



Políticas de Salud

La carrera sanitaria en la Argentina
Decreto N° 1133/2009.

A.G. Duré, Isabel (Coordinadora)
A.G. Ballesteros, Marisa
A.G. Molina, Claudia
A.G. Saccone, Irene
A.G. Schiavi, Alejandro
A.G. Tanuz, Rita

Diciembre de 2010

INDICE

1.- INTRODUCCIÓN	3
1.1.- Las carreras sanitarias en la Argentina	3
2.- LA CARRERA SANITARIA NACIONAL	5
2.1.- Algunos Antecedentes	5
2.2.- La construcción de consensos	7
2.3.- Proceso de negociación	9
3.- CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS	10
4.- ANÁLISIS COMPARATIVOS	11
4.1.- Decreto Nº 2098/08 / Decreto. Nº 1133/09	12
4.2.- Decreto Nº 277/91/ Decreto Nº 1133/09	47
5.- REFLEXIONES FINALES	78
6.- ANEXO: Ficha para el relevamiento	81

1.- INTRODUCCIÓN.

1.1.- LAS CARRERAS SANITARIAS EN LA ARGENTINA.

Durante los años 2007, 2008 y 2009 hemos analizado desde el Observatorio de Políticas Públicas del Cuerpo de Administradores Gubernamentales las carreras sanitarias de las distintas jurisdicciones del país, indagando cómo estos instrumentos normativos regulan la relación de empleo entre el Estado y los trabajadores de salud de los sistemas públicos nacional y provinciales.

El interés en el tema está dado porque, si bien los recursos humanos son cruciales en toda organización, en el sector salud los mismos constituyen la base estratégica del sistema. De allí que las carreras sanitarias deben ser diseñadas y analizadas desde la doble relevancia que tienen: por un lado como herramienta de política de empleo y de desarrollo del recurso más valioso del sector y por el otro como un poderoso instrumento de política sanitaria.

Los trabajadores de salud involucran aproximadamente el 60 al 70% de los presupuestos de los sistemas de salud y están ligados a las particularidades de un servicio relacionado con uno de los objetos más sensibles socialmente: la salud, que exige competencias especiales y procesos de formación continuos ante realidades cambiantes. El extenso tiempo que demanda la formación de los profesionales del equipo de salud (entre 5 y 10 años) y la necesidad de proyectar nuevas capacidades ante escenarios complejos, destinadas a prever la atención de la salud al mediano y largo plazo, hacen que se requiera un marco normativo específico para estos trabajadores.

Al estar en un sistema federal de gobierno, las jurisdicciones (provincias y Ciudad Autónoma de Buenos Aires) establecen sus propias políticas de empleo, lo que aumenta el ya muy fragmentado sistema de salud argentino. En el **Plan Federal de Salud**¹, suscripto por todos los Ministros de las provincias argentinas como un compromiso para el período 2004-2007, se preveían líneas estratégicas dirigidas promover la aplicación de 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.*” El término da cuenta de que, si bien existían diferentes regímenes, las particularidades locales dificultaban y dificultan la concreción de la iniciativa.

¹ MINISTERIO DE SALUD DE LA NACIÓN, *Plan Federal de Salud*. Disponible en http://www.msal.gov.ar/html/site/institucional_planfederal.asp
<http://www.msal.gov.ar/html/Site/pdf/ACTA%20COFESA.pdf>

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 geográficas y sociales.

Las carreras sanitarias varían de un estado a otro tanto en lo referido a sus contenidos, como el ámbito de aplicación en el cual tienen vigencia. Hoy coexisten reglamentos de muy diferente grado de desarrollo y actualización, hay todavía políticas de personal típicas de la administración tradicional de los recursos humanos con alto acento puesto en componentes formales tales como el presentismo, la puntualidad, la disciplina y/o la antigüedad.

En otros estados en cambio, se visualiza un mayor componente político estratégico en las carreras, con la perspectiva de desarrollo de los trabajadores y de incentivos a determinadas políticas de salud. En éstas parece haberse asumido que las organizaciones de salud evidencian cada vez más la necesidad de contar con recursos humanos de muy distintas disciplinas y especialidades, que estén permanentemente capacitados y al día con los continuos avances científico técnicos.

Con el fin de analizar las carreras sanitarias, comenzamos en el año 2007 con un esquema de estudio descriptivo y analítico de los distintos regímenes vigentes en las provincias de la Argentina, reordenando bajo una misma estructura las diferentes categorías presentes en ellas, con el fin de organizar sus componentes de manera tal que pudieran ser leídos en forma secuencial y que pudiera establecerse fácilmente la comparación entre los distintos sistemas.

Los componentes que fueron seleccionados para el análisis son aquellos que mayor cuenta dan de las relaciones de empleo. Así, se comienza por el estudio de los ámbitos de aplicación de las normas y de las instituciones comprendidas en ellas. Se revisan las situaciones de revista contempladas y los escalafones diseñados. Se procura determinar los sistemas de ingreso a las carreras, los de egreso y los de ascenso, a partir del estudio de las pautas de concursos y de evaluación de desempeño. Se da cuenta de la formación de los recursos humanos, la capacitación y la recertificación cuando ésta existe. Se comparan las condiciones de trabajo, particularmente en lo referido a la duración de la jornada laboral, las guardias, las tareas insalubres o las riesgosas. Se concluye, finalmente, con el análisis de los regímenes de remuneraciones con todos los componentes salariales, los regímenes de licencias y los disciplinarios.

Durante el año 2007 se publicaron los resultados de las provincias de Buenos Aires, Jujuy, Mendoza, Córdoba, Río Negro, San Luis, Catamarca, Chubut, La Pampa y Misiones.

En el año 2008 los regímenes analizados fueron los de las jurisdicciones de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Entre Ríos, Salta, San Juan, Chubut, La Pampa y Tucumán. Se presentó también el Decreto PEN N° 277/91 que regulaba en ese momento la carrera sanitaria en los establecimientos dependientes del Ministerio de Salud de la Nación

En el año 2009 se expusieron los resultados del relevamiento en aquellas provincias donde no existía o regía una carrera sanitaria, y donde las relaciones de empleo se regulaban a través de los regímenes jurídicos básicos provinciales y dos carreras sanitarias que habían quedado pendientes. Vimos en ese momento 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. Se consolidó en esa oportunidad la información relevada en todo el territorio nacional.

En el presente año, el objeto de análisis es la Regulación de la Carrera Sanitaria a nivel Nacional. Se revisará el actual régimen en comparación con el vigente anteriormente y se procederá también a establecer la comparación entre la Carrera Sanitaria (Decreto N° 1133/09) y el Sistema Nacional de Empleo Público (Decreto N° 2098/08), regulados por la Ley de Empleo Público Nacional, N° 25.164 del año 1999 y el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por Decreto N° 214/06.

2.- LA CARRERA SANITARIA NACIONAL.

2.1.- Algunos antecedentes

La Carrera de Personal Profesional de los establecimientos hospitalarios y asistenciales e institutos de investigación y producción dependientes de la Subsecretaría de Políticas de Salud y Acción Social (Decreto N° 277/91), se incluye dentro de los estatutos que sólo involucran a profesionales universitarios de la salud. Este estatuto se aprueba el año anterior al traspaso definitivo de la gran mayoría de los establecimientos asistenciales a la órbita provincial y municipal durante el proceso de descentralización y reducción del Estado Nacional, con lo cual se disminuye en forma importante el colectivo de profesionales que incluía y la carrera pierde su relevancia como estatuto sectorial, al lado de otros actores de la administración pública nacional.

Esta carrera comenzó a implementarse en 1993, aunque nunca se completó el diseño y puesta en funcionamiento de todos los institutos que en ella se preveían. Las principales mejoras se concentraron en los incrementos remunerativos al inicio, pero no a

través de un régimen que jerarquizara su desarrollo, capacitación y carrera como profesionales del sector público. Paralelamente, se congelaron las vacantes para el ingreso a la misma y se avanzó en contrataciones precarias para cubrir las necesidades de los servicios, cada vez más disminuidos.

A la vez, el Ministerio de Salud va reconfigurando su rol a la luz de las reformas. Prácticamente sin efectores, sus funciones se vuelven predominantemente regulatorias y se crean nuevas instituciones como la Administración Nacional de Medicamentos, Alimentos y Tecnología (ANMAT) y la Administración Nacional de Laboratorios e Institutos de Salud (ANLIS)

El relevamiento efectuado en años anteriores sobre las carreras vigentes en la Argentina mostró que la carrera del Decreto N° 277/91 era la única aprobada por decreto presidencial, ya que las demás habían sido creadas a través de leyes específicas.

Aún así, compartía características con la mayoría de los regímenes de las provincias argentinas:

- un énfasis general puesto en el procedimiento administrativo más que en las condiciones y contenidos del desarrollo de los profesionales (se verificaba una mayor preocupación por quién calificaba o cómo se impugnaba que por los ítems a calificar)
- una estructura de promoción lineal ligada a la permanencia,
- el ingreso exclusivo por la categoría más baja,
- un excesivo detalle del régimen de concursos, sobre todo para los cargos de conducción que durante un largo período representaron la única posibilidad de algún tipo de jerarquización y ascenso vertical. Por sus características, los concursos hacían prevalecer los antecedentes y la antigüedad por encima de otras capacidades para ocupar los puestos.

Se accedía a la carrera exclusivamente por la categoría inicial, lo que podría considerarse adecuado en términos de carrera, pero que impedía la incorporación a dicho régimen de profesionales con el know how adquirido por fuera de la institución en momentos críticos en los que se requería transformar procesos en tiempos acotados.

Por otra parte, había desarrollado una compleja estructura remunerativa como consecuencia de una política salarial que iba incorporando aumentos a través de cifras fijas bajo la forma de adicionales, para evitar incrementos exponenciales de la masa salarial que podían resultar del aumento del salario básico y algunos conceptos que se derivaban proporcionalmente de él. En el mismo sentido, existían cifras tope para los que accedían a cargos de conducción, lo que disuadía a los profesionales con salarios más elevados a aceptar responsabilidades jerárquicas. A su vez, una serie de suplementos dirigidos a

incentivar algunas funciones particulares del sector nunca habían sido reglamentados. Por estas razones, la carrera no ofrecía atractivos para el desarrollo.

Asimismo, un factor adverso consistió en que la aplicación en cada entidad descentralizada, sin un ámbito adecuado de coordinación centralizada, tendió a generar diversas situaciones diferenciadas aún dentro del propio régimen.

2.2.- La construcción de consensos

La Organización Panamericana de la Salud² 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

El diseño de una carrera sanitaria implica por lo tanto un trabajo de ingeniería y consenso que haga confluir las necesidades políticas en materia sanitaria, los derechos de los usuarios, las posibilidades económicas, los intereses de los trabajadores y el respeto por condiciones de equidad entre todos los empleados del Estado. Al mismo tiempo, se requiere dotarla de condiciones de flexibilidad que permitan su adecuación a los cambios sociales y a los vertiginosos cambios tecnológicos.

La Carrera Sanitaria Nacional se aprobó a nivel nacional por Decreto N° 277 del 14 de febrero de 1991 y por Decreto N° 1133 del 25 de agosto de 2009, se homologó el primer Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial que regula específicamente a la “Carrera Profesional del Equipo de Salud de Establecimientos Hospitalarios e Institutos y Organismos de Fiscalización y de Investigación y Producción que dependen del Ministerio de Salud”. Mediante la misma norma se previó la creación de una Comisión Permanente de Interpretación de la Carrera Profesional Sanitaria (COPICPROSA) -constituida por representantes del Estado empleador y de la parte gremial y con delegaciones en cada una de las instituciones descentralizadas del ámbito de aplicación del Convenio.

El proceso de construcción de consensos que significó el arribar a una carrera a partir de un convenio colectivo se inscribió en un momento histórico de recuperación del rol del Estado, que vino acompañado por una creciente profundidad en torno a la

² 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

democratización integral de las relaciones laborales y de la re profesionalización de los trabajadores del Sector Público Nacional, política absolutamente opuesta a la de desmantelamiento y debilitación de los planteles de funcionarios que comportaron las políticas de retiro del Estado durante la década de los 90.

La negociación se dio en un contexto político y económico favorable, con una clara definición por parte del Gobierno Nacional de fortalecer las instituciones del Estado. En ese sentido, la política de mejora de la administración pública incluía la jerarquización de las carreras como una herramienta para el desarrollo de las políticas y el espacio de la negociación colectiva como un ámbito privilegiado para definir las condiciones de trabajo del personal en la Administración Pública Nacional.

De allí que fuera posible desarrollar esta nueva carrera sanitaria en el marco de las primeras convenciones colectivas estatales. A diferencia del sector privado, con más de medio siglo conveniendo, en el estado es recién a partir 1992 que se aprueba la ley 24.185 de Negociación Colectiva en la Administración Pública Nacional, la que surge como obligación del Estado Nacional al momento de ratificar el Convenio No.154 de la OIT. Esta Ley establece el marco para la elaboración del Convenio Colectivo de Trabajo General y de los Convenios Colectivos de Nivel Sectorial. Se daba así fin a los debates iniciados en las postrimerías del siglo XIX, entre la teoría de la relación unilateral por un lado y la tesis contractualista por el otro, respecto del status del empleo público y su condición para incorporar a sus trabajadores a la negociación colectiva en Argentina.

En el año 1999 se sanciona la Ley 25.164, ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional, a través de la cual se restringen las facultades discrecionales del Estado empleador, fortaleciendo la negociación colectiva. La ley establece los derechos mínimos garantizados para todos los empleados, los que pueden ser incrementados en el convenio general o en los convenios sectoriales. Reconoce por otro lado la estabilidad en el empleo y la debida protección de los derechos individuales de los trabajadores.

Dicha norma además delega en la negociación colectiva aspectos esenciales de la relación laboral:

- a) carrera administrativa;
- b) régimen de licencias;
- c) evaluación y calificación de los trabajadores;
- d) información y consulta permanente a sus representantes;
- e) participación en los procedimientos sumariales;
- f) participación en los programas de capacitación y reinserción laboral.

De la ley de negociación colectiva nacen los dos convenios colectivos de trabajo de ámbito general, homologados por los Decretos N° 66/98 (ya derogado) y 214/06 (hoy en vigencia). El Convenio vigente fue suscripto por las dos asociaciones sindicales representativas de los trabajadores conjuntamente con la representación del Estado empleador. A partir de estos convenios, se pone en marcha la suscripción de los convenios colectivos sectoriales.

2.3.- Proceso de negociación

En el año 2005, se inició un trabajo conjunto entre el Estado y las entidades gremiales que incluía, entre otros puntos, la revisión de la carrera sanitaria. Se constituyó una Comisión Negociadora Sectorial que terminó resolviendo un incremento salarial después de once años de congelamiento. A partir de ese momento, se pusieron en funcionamiento tres comités técnicos de trabajo integrados por funcionarios y representantes sindicales para abordar las diversas materias objeto de negociación (ámbito personal, geográfico e institucional, profesiones incluidas del próximo convenio entre otros puntos). Luego de demoras relacionadas con los cambios de gestión, en 2008 se avanza en la discusión en un contexto de negociación de varios convenios sectoriales.

Paralelamente, una serie de circunstancias relacionadas en forma específica con el sector salud en general y con el convenio en particular colaboraron para alcanzar un nuevo régimen, innovador en varias de sus cláusulas y con condiciones remunerativas muy favorables. Dichas circunstancias fueron:

- Una representación gremial conformada por los dos gremios mayoritarios de la administración pública³ con mayor trayectoria en la negociación colectiva, conocedores de los marcos del Convenio Colectivo de Trabajo General y de los nuevos convenios sectoriales que se estaban llevando adelante. Por su parte, los gremios médicos⁴ poseían un menor nivel de estructuración y trayectoria en la negociación, pero jerarquizaban el espacio.
- Un universo pequeño de profesionales, que al tener un impacto relativamente bajo sobre la masa salarial global, permitía ensayar un esquema económico con otros márgenes.

³ Unión del Personal Civil de la Nación y Asociación de Trabajadores del Estado

⁴ Federación Médica de Capital Federal y Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires – CICOP, esta última con personería reciente

- Un importante brote de dengue en el norte del país que se inició prácticamente al mismo momento que las discusiones, colocó los problemas de salud en la agenda pública de manera cotidiana.

Comenzaba el 2009 cuando se intensificaron las reuniones para la elaboración del convenio. Las partes estaban representadas por el Estado Empleador (Jefatura de Gabinete de Ministros, Secretaría de la Gestión Pública, Ministerio de Economía y Ministerio de Salud) y por el sector gremial (con representación por la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), la Federación Médica de Capital Federal (FEMECA) y la Asociación Sindical de Profesionales de la Salud de la Provincia de Buenos Aires (CICOP).

Al inicio del proceso se procedió a relevar los problemas de la gestión de recursos humanos que pudieran estar ligados al régimen de empleo, para luego fijar la metodología de trabajo a adoptar junto a la búsqueda de la información que se requería para la sanción de una nueva carrera.

A posteriori fue el momento de lograr acuerdos, al comienzo al propio interior de la cartera de salud, para finalmente elaborar los documentos para la discusión, y aprobarlos en la mesa negociadora, logrando integrar las visiones sobre el campo de la salud y de la administración pública, justificando las especificidades y reconociendo las restricciones. Se concluyó con la aprobación de la propuesta económica.

Finalmente, este conjunto de acuerdos se plasmaron en el Acta Paritaria del 19 de mayo de 2009, con la firma de Primer Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial que regula específicamente la Carrera Profesional del Equipo de Salud de Establecimientos Hospitalarios e Institutos y Organismos de Fiscalización y de Investigación y Producción que dependen del Ministerio de Salud y cuya homologación se diera por Decreto N° 1133 de fecha 25 de agosto 2009 y que es objeto de análisis del presente trabajo.

3.- CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS.

El presente relevamiento normativo se realizó reordenando bajo una misma estructura las diferentes categorías presentes en la carrera sanitaria vigente, 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.

Se recuperó la sistematización y el análisis oportunamente realizado al Decreto N° 277/91⁵ que regulaba en ese momento la carrera sanitaria en los establecimientos dependientes del Ministerio de Salud de la Nación, para su comparación directa con el Decreto N° 1133/09.

Consideramos atinente efectuar también un estudio comparado entre el Decreto N° 1133/09 y el Decreto N° 2098/08, toda vez que ambos han sido convenios colectivos de trabajo sectoriales que han incorporado una serie de innovaciones, y al mismo tiempo porque en los estudios realizados en el marco del Observatorio de Políticas Públicas en años anteriores, trabajamos con los Regímenes Jurídicos Básicos, en aquellas provincias que no contaban con un régimen específico de carrera sanitaria.

El esquema modelo para el análisis se adjunta a continuación del presente desarrollo.⁶

También hemos decidido mantener al comenzar la descripción de cada instrumento, la Constitución Nacional 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. Sí hemos incorporado lo atinente a Negociaciones Colectivas, toda vez que ambas regulaciones son hijas del Convenio Colectivo de Trabajo General.

En el punto 4, Análisis comparativos, hemos optado por presentar el relevamiento de los instrumentos normativos, en forma de cuadro, a fin de sistematizar en forma clara y gráfica los puntos bajo análisis, procediendo a realizar los comentarios pertinentes en aquellos puntos que lo ameritan

Este trabajo se ha visto enriquecido en manera sustantiva al contar con la presencia de la Dra. Isabel Duré, quien el momento de la negociación colectiva, fue la contraparte técnica del Ministerio de Salud, concomitantemente con su desempeño a cargo de la Dirección Nacional de Capital Humano y Salud Ocupacional.

4.- ANÁLISIS COMPARATIVOS.

4.1.- Decreto N° 2098/08 / Decreto. N° 1133/09: Cuadro comparativo y comentarios de análisis entre Convenio Sectorial SINEP y el Convenio Sectorial SALUD.

⁵ Sistematización realizada en el marco del trabajo realizado para el Observatorio de Políticas Públicas del 2008

⁶ Las categorías utilizadas para la elaboración de los esquemas han sido descriptas en la presentación del 2007 al referimos a los componentes de la carrera

4.2.- Decreto N° 277/91/ Decreto N° 1133/09: Cuadro comparativo y comentarios de análisis entre la Carrera de Personal Profesional de los establecimientos hospitalarios y asistenciales e institutos de investigación y producción dependientes de la Subsecretaría de Políticas de Salud y Acción Social y el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial que regula específicamente a la “Carrera Profesional del Equipo de Salud de Establecimientos Hospitalarios e Institutos y Organismos de Fiscalización y de Investigación y Producción que dependen del Ministerio de Salud”.

CUADRO COMPARATIVO DECRETO N° 2098/08 SECTORIAL SINEP Y DECRETO N° 1133/09 SECTORIAL SALUD

SINEP

SALUD

CONSTITUCIÓN NACIONAL

Respecto del empleo, la **estabilidad del empleado público**, consagrada por la Constitución tiene como objetivo garantizar al servidor estatal (nacional, provincial o municipal) la tranquilidad necesaria para el cumplimiento de su tarea.

El artículo 14 bis contempla la **protección de los trabajadores**, asegurando condiciones dignas y equitativas de labor, igual remuneración por igual tarea y estabilidad del empleado público. El mismo artículo garantiza a los gremios **convenios colectivos de trabajo**.

En el artículo 16 se establece la **igualdad de oportunidades ante el empleo**: "Todos los habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la de idoneidad". Cuando se fijan las atribuciones del Congreso (Artículo 75) el punto 19 lo faculta para dictar leyes conducentes al desarrollo humano (entre otras, destinadas a la formación profesional de los trabajadores) y el 23 a promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato.

El derecho a la salud no está contemplado en la Constitución, excepto en el artículo 42 desde la perspectiva de protección de la salud del consumidor de bienes y servicios en la situación de consumo.

LEY DE EMPLEO PÚBLICO NACIONAL

La Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164, sancionada el 15 de septiembre de 1999 y promulgada de hecho el 6 de octubre de 1999 y el Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional se aplican al personal que integra el Servicio Civil de la Nación. Este está constituido por las personas que habiendo sido designadas conforme lo previsto en la misma ley, prestan servicios en dependencias del Poder Ejecutivo Nacional, incluyendo entes jurídicamente descentralizados, salvo las excepciones que expresamente se establecen. La ley establece que sus disposiciones tienen carácter general y serán adecuadas a los sectores de la administración pública que presenten características particulares por medio de la negociación colectiva sectorial.

El Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto N° 214/06 es de aplicación con carácter general.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PÚBLICO

El Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional fue homologado por Decreto N° 214/06, de fecha 27 de febrero de 2006.

El Convenio Colectivo Sectorial del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) fue homologado por Decreto N° 2098/08 de fecha 3 de diciembre de 2008.

EL Convenio Colectivo Sectorial de Profesionales de Salud fue homologado por Decreto N° 1133/09 de fecha 25 de agosto de 2009.

Ambos instrumentos reconocen como antecedentes necesarios para la democratización de las relaciones de empleo y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del Estado a la negociación colectiva, además de las leyes mas arriba referenciadas, los Convenios N° 151 y 154 de la O.I.T., el primer Convenio Colectivo homologado por Decreto N° 66/ 99.

COMENTARIO: La ley 24.185 regula las negociaciones colectivas entre la Administración Pública nacional y sus empleados/as. La Ley establece que la negociación colectiva puede efectuarse dentro de un ámbito general o sectorial. Establece que comprenderá aquellas cuestiones que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las condiciones de trabajo, con excepción de la estructura orgánica de la Administración Pública, las facultades de dirección del Estado y el principio de idoneidad como base del ingreso y la promoción en la carrera administrativa. Asimismo, determina que las tratativas salariales o las referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral se encuentran sujetas a lo normado por la Ley de Presupuesto y a las pautas que determinan su confección

El Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional – CCGT- fue homologado por Decreto N° 214/06, de fecha 27 de febrero de 2006.

El CCGT es el instrumento que define la forma en que se articulan los convenios colectivos sectoriales, los que lo harán por escalafón o por organismo (conf. Art. 8º y Anexo II)

Además, en su art. 9º establece que podrán ser objeto de negociación sectorial, la estructura de la carrera, el escalafón, las materias remitidas y las no tratadas por el CCGT y las modalidades sectoriales de institutos emergentes del convenio general.

En este marco y a partir del año 2006, fueron convocadas, diversas comisiones negociadoras paritarias de los sectoriales cuya apertura ya se había operado para los acuerdos salariales, a efectos de avanzar en el diseño de las carreras y demás aspectos necesarios para concretar los acuerdos colectivos.

Las Comisiones se conformaron en cada caso con la representación dada para la Comisión Negociadora Central del CCTG mas la representación del organismo o jurisdicción respectiva y la gremial del sector, si la hubiere. (conforme art. 5 de la citada Ley N° 24185).

Los instrumentos referidos, reconocen como antecedentes necesarios de la democratización de las relaciones de empleo y el reconocimiento de los

derechos de los trabajadores del Estado a la negociación colectiva, además de las leyes N° 24.185 y 25. 64, los Convenios N° 151 y 154 de la O.I.T., ratificados por las leyes N° 23328 y 23344, respectivamente, y el primer Convenio Colectivo que fuera homologado por Decreto N° 66/ 99.

Los Convenios sectoriales permiten la implementación de particularidades para los diferentes institutos que se regulan en función de los distintos colectivos involucrados, conforme los principios y lineamientos contenidos en el CCGT, tales como los conceptos de promoción y sus alcances horizontal y vertical, el ingreso a la carrera, el respeto a la igualdad de oportunidades y de trato, la publicidad y transparencia, la evaluación de desempeño, la capacitación y la conformación de órganos paritarios de interpretación y aplicación.

En cuadro comparativo se han desagregado los siguientes Convenios Colectivos Sectoriales: sectoriales, a saber:

a) El Convenio Colectivo Sectorial del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP), homologado por Decreto N° 2098/08 de fecha 3 de diciembre de 2008, que comprende a los trabajadores designados bajo el régimen de estabilidad para prestar servicios en cargos de Planta Permanente del entonces Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA), a quienes estuviesen designados en las respectivas Plantas Transitorias y al personal comprendido en el régimen de contrataciones de conformidad con el artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164.

b) El Convenio Colectivo Sectorial de Profesionales de Salud, homologado por Decreto N° 1133/09 de fecha 25 de agosto de 2009, comprende a los profesionales universitarios de las entidades descentralizadas del Ministerio de Salud de la Nación: personal profesional de los establecimientos hospitalarios y asistenciales e institutos de investigación y producción dependientes del Ministerio de Salud (los designados en el régimen establecido oportunamente por el Decreto N° 277/91 y sus modificatorios, así como los que fueran designados conforme al Convenio Sectorial bajo el régimen de estabilidad prescripto por la Ley N° 25.164 y el Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN).

SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO

El Convenio Colectivo Sectorial del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) se aplica a los trabajadores designados bajo el régimen de estabilidad para prestar servicios en cargos de Planta Permanente del entonces Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA), a quienes estuviesen designados en las respectivas Plantas Transitorias y al personal comprendido en el régimen de contrataciones de conformidad con el artículo 9° del Anexo de la Ley N° 25.164.

RÉGIMEN DE CARRERA SANITARIA

La Carrera se aprobó a nivel nacional por Decreto N° 277 del 14 de febrero de 1991 y por Decreto N° 1133 del 25 de agosto de 2009, se homologó el primer Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial que regula la “Carrera Profesional del Equipo de Salud de Establecimientos Hospitalarios e Institutos y organismos de Fiscalización y de Investigación y Producción que dependen del Ministerio de Salud” de fecha 19 de mayo de 2009.

Objeto y Principios Rectores

El Convenio Colectivo Sectorial SINEP se inscribe en el marco de las normas

Objeto y Principios Rectores

Las partes ratifican su compromiso con la salud pública y la voluntad de

que en materia de empleo público reflejan las prescripciones establecidas por las leyes N° 24.185 y 25.164 y su reglamentación, así como las contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo General, en materia de requisitos de ingreso, deberes, derechos, prohibiciones, régimen disciplinario y causales de egreso.

En efecto, su encuadre resulta especialmente de lo dispuesto en el artículo 8° del Convenio Colectivo de Trabajo General que en su parte pertinente determina que serán por escalafón o por organismo, correspondiendo este al primero de los casos.

Asimismo, el artículo 9° del referido Convenio fija las materias que podrán ser objeto de negociación sectorial, citando: la estructura de la carrera, el escalafón, las materias remitidas y las no tratadas por el convenio y todas las modalidades sectoriales de institutos emergentes del convenio general.

El Convenio Colectivo Sectorial SINEP reconociendo la importancia de los hombres y mujeres que se desempeñan en el Estado, para una mejor prestación de los servicios a cargo de la Administración Pública Nacional, el sectorial ratifica los principios expresados en el Convenio Colectivo General, orientados a garantizar la gobernabilidad democrática y la calidad institucional, profundizando en el ámbito de trabajo:

- una cultura de trabajo competente, honesto, austero y eficaz que materialice la organización y funcionamiento de una Administración Pública moderna y de calidad.
- relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato,
- el desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público organizados para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores, así como, cuando corresponda, de un régimen de contratación de personal no permanente acorde con esas orientaciones.

Se ratifica, asimismo, el desarrollo de mecanismos de negociación con las

trabajar conjuntamente en beneficio de la salud y el bienestar de las personas, tanto en lo atinente a la mejora de la calidad en la prestación de los servicios como en el campo de la prevención de enfermedades, la educación sanitaria, la investigación y la fiscalización.

Las partes declaran que han tenido presente el elevado valor social y político que tiene el bien salud para un Estado democrático y de derecho, de indeclinable compromiso social; el reconocimiento de la estrecha relación entre los trabajadores de salud y los resultados en materia sanitaria; la necesidad de contar con equipos interdisciplinarios capacitados y motivados para alcanzar los mejores indicadores de salud; la responsabilidad del Estado de proveer condiciones organizacionales y estatutarias que favorezcan el desempeño de los trabajadores; el compromiso de los profesionales de salud con el servicio público y los derechos de la ciudadanía, y el ámbito de la negociación colectiva como un espacio privilegiado de diálogo y acuerdo.

Se declara que el convenio colectivo sectorial jerarquiza la valorización de los trabajadores de salud; la multiplicidad de las actividades profesionales involucradas en las entidades descentralizadas dependientes del MINISTERIO DE SALUD de la Nación y la consideración de la interdisciplinariedad de sus equipos profesionales; la equidad de oportunidades y la idoneidad para el acceso y crecimiento profesional, y, la evolución funcional a través de un sistema de capacitación continua y acreditación de competencias en relación con las responsabilidades del puesto.

entidades gremiales, incluyendo la consulta a fin de rescatar el valor de los aportes de los trabajadores.

Estableciendo como lineamiento a seguir, que a los fines de la interpretación y aplicación de las cláusulas del Convenio se deben ajustar a los principios más arriba reseñados.

COMENTARIO: Mientras el Convenio Colectivo Sectorial SINEP hace suyos los principios rectores del CCGT, el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial que regula la "carrera Profesional del Equipo de Salud de Establecimientos Hospitalarios e Institutos y organismos de Fiscalización y de Investigación y Producción que dependen del Ministerio de Salud, de una conformación más específica, ratifica especialmente su compromiso con la salud pública y expresa principios rectores para la interpretación del Convenio y el desenvolvimiento de la Carrera Sanitaria directamente relacionados con la importancia que para la gobernabilidad democrática contiene la salud de los habitantes.

Ámbito de Aplicación

El Convenio Sectorial SINEP comprende a los trabajadores designados de conformidad con sus disposiciones, para quienes oportunamente fueron designados bajo el régimen de estabilidad para prestar servicios en cargos de Planta Permanente en el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa establecido por Decreto N° 993 del 27 de mayo de 1991 (t.o. 1995) y modificatorios, y para quienes estuviesen designados en las respectivas Plantas Transitorias. Asimismo resulta de aplicación al personal que se encontrara bajo el régimen de contrataciones de conformidad con el artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164 cuyas retribuciones fueran equiparadas con las de dicho Escalafón con los alcances y salvedades de su modalidad de empleo.

Su ámbito de aplicación territorial se corresponde con el de la República Argentina y su vigencia temporal es de dos años, no obstante se aplica al caso el

Ámbito de Aplicación

La carrera regula las relaciones laborales de los profesionales universitarios de las entidades descentralizadas del Ministerio de Salud de la Nación: personal profesional de los establecimientos hospitalarios y asistenciales e institutos de investigación y producción dependientes del Ministerio de Salud (los designados en el régimen establecido oportunamente por el Decreto N° 277/91 y sus modificatorios, así como los que fueran designados conforme al Convenio Sectorial bajo el régimen de estabilidad prescripto por la Ley N° 25.164 y el Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN)

INSTITUCIONES COMPRENDIDAS

ADMINISTRACION NACIONAL DE LABORATORIOS E INSTITUTOS DE SALUD "DR. CARLOS G. MALBRAN".

art. 12 de la Ley 24.185 que prevé salvo convención en contrario el mantenimiento de las condiciones de trabajo y de mas obligaciones asumidas por el estado empleador, hasta tanto se sus criba un nuevo Convenio.

ADMINISTRACION NACIONAL DE MEDICAMENTOS, ALIMENTOS Y TECNOLOGIA MÉDICA.

CENTRO NACIONAL DE REEDUCACION SOCIAL.

HOSPITAL NACIONAL "BALDOMERO SOMMER".

INSTITUTO NACIONAL CENTRAL UNICO COORDINADOR DE ABLACION E IMPLANTE.

INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR.

COLONIA NACIONAL "DR. MANUEL MONTES DE OCA". HOSPITAL NACIONAL "PROF. ALEJANDRO POSADAS".

Cobertura o Alcance

El personal comprendido es aquel que se desempeñaba en el entonces Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA), en las plantas transitorias o bajo el régimen de contrataciones de conformidad con el artículo 9º del Anexo de la Ley N° 35164. Es reconocido como el sectorial más numeroso de la Administración Pública nacional centralizada y descentralizada.

En su interior y diferenciados por agrupamientos, se organiza la carrera de quienes cumplen funciones de naturaleza o finalidad administrativa, los que revistan en puestos o funciones que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondientes a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a cuatro años, aquellos que se desempeñen en puestos de generación, aplicación, difusión o transferencia de tecnologías o, los que se desempeñen en puestos de asesoramiento, formulación o gerenciamiento de políticas sustantivas en áreas específicas de la gestión del Estado.

Cobertura o Alcance

Los profesionales comprendidos en la carrera son aquellos que para el ejercicio de su función requieran de la posesión de un título de grado de nivel universitario, relacionados con la promoción, protección, atención, rehabilitación, fiscalización e investigación en salud y con la gestión de las políticas sanitarias respectivas: Médico, Odontólogo, Licenciadas en Obstetricia; Bioquímico, Licenciado en Ciencias Químicas, Licenciado en Química, Licenciado en Análisis Clínicos, Bacteriólogo Clínico e Industrial, Licenciado en Biología, Licenciado en Tecnología de Alimentos, Licenciado en Genética, Farmacéuticos, Psicólogos, Licenciado en Psicopedagogía, Psicopedagogo, Licenciado en Sociología, Antropólogo, Licenciado en Musicoterapia, Terapista Ocupacional, Licenciado en Fonoaudiología, Kinesiólogo, Nutricionista, Licenciado en Enfermería, Asistente Social, Licenciado en Servicio Social de la Salud, Licenciado en Servicio Social, Licenciado en Trabajo Social, Ingeniero Químico, Ingeniero Zootecnista, Ingeniero Industrial, Ingeniero Electromecánico, Ingeniero Electricista, Ingeniero Electrónico, Ingeniero Mecánico, Ingeniero Nuclear, Ingeniero Agrónomo, Ingeniero en Alimentos, Bioingeniero, Médico Veterinario, Veterinario, Licenciado en Estadística, Licenciado en Ortesis y Prótesis, Licenciado en Biotecnología, Licenciado en Bromatología, Licenciado en

	<p>Microbiología, Licenciado en Gestión de Agro Alimentos, Licenciado en Producción de Bio-Imágenes, Licenciado en Instrumentación Quirúrgica, Licenciado en Ciencias de la Educación con funciones sanitarias</p> <p>La incorporación de otros títulos profesionales se realizará convocando a la Comisión Negociadora, previo dictamen de la Comisión Permanente de Interpretación de la Carrera Profesional Sanitaria (COPICPROSA).</p> <p>El personal que revistara en plantas transitorias y bajo el régimen de contrataciones establecido de conformidad con el Artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164 y normativa complementaria, queda comprendidos en el ámbito del Convenio con las salvedades que en éste se formulan de acuerdo con la especial situación en la que prestan servicios.</p>
<p><u>Situaciones de Revista Contempladas</u></p> <p>El personal bajo el régimen de estabilidad, incluyendo a quienes se desempeñaban en el ex Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA), y a las personas que ingresen a la planta permanente por proceso de selección, conforme se encuentra prescripto en el Convenio Sectorial SINEP.</p> <p>El personal que revista en plantas transitorias y bajo el régimen de contrataciones establecido de conformidad con el Artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164 y normativa complementaria.</p>	<p><u>Situaciones de Revista Contempladas</u></p> <p>Se prevé expresamente que los trabajadores de la salud que revistan en Plantas Transitorias y bajo el régimen de contrataciones establecido del Artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164 y normativa complementaria, quedan comprendidos en el ámbito del Convenio con las salvedades que en éste se formulan de acuerdo con la especial situación en la que prestan servicios.</p> <p>Remite al Convenio Colectivo General en materia de requisitos para ser designado en un cargo de Planta No Permanente y para ser contratado en los términos del artículo 9º de la Ley.</p>
<p><u>Escalafón</u></p> <p>La carrera se compone de Agrupamientos Escalafonarios, Niveles, tramos y grados.</p>	<p><u>Escalafón</u></p> <p>La carrera se compone de Agrupamientos y Categorías, que se complementan con el número de Grados que se determina para cada caso.</p>

<p>Las funciones jerarquizadas son funciones ejecutivas o de jefatura.</p> <p>Se accede a la titularidad de las funciones ejecutivas por sistema de selección abierto.</p> <p>Se accede a las funciones de jefatura por sistema de selección general.</p>	<p>Las funciones jerarquizadas son directivas o de jefatura.</p> <p>Se accede a las funciones directivas por concurso abierto.</p> <p>Se accede a las funciones de jefatura por concurso cerrado.</p>
<p><u>Agrupamientos</u></p> <p>Se entiende por "Agrupamiento Escalafonario" al conjunto del personal que desarrolla funciones y puestos de trabajo caracterizados por una misma naturaleza o finalidad funcional principal. El escalafón comprende cuatro agrupamientos:</p> <p>a) General: cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas específicas, sean éstas principales, complementarias o auxiliares, de naturaleza y/o finalidad administrativa, técnica, de servicios complementarios, de mantenimiento o generales y de apoyo a la gestión del personal de otros Agrupamientos y de las demás unidades organizativas de las jurisdicciones o entidades descentralizadas, así como todos aquéllos no incorporados en los restantes Agrupamientos, comprendidos en los niveles escalafonarios B a F.</p> <p>b) Profesional: cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a CUATRO (4) años reconocidas oficialmente, no incluidos en los DOS (2) agrupamientos establecidos en los incisos c) y d) del presente artículo, comprendidos en los niveles escalafonarios A, B, C y D.</p> <p>c) Científico Técnico: cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a CUATRO (4) años reconocidas oficialmente, de generación, mejoramiento, innovación, difusión, transferencia y/o aplicación de conocimientos científicos avanzados, la producción, desarrollo y transferencia de tecnologías así como la formación de especialistas, en entidades y unidades organizativas</p>	<p><u>Agrupamientos</u></p> <p>Se entiende por "Agrupamiento" al conjunto de profesionales que desarrollan funciones y puestos de trabajo de la misma naturaleza funcional. El presente escalafón comprende dos Agrupamientos:</p> <p>a) Agrupamiento Asistencial: comprende al personal profesional seleccionado para ocupar puestos o desarrollar funciones dirigidas a la promoción, prevención, protección, atención y rehabilitación de la salud de las personas, a la formación de especialistas y la investigación clínica en estas cuestiones, incluyendo los procesos de gestión de la atención de la salud y auditoría médica en las instituciones asistenciales, así como también funciones de asesoramiento y conducción a nivel de jefaturas y dirección, en entidades y unidades organizativas con responsabilidad primaria en estas materias.</p> <p>b) Agrupamiento de Investigación, Diagnóstico Referencial, Producción y Fiscalización/Control: comprende al personal profesional seleccionado para ocupar puestos o desarrollar funciones sanitarias de referencia nacional vinculantes; realizar investigación, generación y difusión de conocimiento; aportar a la innovación, mejoramiento, producción y desarrollo de insumos estratégicos para el sistema de salud, generar transferencia de tecnología y/o control y fiscalización de la calidad de los productos de incumbencia de las instituciones involucradas, con tránsito federal e internacional, a la formación de especialistas, así como funciones de asesoramiento y conducción en entidades y unidades organizativas con responsabilidad primaria en estas materias.</p>

con responsabilidad primaria en estas materias identificadas en el nomenclador respectivo, comprendidos en los niveles escalafonarios A, B, C y D.

d) Especializado: cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones de asesoramiento, formulación o gerenciamiento de políticas sustantivas de alta especialización en áreas específicas de la gestión del Estado, comprendidos en los niveles A y B.

COMENTARIO: La lógica de los agrupamientos del Sistema Nacional de Empleo Público tienen mayor relación con la educación formal de los agentes, mientras que el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial que regula la “carrera Profesional del Equipo de Salud de Establecimientos Hospitalarios e Institutos y organismos de Fiscalización y de Investigación y Producción que dependen del Ministerio de Salud están más relacionados con el tipo de función y el perfil de las instituciones donde trabajan.

Niveles

El personal revista en un Nivel Escalafonario dentro del respectivo Agrupamiento, de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y autonomía que comporte la función o puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado, y del correspondiente grado de educación formal y experiencia laboral que ello exija.

Se prevén seis niveles, a saber: A, B, C, D, E y F, diferenciados por la complejidad, responsabilidad y autonomía de las acciones a su cargo. Asimismo, se pondera la experiencia y competencias laborales.

Cada nivel contiene requerimientos mínimos necesarios de nivel de educación alcanzado, a saber:

Nivel A: requiere formación profesional de nivel universitario de grado o superior, especialización de alto nivel, y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas tanto en las materias profesionales de referencia o

Categorías

Se prevén cuatro Categorías:

- a) Profesional Asistente
- b) Profesional Adjunto
- c) Profesional Principal
- d) Profesional Superior

aplicación como en materia de dirección de personal y políticas o planes complejos.

Nivel B: requiere formación profesional de nivel de grado universitario o superior, o formación técnica superior de nivel universitario o terciario, con especialización en la función, y experiencia y competencias laborales acreditadas tanto en las materias profesionales o técnicas de referencia o aplicación como en materia de dirección de personal y proyectos de mediana complejidad.

Nivel C: requiere formación profesional de nivel de grado universitario, o formación técnica superior de nivel universitario o terciario, en este último supuesto, con especialización específica pertinente a las funciones a desarrollar y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas. Excepcionalmente podrá habilitarse para puestos que admitan exigencia de título secundario completo y no menos de DIEZ (10) años de experiencia laboral atinente.

Nivel D: Requiere formación profesional de grado universitario, o técnica intermedia o superior de nivel universitario o terciario, o formación de nivel de educación secundaria con especialización específica para la función, y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas.

Nivel E: Requiere nivel no inferior al ciclo de educación obligatoria, acreditar conocimientos, aptitudes y habilidades para las tareas, especialización específica para la función y experiencia laboral debidamente acreditada.

Nivel F: Requiere nivel de educación obligatoria, acreditar conocimientos y aptitudes y habilidades para las tareas.

Grados

Cada nivel se compone de diez grados. El personal promueve horizontalmente a un grado superior dentro de su nivel una vez que acredita las calificaciones resultantes de su evaluación del desempeño laboral y de la capacitación exigida.

Tramos

El personal puede acceder a uno de los tramos previstos para el desarrollo de su carrera en el nivel escalafonario en el que revista, como consecuencia de la acreditación de mayores rangos de profesionalidad o tecnificación de sus competencias y capacidades laborales, según corresponda, lo que le habilita para el ejercicio de tareas, funciones o responsabilidades asociadas.

La carrera prevé tres tramos:

- a) General: Comprende los diez grados de promoción.
- b) Intermedio: Comprende siete grados a partir del cuarto, inclusive.
- c) Avanzado: Comprende tres grados a partir del ocho, inclusive.

Ingreso a la carrera

Rigen las prescripciones de la Ley N° 25164 y su reglamentación, así como las contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN, además de los requisitos específicos que establece el Convenio Colectivo Sectorial SINEP.

El ingreso a la carrera se efectiviza en el grado y tramo inicial del nivel escalafonario del Agrupamiento correspondiente al puesto de trabajo para el que la persona fuera seleccionada. Cuando el órgano selector estimara condiciones de idoneidad especialmente relevantes, podrá recomendar su incorporación en el grado siguiente.

A fin de adquirir la estabilidad el personal ingresante deberá satisfacer las exigencias de capacitación y será evaluado satisfactoriamente en dos oportunidades a los seis meses de prestación de servicios efectivos, contados a partir de la posesión del puesto de trabajo y entre los diez y once meses de servicios efectivos contados de igual manera.

El Convenio Sectorial SINEP contempla también como se efectúa la

Ingreso a la carrera

Rigen las prescripciones de la Ley N° 25164 y su reglamentación, así como las contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN, además de los requisitos específicos que establece el Convenio Colectivo Sectorial.

Se ingresa por la Categoría Asistente sobre la base de la formación, experiencia y competencias laborales exigidas para la función o puesto de trabajo al que acceda Generada una vacante, la entidad descentralizada habilitará el ingreso por la categoría profesional de Adjunto, Principal o Superior sin que ello menoscabe el desarrollo de la carrera.

En los supuestos precedentemente establecidos, el personal ingresa por el grado inicial de la categoría respectiva.

Se prevé también el ingreso a la carrera desde otro régimen en los supuestos contemplados en los artículos 41 y 42 del Convenio Colectivo de Trabajo General

incorporación al agrupamiento que corresponda del personal que proviene de otros regímenes escalafonarios del sector público.

Para el ingreso a la carrera es de aplicación el régimen de selección que el Estado empleador establezca previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera – Co.P.I.C. – efectivizándose mediante concursos de oposición y antecedentes, pudiendo preverse modalidades de curso-concurso específicamente organizados para tal efecto.

Para el ingreso a la carrera y para la titularidad del ejercicio de las funciones jerarquizadas, será de aplicación el régimen de Selección que el Estado empleador establezca, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General. Los procesos de selección se realizarán mediante los respectivos concursos de oposición y antecedentes, pudiéndose prever modalidades de curso-concurso específicamente organizados para tal efecto.

Los perfiles y requisitos a exigir se ajustarán a lo establecido en el que el mismo Convenio prevé.

Derechos, deberes y obligaciones

Se aplica al personal que integra este Sectorial los deberes, derechos y obligaciones/prohibiciones previstos en la Ley N° 25.164 y su reglamentación y en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional fue homologado por Decreto N° 214/06.

Derechos, deberes y obligaciones

El Convenio Colectivo Sectorial destina un Capítulo específico a los Derechos, Deberes y Prohibiciones.

Reconoce a los profesionales los derechos a la formación y capacitación continua adecuada a la función desempeñada y al reconocimiento de su calificación profesional, en el marco de los derechos contemplados en el Convenio Colectivo de Trabajo General.

En cuanto a las obligaciones y prohibiciones, sin perjuicio de las que les resultan aplicables en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo General, define las siguientes:

- a) Desarrollar las funciones que correspondan a su nombramiento o puesto de trabajo con eficacia y con observancia de los principios técnicos, científicos, éticos y deontológicos que sean aplicables.
- b) Mantener debidamente actualizados sus conocimientos y las aptitudes necesarias para el correcto ejercicio de la profesión, de acuerdo con el desarrollo científico tecnológico.
- c) Prestar colaboración profesional cuando así le sea requerido por las autoridades, como consecuencia de la adopción de medidas especiales por razones de urgencia o necesidad.

- d) Respetar la dignidad e intimidad de las personas que concurren a los Servicios de Salud y su participación en las decisiones que le conciernen, ofreciéndoles la información suficiente y adecuada para que ellos puedan ejercer su derecho al consentimiento sobre dichas decisiones.
- e) Utilizar racionalmente los medios, instrumental e instalaciones de las instituciones de salud en beneficio del paciente y la comunidad, y evitar su uso ilegítimo en beneficio propio o de terceras personas.
- f) Cumplimentar los registros, informes y demás documentación clínica o administrativa establecidos en la correspondiente Institución o Servicio de Salud.

COMENTARIO: Mientras el SINEP efectúa la remisión al CCGT, el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial que regula la “Carrera Profesional del Equipo de Salud de Establecimientos Hospitalarios e Institutos y organismos de Fiscalización y de Investigación y Producción que dependen del Ministerio de Salud, contiene un capítulo específico que establece las cuestiones centrales para el personal.

Transcurso de la Carrera

Promoción: La carrera contempla la promoción de grado y de tramo, así como también el cambio de agrupamiento.

Transcurso de la Carrera

Promoción: El régimen de carrera comprende el ingreso y promoción en las Categorías y Grados dentro de alguno de los dos Agrupamientos, así como el acceso y ejercicio de las funciones jerarquizadas.

Promoción horizontal: El progreso en forma horizontal consiste en la promoción a los grados habilitados para la carrera dentro del tramo y el nivel escalafonario en el que reviste el agente.

A tal efecto deberá acreditar tres calificaciones no inferiores a “Bueno” o

Promoción horizontal: El progreso en forma horizontal consiste en la promoción a los grados habilitados para la carrera, como reflejo del perfeccionamiento profesional y desempeño laboral alcanzado en el marco del perfil ocupacional de la categoría.

equivalente o dos calificaciones superiores, resultantes de la evaluación anual de su desempeño laboral y las actividades de capacitación o desarrollo profesional, técnico o laboral establecidas para el puesto a cuyo efecto se prevé para cada nivel y tramo la carga horaria correspondiente.

El Convenio SINEP, prevé asimismo, que el requisito de capacitación exigido cederá si el agente no hubiere sido autorizado a participar en las actividades de capacitación por falta de vacantes, inexistencia de oferta en la Jurisdicción respectiva o encontrarse afectado a servicios impostergables a determinación de autoridad superior a Director Nacional o General. En estos supuestos, la actividad de capacitación se garantiza para los ejercicios venideros.

Grado extraordinario: El trabajador que hubiere accedido al último grado previsto para el nivel escalafonario de revista, continuará promoviendo de grado hasta su egreso, cuando cumplimente los requisitos establecidos para el acceso al último grado. Dicho grado se suprime con el egreso de la persona.

Promoción de tramo: El trabajador para acceder al tramo inmediato superior debe acreditar el cumplimiento de los requisitos para promover a dicho tramo y haber aprobado una actividad de capacitación específica o contar con las competencias laborales específicas certificadas.

El grado refleja la carrera horizontal del profesional, a través de las evaluaciones del desempeño laboral y la acreditación de la capacitación exigida, en una escala, que comienza en el grado inicial, y se conforma con los grados ordinarios de promoción que se establece según la categoría de revista y conforme al siguiente detalle:

Profesional Asistente:	Grados AS1 a AS10.
Profesional Adjunto:	Grados AD3 a AD10.
Profesional Principal:	Grados PR6 a PR10.
Profesional Superior:	Grados SU9 a SU10.

La promoción al grado que corresponda se efectuará una vez cumplidos los requisitos exigibles, sin perjuicio del acceso a una categoría superior que se realiza por aplicación del mecanismo de acreditación de competencias.

Para promover al grado siguiente se requiere reunir requisitos de:

- Evaluación anual de desempeño laboral.
- Actividades de capacitación y perfeccionamiento de desarrollo profesional o laboral.

Cuando el profesional acceda al último grado ordinario previsto para la carrera en cada categoría, promoverá a los grados sucesivos hasta su egreso, mediante la acreditación de las calificaciones respectivas exigidas para promover al grado DIEZ (10). En este supuesto, percibirá un adicional de grado extraordinario.

Promoción Vertical

Este tipo de promoción está prevista para el ascenso de nivel escalafonario

Promoción Vertical

El progreso en forma vertical consiste en el acceso a las sucesivas cuatro

dentro del mismo agrupamiento o el cambio de agrupamiento.

Ascenso de nivel escalafonario: El Convenio SINEP establece que hasta un 30% de las vacantes cuya cobertura proceda mediante sistemas de selección abiertos, podrán efectivizarse mediante el sistema de selección general, salvo para los cargos con funciones ejecutivas, valorándose específicamente a los agentes que hayan accedido a tramos mas elevados.

En estos casos el personal que accede a un nivel escalafonario superior dentro de su agrupamiento continúa su carrera a partir del tramo inicial equivalente al alcanzado en su nivel anterior, a partir de reconocer un grado por cada dos alcanzados en el nivel anterior, o un grado de cada tres cuando no se ascienda al inmediato superior. Pero si las tareas son afines al puesto o función se ubicará en el grado siguiente al que resulte de la conversión.

Los créditos de capacitación y calificaciones no utilizadas solo podrán reconocerse cuando guarden relación con las funciones que pasan a desempeñarse.

Cambio de Agrupamiento: Puede disponerlo el Estado empleador reubicando el cargo presupuestario del trabajador o su conversión a dicho nivel o la habilitación del cargo correspondiente si correspondiera, de existir necesidades de servicio, en los siguientes casos:

- a) Personal que reviste en los niveles C y D del Agrupamiento general y reúna los requisitos para acceder a los niveles C y D de los Agrupamientos Profesional y Científico Técnico.
- b) Personal que revista en los niveles F o E del Agrupamiento General y reuniera los requisitos para el acceso al nivel D del Agrupamiento Profesional o Científico Técnico.
- c) Personal que reviste en nivel B del Agrupamiento General y reuniera los requisitos para su reubicación en los agrupamientos Profesional o Científico Técnico.
- d) Personal que reviste en el Agrupamiento Científico Técnico y reuniera los requisitos para su reubicación en los agrupamientos Profesional.

Cuando hubiere mas personas interesadas que necesidades de servicios así

categorías, mediante los procesos de acreditación de méritos y competencias profesionales diseñados para tal fin, los que habilitan al ejercicio de cargos de mayor responsabilidad, complejidad o autonomía.

Cambio de Agrupamiento: El Ministerio de Salud podrá disponer el cambio de Agrupamiento del personal por razones de servicio debidamente fundadas, siempre que no hubiera menoscabo moral y económico y con la previa conformidad del profesional. Asimismo, el personal podrá solicitar el cambio de Agrupamiento cuando acreditara los requisitos exigidos de conformidad con el presente, para integrar el Agrupamiento del que se trate.

requeridos se cubrirán los cargos mediante un orden de méritos establecido por el Estado empleador, respetando los principios de igualdad de oportunidades y publicidad en la oferta, previa consulta con las entidades sindicales signatarias del Convenio, a través de Co.P.I.C y valorando especialmente a quienes hayan accedido a los tramos mas elevados.

COMENTARIOS: *En este punto de análisis se concentra una de las mayores diferencias, ya que la promoción vertical en el Sistema Nacional de Empleo Público está sujeta al proceso concursal, mientras que en la carrera Profesional del Equipo de Salud de Establecimientos Hospitalarios e Institutos y organismos de Fiscalización y de Investigación y Producción que dependen del Ministerio de Salud, el progreso en forma vertical se da por el acceso sucesivo a las cuatro categorías, lo que se realiza por procesos de acreditación de méritos y competencias profesionales. Esto implica que los agentes “arrastran” la vacante a lo largo de su desarrollo profesional y que esta promoción vertical los habilita al ejercicio de cargos de mayor responsabilidad, complejidad o autonomía.*

Concursos:

Los procesos de selección se realizarán mediante concursos de oposición y antecedentes, pudiéndose prever modalidades de curso-concurso específicamente organizados para tal efecto.

El Convenio establece los perfiles y requisitos a exigir, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto por el Convenio Colectivo de Trabajo General y resguardando la aplicación de la Ley N° 22.431 y sus modificatorias.

En todos los concursos, a igualdad de méritos en los procesos de selección, se dará cumplimiento a las previsiones de las Leyes N° 22.431, 23.109 y sus respectivas modificatorias. De no existir candidatos en tales condiciones, se dará preferencia a quienes revisten en las categorías más elevadas.

Concursos:

Los procesos de selección se realizarán mediante concursos de oposición y antecedentes, pudiéndose prever modalidades de curso-concurso específicamente organizados para tal efecto.

El Convenio establece los perfiles y requisitos a exigir, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto por el Convenio Colectivo de Trabajo General y resguardando la aplicación de la Ley N° 22.431 y sus modificatorias.

En todos los concursos, a igualdad de méritos en los procesos de selección, se dará cumplimiento a las previsiones de las Leyes N° 22.431, 23.109 y sus respectivas modificatorias. De no existir candidatos en tales condiciones, se dará preferencia a quienes revisten en las categorías más elevadas.

El proceso de selección debe estar integrado por las siguientes etapas:

- a) Evaluación de antecedentes curriculares y laborales
- b) Evaluación técnica
- c) Evaluación mediante entrevista laboral
- d) Evaluación del perfil psicológico a cargo de profesional matriculado

Cada etapa se dará por aprobada o desaprobada siendo las mismas excluyentes en orden sucesivo.

Las evaluaciones de conocimientos y habilidades tendrán una ponderación no inferior al 60% del total de la calificación.

Las etapas b) y c) se podrán efectivizar mediante un curso de selección cuyos contenidos y duración serán establecidos en oportunidad de la convocatoria. En estos casos quienes hubieren aprobado la primera etapa podrán acceder al referido curso siempre que la cantidad de aspirantes no supere las plazas previstas. De superarlas se arbitrará un examen escrito de conocimientos que dará lugar a un orden de prelación por riguroso puntaje obtenido para la asignación de esas plazas.

Cuando se trate de la cobertura de cargos con funciones ejecutivas deberá preverse la ponderación de un Proyecto de Gestión Institucional y la conformación del órgano selector, que será de cinco miembros, deberá cumplimentar los recaudos establecidos en el Convenio Colectivo General.

La autoridad competente designará al postulante de acuerdo con el orden de mérito o terna resultante, según corresponda.

COMENTARIOS: En ambos regímenes quedó pendiente la reglamentación del proceso concursal, habiendo la Secretaria de la Gestión Pública dictado la Resolución N° 39/2010 y respecto al Ministerio de Salud se encuentra en trámite dicha reglamentación

Convocatorias abiertas

En los procesos por convocatoria abierta pueden participar postulantes que procedan del ámbito público o del privado, que acrediten la idoneidad y las condiciones exigidas.

Serán por convocatoria Abierta, los procesos de selección destinados a cubrir cargos de los dos niveles inferiores del agrupamiento General, de todos los niveles escalafonarios de los agrupamientos Profesional y Científico-Técnico, del nivel escalafonario inferior del agrupamiento Especializado, de los cargos con funciones ejecutivas y en aquellos casos en los que se haya sido declarado desierto los procesos por convocatoria General.

Convocatorias abiertas

Serán por convocatoria Abierta, los procesos de selección destinados al ingreso a la carrera; al acceso a las Funciones Directivas y en todos aquellas categorías en que quedaran desierto los concursos generales.

Convocatorias Generales

En los procesos por convocatoria General podrá participar todo el personal comprendido en el Convenio Sectorial SINEP.

Serán por convocatoria General las coberturas de los niveles D, C, B y A del Agrupamiento General, de los niveles E, D, C, B y A del agrupamiento especializado, y de los cargos con funciones de jefatura.

Podrá utilizarse la convocatoria General para cubrir hasta el TREINTA POR CIENTO (30%) de las vacantes, que deban cubrirse por convocatoria abierta, con excepción de aquellos cargos con funciones ejecutivas.

Convocatorias Generales

Serán por convocatoria General las coberturas del resto de los cargos.

COMENTARIOS: La posibilidad a convocatorias generales se ve ampliada en el Sistema Nacional de Empleo Público al contemplar la posibilidad de utilizarla para hasta un 30% de los cargos que debieran cubrirse por convocatoria abierta, excluyendo los de funciones ejecutivas.

Evaluación de Desempeño

El desempeño del personal es evaluado con relación al logro de objetivos, metas y/o resultados previamente establecidos, tomando en consideración las competencias técnico-profesionales, esto es los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes demostradas en el ejercicio de sus funciones, así como también las condiciones y recursos disponibles.

El sistema de evaluación lo establece el Estado empleador, previa consulta con las entidades sindicales signatarias del Convenio sectorial SINEP.

Se establece como período de evaluación al comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de cada año, salvo que la naturaleza o estacionalidad de los servicios o el desempeño de los mismos en determinada región aconsejen períodos especiales.

Los instrumentos de evaluación son diseñados atendiendo a las especificidades del desempeño laboral según los niveles escalafonarios y tramos de cada agrupamiento, a los cargos con funciones ejecutivas o de jefatura. Si la modalidad de trabajo es en equipo, los instrumentos de evaluación contemplarán el aporte del conjunto. Asimismo, se podrá disponer la modalidad de autoevaluación hasta un porcentaje no mayor al 20% de la calificación final.

La calificación refleja si el desempeño ha sido destacado, bueno, regular o deficiente. Cuando la calificación no alcance lo esperado se fijarán planes de recuperación con la tutoría de los responsables de la evaluación. Las calificaciones son recurribles en los términos de la Ley de Procedimientos Administrativos.

Podrá, finalmente, disponerse una etapa de preevaluación semestral.

Evaluación de Desempeño

El desempeño del personal será evaluado con relación al logro de objetivos, metas y/o resultados previamente establecidos, tomando en consideración las competencias técnico-profesionales, esto es los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes demostradas en el ejercicio de sus funciones, así como también las condiciones y recursos disponibles.

Se establece como período de evaluación al comprendido entre el 1º de enero y el 31 de diciembre de cada año, salvo que la naturaleza o estacionalidad de los servicios o el desempeño de los mismos en determinada región aconsejen períodos especiales.

Para ser evaluado, el agente deberá haber prestado servicios en forma efectiva durante un período de al menos seis meses.

COMENTARIOS: Respecto de la evaluación de desempeño las previsiones son similares. De manera innovadora ambos colectivos prevén la posibilidad de una instancia de autoevaluación, cuando las circunstancias de las prestaciones o las características de personal lo permitan. En estos casos, los resultados de esa evaluación sólo podrán representar, en SINEP hasta un 20% de la calificación final del trabajador y, en El Convenio

Colectivo de Trabajo Sectorial que regula la “carrera Profesional del Equipo de Salud de Establecimientos Hospitalarios e Institutos y organismos de Fiscalización y de Investigación y Producción que dependen del Ministerio de Salud, hasta un 10%.

Formación y Capacitación

El Convenio Sectorial SINEP prevé el establecimiento del régimen del Sistema de Capacitación y Desarrollo del Personal, previa consulta a las entidades gremiales signatarias a través de la Comisión Permanente de Interpretación y Carrera.

Este sistema contempla la existencia de Planes Estratégicos y Anuales y se orientará

a la actualización y mejoramiento de las competencias laborales del personal, requeridas para el buen funcionamiento de los servicios, para el cumplimiento de las exigencias del régimen de promoción y para el desarrollo técnico y profesional de sus empleados, asegurándoles el acceso a las actividades en igualdad de oportunidades.

El Convenio prevé que los planes de capacitación contendrán asimismo, actividades orientadas al conocimiento y manejo de los principios, finalidades y normas que regulan el empleo y la ética pública en el marco convenio general y sectorial y las líneas de acción o políticas de la Jurisdicción o entidad descentralizada y unidad organizativa para la que se presten servicios.

Las actividades podrán ser formales o no formales, así como con modalidad presencial o no. De corresponder preverán modalidades de evaluación.

El personal participa de las actividades de capacitación para las que sea autorizado, cuando sean pertinentes a la función o puesto que desenvuelva, al nivel escalafonario y tramo en los que se encuentre o a su desarrollo técnico y profesional. Las becas, pasantías u otras oportunidades de formación se gestionan de conformidad con los principios de publicidad e igualdad de

Formación y Capacitación

La capacitación y el perfeccionamiento permanentes se reconoce como derechos del personal para el mejor desempeño de sus tareas y progreso en la carrera respectiva.

El régimen está dirigido a la actualización y mejoramiento de las competencias laborales de los profesionales requeridas para el buen funcionamiento de los servicios, para el cumplimiento de las exigencias del régimen de promoción y para el desarrollo profesional asegurándoles el acceso a las actividades en igualdad de oportunidades. El personal participará de las actividades de capacitación cuando éstas sean atinentes a la función o puesto en el que desenvuelva, a la categoría y grado a los que haya accedido y/o a su desarrollo profesional.

El Sistema de Capacitación y Desarrollo se establecerá previa consulta a las entidades gremiales signatarias a través de la Comisión Permanente de Interpretación de la Carrera de Profesionales de la Salud.

La participación del personal de planta permanente en actividades de capacitación correspondientes a estudios de grado o de postgrado, así como de especializaciones u otras declaradas de interés institucional, con financiamiento por parte del Estado en su carácter de empleador, implicarán el compromiso del o de los interesados de permanecer revistado en las entidades descentralizadas comprendidas en el presente convenio en las condiciones que se establezcan por vía reglamentaria.

Para la promoción de categoría y grado serán acreditadas las actividades de capacitación incluidas en los Planes Estratégicos y Anuales establecidos de conformidad con el Artículo 74 del Convenio Colectivo de Trabajo General y

oportunidades.

Para la promoción de grado y tramo serán acreditadas las actividades de capacitación incluidas en los Planes Estratégicos y Anuales y las equivalencias de créditos de capacitación otorgadas por el Instituto Nacional de la Administración Pública.

Podrán ser objeto de tales equivalencias, las actividades de capacitación que a título individual efectúen los trabajadores, de autoformación, de capacitación de los equipos o grupos de trabajo en la unidad organizativa para la que desarrollen servicios, la prestación de servicios especiales en comisión o adscripción, asignaciones a trabajos especiales, producción de investigaciones, estudios o informes inéditos, complejos o especiales y demás actividades equivalentes, cuando sean atinentes a la función o puesto que ocupen.

También pueden ser acreditadas a tales efectos la certificación de rangos de dominio en competencias laborales técnicas para determinadas ocupaciones o funciones, las que incluso pueden reconocerse en los procesos de selección.

El estado empleador puede establecer perfiles o itinerarios de rangos de dominio de competencias laborales específicas correspondientes a funciones o puestos relacionados con la gestión de los sistemas transversales de la Administración Pública Nacional. Asimismo, el Convenio Colectivo SINEP establece recaudos a fin de que las diferentes jurisdicciones y entidades y las autoridades responsables a cargo de unidades con niveles de Dirección General o Nacional, efectúen con carácter previo evaluaciones de sus necesidades de capacitación y propuestas, a fin de facilitar la elaboración de los Planes Anuales.

Los planes de Capacitación contendrán también, actividades para el desarrollo y acreditación de competencias directivas para quienes ejerzan funciones ejecutivas y de jefatura, pudiendo tener carácter obligatorio.

La capacitación específica que se determine para la promoción de tramo estará diseñada para el fortalecimiento de las competencias laborales propias de la profesión, especialidad, técnica, oficio o servicio por el que el trabajador haya sido asignado al puesto de trabajo o función, y su aprobación comportará la capacidad adquirida para su aplicación en dicha asignación.

Las partes signatarias del Convenio Sectorial SINEP especialmente acuerdan

las equivalencias avaladas por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA, de acuerdo con lo que se establezca para cada agrupamiento y categoría.

promover la tecnificación de las ocupaciones no profesionales a partir de actividades o entrenamiento de capacitación específica y, en la promoción de la culminación de los niveles educativos formales correspondientes a los estudios primarios, ciclo de educación general básica obligatoria y secundaria.

Orientado a su promoción el Convenio establece que la finalización de tales estudios satisface las exigencias de capacitación para la promoción al grado siguiente en el año en que se produce y el 50% de las exigencias para la siguiente promoción de grado.

Igual temperamento se seguirá respecto de la obtención del título correspondiente a carreras universitarias y no universitarias de al menos 3 años de duración o de carreras de posgrado pertinentes a las funciones, servicios o prioridades del Estado empleador.

COMENTARIOS: El Régimen de Capacitación y desarrollo es similar con la diferencia respecto del El Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial que regula la "carrera Profesional del Equipo de Salud de Establecimientos Hospitalarios e Institutos y organismos de Fiscalización y de Investigación y Producción que dependen del Ministerio de Salud, que expresamente establece que la participación del personal de planta permanente en actividades de capacitación correspondientes a estudios de grado o de postgrado, así como de especializaciones u otras declaradas de interés institucional, con financiamiento por parte del Estado en su carácter de empleador, implicarán el compromiso del o de los interesados de permanecer revistado en las entidades descentralizadas comprendidas en el presente convenio en las condiciones que se establezcan por vía reglamentaria.

Recertificación

El Convenio SINEP no establece requisitos de recertificación.

Recertificación

Para acceder a la Categoría Principal se requiere la recertificación profesional (Ley 23.873) en los últimos 5 años previos a la fecha prevista para la promoción, con carácter alternativo a otros elementos de validación de antecedentes, como maestría, título de una segunda carrera de especialización atinente a la función, entre otros.

Salida

Respecto de las causales de egreso el personal queda comprendido por las prescripciones establecidas en la Ley N° 25.164 y su reglamentación, así como por las contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo General.

Condiciones de Trabajo

En cuanto a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo así como a la Igualdad de Oportunidades y de Trato, rigen las previsiones contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo General.

Tareas Insalubres o Riesgosas: El estado se ajustará para su identificación a los criterios que determine la autoridad en la materia, de acuerdo con la normativa vigente y efectuará, el seguimiento de los agentes que desempeñan dichas tareas, de la manera que lo establezca la legislación general vigente en lo referido a condiciones especiales para acceder a la jubilación, reducción de carga horaria, exámenes médicos periódicos y todo aquello relacionado con sus condiciones de trabajo.

Rotaciones: Remite al Convenio Colectivo de Trabajo General

Rotaciones: Los profesionales que se desempeñan en áreas críticas, servicio de emergencias y establecimientos de salud mental podrán realizar rotaciones de treinta días corridos por año, a su requerimiento o de la autoridad de la institución, las que podrán acumularse hasta en tres períodos anuales. Las mismas se realizarán necesariamente en otros servicios de las instituciones del ámbito de aplicación del presente o en instituciones del ámbito público con las que se realicen convenios, debiendo cumplimentar idéntica carga horaria. Esta situación podrá hacerse extensiva a otros servicios de similar naturaleza, en caso de que el organismo técnico en la materia así lo evaluara.

Jornada Laboral

Se establece una jornada de trabajo de ocho horas diarias, cuarenta semanales de lunes a viernes, salvo para los niveles escalafonarios E y F cuya jornada de trabajo es de siete horas, y treinta y cinco semanales.

Las autoridades distribuirán las horas de trabajo atendiendo a la índole de la actividad y las circunstancias permanentes o temporales, con consulta a la representación gremial.

Jornada Laboral

Se prevé una carga horaria semanal de cuarenta horas, que podrán incluir tareas de atención domiciliaria y en Centros de Atención Primaria de la Salud para el caso del Agrupamiento Asistencial.

Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a DOCE (12) horas, conforme a lo establecido en el Artículo 43 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

Jornada Reducida

Se prevé la reducción de la jornada cuando las tareas sean consideradas riesgosas o insalubres o una jornada distinta cuando la índole específica de la actividad requiera un tratamiento diferenciado.

Asimismo, el personal menor de 18 años tendrá una jornada de labor de seis horas diarias, treinta semanales de lunes a viernes, con reducción proporcional de los haberes.

Jornada Reducida

Los profesionales tendrán derecho a solicitar reducción de su carga horaria en los términos previstos por el Convenio Colectivo de Trabajo General.

Jornada nocturna

En las dependencias en las que el horario nocturno se realice en forma permanente se debe prever un mecanismo de rotación del personal afectado a dichas tareas a fin de que los agentes no realicen su carrera en sólo dicha jornada, con intervención de la Co.P.I.C. El Estado empleador debe mantener un registro central y actualizado de tales situaciones.

Jornada nocturna

Remite al Convenio Colectivo de Trabajo General.

Sábados, domingos y feriados:

Para determinar la carga horaria de los agentes que desarrollen tareas de carácter habitual y permanente los días sábados, domingos y feriados se

establece que cada hora de trabajo será considerada con un incremento del 75%, debiendo asegurarse al menos dos descansos al mes en dichos días.

Jornada mixta: Aplica los parámetros del Convenio Colectivo de Trabajo General y establece que para el caso de los profesionales que se desempeñan en la modalidad de guardia no procederá la opción de la reducción horaria sobre las horas de guardia.

Francos Compensatorios: Declara de aplicación el Convenio Colectivo de Trabajo General, con excepción de los trabajadores que prestan servicios en forma habitual sábados y/o domingos y/o feriados, a cuyo respecto se estará a la reglamentación que se establezca previa intervención de la COPICPROSA.

Guardias

Se entiende por modalidad de guardia la prestación del servicio en las siguientes condiciones:

- a) Una actividad asistencial en expectativa de trabajo, no programada, ni programable, para los casos o situaciones que exijan una actuación sin demora o al menos de cierta inmediatez.
- b) La asistencia de pacientes que concurren por sus propios medios, o derivados de otros centros asistenciales o del mismo establecimiento, con problemas que por su entidad requieran atención de urgencia en servicios de prestación continua.
- c) La asistencia de pacientes con idénticas necesidades que requieran atención fuera del ámbito de la institución, de acuerdo con lo que se determine por vía reglamentaria y lo que fije la máxima autoridad del establecimiento o instituto de que se trate.

Por tratarse de una modalidad de prestación continua, involucra la responsabilidad de los profesionales de guardia de no abandonar la misma hasta tanto no se reporte el reemplazo o lo autorice fehacientemente el Jefe

	<p>del área de urgencia de la institución.</p> <p><u>Duración y carga horaria semanal</u></p> <p>En todos los casos la duración será de doce horas. La carga horaria semanal será de treinta y seis horas, que incluirá dos guardias de doce horas y doce horas en un servicio por fuera del área de urgencias, las que deberán distribuirse en no menos de dos veces por semana, y respetando los descansos previstos.</p> <p>Los profesionales de guardia podrán realizar hasta UN reemplazo de guardia de doce horas por semana, por fuera de su carga horaria habitual y respetando los descansos previstos.</p> <p>Los profesionales que se hubieran desempeñado en el servicio de urgencias durante un período de quince años corridos a partir de su designación en la institución podrán solicitar la transferencia de su carga horaria total al servicio en el cual se desempeñan por fuera de la modalidad de guardia.</p>
<p><u>Régimen de remuneraciones</u></p> <p><u>Salarios</u></p> <p>El salario se integra con las asignaciones básicas del nivel escalafonario del agente y los adicionales, suplementos, bonificación, incentivos y compensaciones que correspondan. Para su conformación en todas las modalidades (básico, adicionales y suplementos) se utilizan unidades de medida denominadas “Unidades Retributivas” cuyo valor fija el propio Convenio.</p>	<p><u>Régimen de remuneraciones</u></p> <p><u>Salarios</u></p> <p>Para su conformación en todas las modalidades (básico, adicionales y suplementos) se utilizan unidades de medida denominadas “Unidades Retributivas” cuyo valor fija la propia norma, de manera similar a la normativa salarial aplicable al resto de la APN</p>
<p><u>Salario Básico</u></p> <p>Se fija el sueldo básico en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se establecen para cada nivel escalafonario, correspondiendo el 40% en concepto de sueldo y el 60% por</p>	<p><u>Salario Básico</u></p> <p>Se fija el sueldo básico en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se establecen para cada Categoría de revista.</p>

dedicación funcional.

COMENTARIOS: *La decisión de calcular tanto sueldo como adicionales, suplementos, etc .en unidades retributivas, ha sido una decisión de política salarial a ser aplicada en todos los sectoriales.*

Adicionales

De grado:

Es la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se asignan a cada grado. Tiene carácter remunerativo.

De tramo::

Es la suma resultante de aplicar a la asignación básica del nivel escalafonario del empleado, un porcentaje multiplicado por el valor de la unidad retributiva, a saber: para el tramo intermedio es del 15% y, para el tramo avanzado es del 30%. Tiene carácter remunerativo.

Adicionales

De Grado: Es la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se asignan a cada grado. Tiene carácter remunerativo.

Suplementos

Por Agrupamiento: Será percibido por quienes integren el agrupamiento profesional y el científico técnico. Es la suma resultante de aplicar a la asignación básica del nivel escalafonario del empleado, un porcentaje multiplicado por el valor de la unidad retributiva, a saber: para el agrupamiento profesional es del 35% y, para el agrupamiento científico

Suplementos

Por Función Directiva: Será percibido por quienes hubieran sido seleccionados a partir del día de la toma de posesión del cargo o función respectiva y hasta la finalización o cese del ejercicio de dicho cargo o función. Se fija el Suplemento por Función Directiva en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas (UR) que se indican para

técnico es del 40%. Tiene carácter remunerativo

Por Función Ejecutiva: Será percibido por quienes hubieran sido seleccionados para el desempeño de un cargo con funciones ejecutivas, a partir del día de la toma de posesión y hasta la finalización o cese del ejercicio de dicho cargo o función. Se fija el Suplemento por Función Ejecutiva en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas (UR) que se indican para cada Nivel. Se prevén cuatro niveles y tiene carácter remunerativo. Su percepción es incompatible con los suplementos por función Específica, por Jefatura, por Capacitación Terciaria y por Agrupamiento.

Por Función de Jefatura: Será percibido por quienes hubieran sido seleccionados para el ejercicio de un cargo con función de jefatura, a partir del día de la toma de posesión respectiva y hasta la finalización del ejercicio de dicha función. Se fija el suplemento por Función de Jefatura en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas (UR) que corresponden para cada Nivel. Se prevén tres niveles y tiene carácter remunerativo.

Por Función Específica: Será percibido por el personal que haya sido seleccionado para ejercer un puesto de trabajo o función incorporado a un Nomenclador, fundado en razones de dificultad de reclutamiento de personal en el mercado laboral, en otras circunstancias laborales de particular criticidad o necesidad de servicio o en servicios técnicos específicos, a establecer a tal efecto por el Estado empleador, previa consulta a las entidades sindicales signatarias a través de la Co.P.I.C. En el nomenclador debe establecerse el porcentaje a abonar a cada función incorporada, el que podrá oscilar entre el 15% y el 70% de la asignación básica del nivel escalafonario de revista del trabajador. Tiene carácter remunerativo.

Por Capacitación Terciaria: Será percibido por el personal comprendido en el Agrupamiento General con título terciario reconocido oficialmente a nivel nacional de carreras de duración no inferior DOS (2) años que, revistando en los niveles C o D desarrollen funciones propias o inherentes a las incumbencias del título. El suplemento consistirá en una suma equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de la asignación básica del nivel

cada Nivel. Se prevén cinco niveles y tiene carácter remunerativo. La falta de ejercicio del cargo por inasistencias, por un período superior a los sesenta días corridos, exceptuado el lapso de la Licencia Anual Ordinaria, serán descontadas del suplemento respectivo.

Por Función de Jefatura Profesional: Será percibido por quienes hubieran sido seleccionados a partir del día de la toma de posesión respectiva y hasta la finalización del ejercicio de dicha función. Se fija el suplemento por Función de Jefatura Profesional en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas (UR) que se fijan para cada Nivel. Se prevén tres niveles y tiene carácter remunerativo. La falta de ejercicio del cargo por inasistencias, por un período superior a los sesenta días corridos, exceptuado el lapso de la Licencia Anual Ordinaria, serán descontadas del suplemento respectivo.

Por Guardia: Se liquidará mensualmente a los profesionales designados en el servicio de urgencias bajo dicha modalidad, que realicen dos guardias semanales de DOCE (12) horas. Se fija el Suplemento por Guardia en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se definen en forma diferente según se trate de guardias realizadas de lunes a viernes o de sábado, domingo o feriado. Se fija el suplemento por Guardia mixta semanal, entendiéndose ésta como una guardia semanal de lunes a viernes y una guardia semanal de sábado o domingo. Tiene carácter remunerativo.

escalafonario del trabajador.

Por desempeño en acciones o tareas riesgosas: Será percibido por el personal que se desempeñe en funciones o puestos cuya naturaleza implique la realización de acciones y tareas cuyo desarrollo tuviere lugar en sectores calificados como riesgosos. Consistirá en un porcentaje que sobre la asignación básica del nivel escalafonario en el que reviste el agente, se determine con la previa intervención de los órganos competentes del Ministerio de TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Se deberán establecer, asimismo, las acciones y mejoras en los procesos, modalidades y condiciones laborales que permitan eliminar y/o reducir al mínimo posible dichas condiciones de trabajo.

Compensaciones

Por Servicios cumplidos: Consistirá en el pago de un monto no remunerativo al trabajador que, revistando bajo el régimen de estabilidad y habiendo reunido veinte años de antigüedad en la Administración Pública Nacional se acoja al beneficio previsional. Este pago será equivalente a cinco meses de remuneraciones correspondientes a la situación de revista.

Compensaciones

Por Servicios cumplidos: Consistirá en el pago de un monto no remunerativo al profesional que, revistando bajo el régimen de estabilidad y habiendo reunido veinte años de antigüedad en las jurisdicciones y entidades descentralizadas dependientes del MINISTERIO DE SALUD de la Nación, se acoja al beneficio previsional. Este pago será equivalente a cinco meses de remuneraciones correspondientes a la situación de revista.

Por Bloqueo de título: Se liquidará a los profesionales designados Directores Técnicos de Farmacia y/o Esterilización, que por la naturaleza de su función no pueden ejercer simultáneamente su profesión en el ámbito público o privado. Tiene carácter remunerativo

Por Zona: Hasta tanto se disponga un régimen uniforme para toda la Administración Pública Nacional que regule los alcances y la Compensación por Zona, se mantendrá el régimen actual para el personal comprendido en el Convenio Sectorial, sin perjuicio de las actualizaciones que pudieran resultar necesarias.

Bonificaciones

Por Desempeño destacado: Consistirá en una suma de pago única equivalente a la asignación básica del nivel escalafonario respectivo con más los adicionales por grado y por tramo, y los suplementos por función específica y agrupamiento, que perciba el trabajador a la fecha de cierre del período de evaluación, a ser liquidada dentro de los SEIS (6) meses siguientes a la fecha de cierre del proceso de evaluación pertinente al período considerado. Será percibida por hasta el DIEZ POR CIENTO (10%) del personal evaluado en cada Jurisdicción o entidad descentralizada.

Por Servicios a terceros: será percibido por el personal de los organismos que perciban ingresos por el cobro de servicios o prestaciones a terceros, y prevean sistemas de distribución de una parte de esos ingresos previa intervención favorable de la Co.P.I.C. Los criterios de asignación deben estar fundados en el logro de estándares de productividad, calidad y eficiencia en los servicios o prestaciones que los originen.

Incentivos

Por Productividad: Consistirá en una suma de carácter anual para los trabajadores de unidades organizativas en las que se hayan alcanzado las metas u objetivos fijados y un ahorro de los recursos presupuestarios previstos. Será un porcentaje a determinar de dicho ahorro y no puede aplicarse en forma mensual o regular. Requiere para su instrumentación por el Estado empleador de la previa intervención de la Co.P.I.C. y de la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público.

Por Innovación y mejoras al servicio público: suma anual que será percibida por el trabajador que contribuyan con la propuesta o acciones premiadas en tal carácter, y se dispondrá con las características y con las condiciones que determine el Estado empleador con la previa intervención de la Co.P.I.C y de la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector

<p>Público. Dicho régimen debe prever la evaluación de propuestas o acciones que comporten aportes significativos para una mejor gestión de los servicios públicos. La definición del régimen así como del monto y pago de este incentivo requerirá la previa intervención de la Comisión Técnica Asesora de Política Salarial del Sector Público con los alcances de lo dispuesto por la Ley N° 18.753.</p>	
<p><u>Servicios extraordinarios</u></p> <p>Respecto de su percepción, el Convenio establece que solo podrán establecerse restricciones fundadas en razones presupuestarias o por topes salariales, sin discriminar por nivel escalafonario.</p>	
<p><u>COMENTARIOS:</u> Desde el Ministerio de Salud se impulsó que el reconocimiento salarial estuviera concentrado en el sueldo básico y en el adicional por grado, reduciendo así la variedad de suplementos, compensaciones, etc. Esto por un lado dotó de racionalidad a la estructura salarial y por el otro posibilitó achicar la brecha entre el personal de planta permanente y los contratos de empleo público.</p>	
<p><u>Otros componentes</u></p> <p><u>Régimen disciplinario.</u></p> <p>Respecto del régimen disciplinario el personal queda comprendido por las prescripciones establecidas en la Ley N° 25.164 y su reglamentación, así como por las contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo General.</p>	<p><u>Otros componentes</u></p> <p><u>Régimen disciplinario.</u></p> <p>Se remite expresamente a la Ley 25.164, su reglamentación y al Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN</p>
<p><u>Licencias</u></p>	<p><u>Licencias</u></p>

En materia de licencias, justificaciones y franquicias, el personal comprendido en la carrera se regirá por las disposiciones del régimen general de la Administración Pública Nacional (decreto N° 3413/79) integrado al Convenio Colectivo de Trabajo General.

La única previsión expresa se refiere a las inasistencias en las que incurra el personal con motivo de la presentación en los procedimientos de selección, las que serán justificadas con goce de haberes.

Régimen general: En materia de licencias, justificaciones y franquicias, el personal comprendido en la carrera se regirá por las disposiciones del régimen general de la Administración Pública Nacional (decreto N° 3413/79) integrado al Convenio Colectivo de Trabajo General, con las siguientes especificidades:

Licencias especiales: Los profesionales que desempeñen funciones en áreas de riesgo infectológico certificadas por la autoridad competente, o establecimientos de salud mental y discapacidad, o en servicios de radiodiagnóstico y de terapia por irradiación, además de la licencia ordinaria por descanso anual que les corresponda, tendrán derecho a gozar de quince días corridos de licencia adicional, cualquiera fuera su antigüedad. Esta licencia no podrá ser acumulada a la ordinaria y deberá ser obligatoriamente otorgada como mínimo tres meses antes o después de la misma. Este personal deberá cumplir obligatoriamente su licencia anual todos los años.

Licencia para realizar estudios o investigaciones. Podrá otorgarse licencia para realizar estudios o investigaciones científicas en el país o en el extranjero, cuando por su naturaleza resulten de interés para la entidad en que revista el agente. En el caso que dichos estudios se realicen en el país, sólo se acordará esta licencia cuando, por razones debidamente acreditadas, la realización de los mismos crea incompatibilidad horaria con el desempeño del cargo.

Se regula detalladamente los requisitos para acceder a estas licencias, su duración máxima, condiciones a cumplir por quienes las usufructúen y consecuencias del incumplimiento.

Subrogancia

La asignación transitoria de funciones superiores correspondientes a jefaturas de unidades organizativas de nivel no inferior a Departamento o equivalente, recaerá en el personal que reviste en calidad de permanente y goce de estabilidad, siempre que el período a cubrir sea superior a TREINTA (30) días corridos, el cargo esté vacante y el titular del cargo se encuentre con licencia sin goce de haberes o extraordinaria, o suspendido. El agente subrogante percibirá la retribución correspondiente al cargo superior con sus suplementos

sin computar los adicionales propios.

Cuerpos Colegiados Especiales

COMISION PERMANENTE DE INTERPRETACION Y CARRERA (Co.P.I.C.)

Está constituida por tres representantes titulares y sus correspondientes suplentes por cada parte signataria del Convenio Colectivo Sectorial SINEP.

Prevé asimismo que cuando se traten cuestiones concernientes a un Ministerio o entidad descentralizada podrán participar de la reunión un representante jurisdiccional por cada parte, con voz pero sin voto.

Se reúne de manera ordinaria una vez al mes y puede efectuar reuniones extraordinarias. Las decisiones se adoptan por unanimidad y se instrumentan por Acta.

Entre las funciones que se asignan a la Co.P.I.C. se destacan las siguientes:

- a) Interpretar el Convenio Sectorial con alcance general, buscando de asegurar la debida integración de la normativa del mismo y la reglamentaria aplicable, a solicitud de las partes,
- b) Fortalecer la aplicación adecuada del Convenio en los ministerios y entidades descentralizadas cuyo personal se encuentre comprendido,
- c) Promover el desarrollo de relaciones laborales armónicas y productivas a efectos de mejorar la prestación del servicio a la comunidad,
- d) Elaborar y/o analizar las propuestas de modificación del régimen establecido por el Convenio que faciliten la concreción de los principios orientadores establecidos en éste y en la Ley Nº 25.164, a efectos de afianzar tanto la profesionalidad y dignidad laboral de los trabajadores así como de elevar los niveles de excelencia respecto a la calidad y el rendimiento en el servicio,
- e) Requerir la intervención de la Co.P.A.R, para el tratamiento de las cuestiones que afecten a la interpretación, integración o prevalencia de

Cuerpos Colegiados Especiales

Se crea la **COMISION PERMANENTE DE INTERPRETACION DE LA CARRERA PROFESIONAL SANITARIA (COPICPROSA)** -constituida por CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes del Estado empleador, y CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes de la parte gremial- que tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

- a) Interpretar el Convenio Sectorial con alcance general, buscando de asegurar la debida integración de la normativa del mismo y la reglamentaria aplicable, a solicitud de las partes,
- b) Fortalecer la aplicación adecuada del Convenio a través de sus delegaciones en cada organismo o entidad descentralizada cuyo personal se encuentre comprendido,
- c) Promover el desarrollo de relaciones laborales armónicas y productivas a efectos de mejorar la prestación del servicio a la comunidad,
- d) Elaborar y/o analizar las propuestas de modificación del régimen establecido por el Convenio que faciliten la concreción de los principios orientadores establecidos en éste y en la Ley Nº 25.164, a efectos de afianzar tanto la profesionalidad y dignidad laboral de los trabajadores así como de elevar los niveles de excelencia respecto a la calidad y el rendimiento en el servicio,
- e) Requerir la intervención de la Co.P.A.R, para el tratamiento de las cuestiones que afecten a la interpretación, integración o prevalencia de normas del Convenio Sectorial y el Convenio General,
- f) Intervenir en la resolución de controversias y/o conflictos no comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General o el que lo reemplace.
- g) Dictar su reglamento de funcionamiento y el de sus Delegaciones, a establecer en cada entidad descentralizada en la que reviste el personal

normas del Convenio Sectorial y el Convenio General,

f) Intervenir en la resolución de controversias y/o conflictos no comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General, surgidos por aplicación del Convenio sectorial SINEP, previo agotamiento de los procesos de reclamos correspondientes y cumplida la intervención de los órganos permanentes de aplicación.

g) Intervenir en los términos establecidos por el Convenio Colectivo de Trabajo General respecto de los regímenes de selección y evaluación.

h) Dictar su reglamento de funcionamiento y el de sus Delegaciones.

comprendido,

h) Intervenir en los términos establecidos por el Convenio Colectivo de Trabajo General respecto de los regímenes de selección y evaluación.

Delegaciones Jurisdiccionales de Co.P.I.C.

Las delegaciones jurisdiccionales de Co..P.I.C se constituirán en cada Ministerio, entidad descentralizada, Secretaría y Casa Militar, integrada por cinco miembros titulares y sus correspondientes suplentes por cada parte signataria del Convenio Colectivo Sectorial SINEP.

Los representantes del Estado empleador en las delegaciones se conforma con la Autoridad Superior de la que dependa el Servicio Administrativo Financiero, en representación de la autoridad del organismo, el titular de la unidad organizativa a cargo de las acciones de personal con jerarquía no inferior a director, un director nacional, general o equivalente del organismo, un representante de la Subsecretaría de Presupuesto de la Secretaría de Hacienda del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas y un representante de la Secretaría de la Gestión Pública de la Jefatura de Gabinete de Ministros.

Delegaciones Jurisdiccionales:

Se constituirá una Delegación de la Comisión Permanente de Interpretación de la Carrera Profesional Sanitaria (COPICPROSA) en cada una de las entidades descentralizadas alcanzadas por el Convenio Sectorial.

COMENTARIOS: Ambos Convenios sectoriales prevén la conformación de órganos paritarios de aplicación e interpretación con similares

atribuciones y también la conformación de delegaciones jurisdiccionales.

Varios.

Representación gremial

El Convenio Colectivo SINEP establece que cuando corresponda la participación gremial, se compondrá conforme lo dispuesto en el artículo 4º de la Ley 25.185 y su reglamentación, es decir por las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con personería gremial y ámbito de actuación que incluyan a este sector en su ámbito de actuación. Cuando no hubiera acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social procederá a definir de conformidad con la reglamentación, el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte. A tal fin tomará en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación en el sector que corresponda.

Reencasillamiento

Ambos colectivos han previsto como se efectiviza el encasillamiento del personal en función de la nueva carrera.

Normas transitorias y complementarias

Se prevén normas complementarias y transitorias a fin de regular la transferencia entre los dos sistemas y el período necesario para la creación y puesta en funcionamiento de los diversos institutos.

CUADRO COMPARATIVO DECRETO N° 277/91 Y DECRETO N° 1133/09

DECRETO N° 277/91

DECRETO N° 1133/09

CONSTITUCIÓN NACIONAL

Respecto del empleo, la **estabilidad del empleado público**, consagrada por la Constitución tiene como objetivo garantizar al servidor estatal (nacional, provincial o municipal) la tranquilidad necesaria para el cumplimiento de su tarea.

El artículo 14 bis contempla la **protección de los trabajadores**, asegurando condiciones dignas y equitativas de labor, igual remuneración por igual tarea y estabilidad del empleado público. El mismo artículo garantiza a los gremios **convenios colectivos de trabajo**.

En el artículo 16 se establece la **igualdad de oportunidades ante el empleo**: “Todos los habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la de idoneidad”. Cuando se fijan las atribuciones del Congreso (Artículo 75) el punto 19 lo faculta para dictar leyes conducentes al desarrollo humano (entre otras, destinadas a la formación profesional de los trabajadores) y el 23 a promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato.

El derecho a la salud no está contemplado en la Constitución, excepto en el artículo 42 desde la perspectiva de protección de la salud del consumidor de bienes y servicios en la situación de consumo.

LEY DE EMPLEO PÚBLICO NACIONAL

La Ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164, sancionada el 15 de septiembre de 1999 y promulgada de hecho el 6 de octubre de 1999 y el Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional se aplican al personal que integra el Servicio Civil de la Nación. Este está constituido por las personas que habiendo sido designadas conforme lo previsto en la misma ley, prestan servicios en dependencias del Poder Ejecutivo Nacional, incluyendo entes jurídicamente descentralizados, salvo las excepciones que expresamente se establecen. La ley establece que sus disposiciones tienen carácter general y serán adecuadas a los sectores de la administración pública que presenten características particulares por medio de la negociación colectiva sectorial.

El Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional homologado por Decreto N° 214/06 es de aplicación con carácter general.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PÚBLICO

La ley 24.185 regula las negociaciones colectivas entre la Administración Pública nacional y sus empleados/as. La Ley establece que la negociación colectiva puede efectuarse dentro de un ámbito general o sectorial. Establece que comprenderá aquellas cuestiones que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las condiciones de trabajo, con excepción de la estructura orgánica de la Administración Pública, las facultades de dirección del Estado y el principio de idoneidad como base del ingreso y la promoción en la carrera administrativa. Asimismo, determina que las tratativas salariales o las referidas a las condiciones económicas de la prestación laboral se encuentran sujetas a lo normado por la Ley de Presupuesto y a las pautas que determinan su confección.

El Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional fue homologado por Decreto N° 214/06, de fecha 27 de febrero de 2006.

El Convenio Colectivo Sectorial del Sistema Nacional de Empleo Público (SINEP) fue homologado por Decreto N° 2098/08 de fecha 3 de diciembre de 2008.

Ambos instrumentos reconocen como antecedentes necesarios para la democratización de las relaciones de empleo y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del Estado a la negociación colectiva, además de las leyes mas arriba referenciadas, los Convenios N° 151 y 154 de la O.I.T., el primer Convenio Colectivo homologado por Decreto N° 66/ 99.

RÉGIMEN DE CARRERA SANITARIA

La Carrera se aprobó a nivel nacional por Decreto N° 277 del 14 de febrero de 1991

RÉGIMEN DE CARRERA SANITARIA

Por Decreto N° 1133 del 25 de agosto de 2009 se homologó el **Primer Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial** que regula la “carrera Profesional del Equipo de Salud de Establecimientos Hospitalarios e Institutos y organismos de Fiscalización y de Investigación y Producción que dependen del Ministerio de Salud” de fecha 19 de mayo de 2009.

Objeto y Principios Rectores

La normativa reconoce el carácter esencial de los servicios asistenciales que se prestan en los establecimientos y unidades entonces dependientes del nivel nacional. A partir de este principio se propone como objetivo implícito el de asegurar a los profesionales que prestan dichos servicios el desarrollo de una

Objeto y Principios Rectores

Las partes ratifican su compromiso con la salud pública y la voluntad de trabajar conjuntamente en beneficio de la salud y el bienestar de las personas, tanto en lo atinente a la mejora de la calidad en la prestación de los servicios como en el campo de la prevención de enfermedades, la educación sanitaria,

carrera administrativa basada en el mérito y la capacitación permanente.

La carrera incluye a los profesionales que desempeñan funciones acordes con su incumbencia profesional en tareas de conducción, organización, planificación, coordinación, asesoramiento, investigación, capacitación, fiscalización y cumplimiento de prestaciones propias de su profesión.

la investigación y la fiscalización.

Las partes declaran que han tenido presente el elevado valor social y político que tiene el bien salud para un Estado democrático y de derecho, de indeclinable compromiso social; el reconocimiento de la estrecha relación entre los trabajadores de salud y los resultados en materia sanitaria; la necesidad de contar con equipos interdisciplinarios capacitados y motivados para alcanzar los mejores indicadores de salud; la responsabilidad del Estado de proveer condiciones organizacionales y estatutarias que favorezcan el desempeño de los trabajadores; el compromiso de los profesionales de salud con el servicio público y los derechos de la ciudadanía, y el ámbito de la negociación colectiva como un espacio privilegiado de diálogo y acuerdo.

Se declara que el convenio colectivo sectorial jerarquiza la valorización de los trabajadores de salud; la multiplicidad de las actividades profesionales involucradas en las entidades descentralizadas dependientes del MINISTERIO DE SALUD de la Nación y la consideración de la interdisciplinariedad de sus equipos profesionales; la equidad de oportunidades y la idoneidad para el acceso y crecimiento profesional, y, la evolución funcional a través de un sistema de capacitación continua y acreditación de competencias en relación con las responsabilidades del puesto.

COMENTARIOS: *La diferencia en los objetivos y principios rectores de ambas carreras remite al momento en que fueron pensados los distintos regímenes: el de 1991 pone el eje esencial en los servicios y en garantizar su funcionamiento, en tanto que en el más reciente los principios rectores plantean la perspectiva de derechos.*

La mirada desde los servicios da cuenta de un modelo curativo e instrumental de la salud, ligada a la atención de la enfermedad y a las estructuras sanitarias, los trabajadores han sido contemplados en este modelo como un recurso, (“recurso humano”). Desde la perspectiva de derechos se apunta al ejercicio pleno de la ciudadanía y a la salud como un bien esencial para lograrla. En este marco, el estado y los trabajadores asumen un rol activo, el uno como garante de las condiciones para el ejercicio de los derechos, los trabajadores como “hacedores” directos de los resultados sanitarios. Ambos como actores que acuerdan alrededor del valor de la salud y las responsabilidades compartidas.

Ámbito de aplicación

La carrera incluye al personal profesional que se desempeña en Unidades Hospitalarias, Establecimientos Asistenciales e Institutos de Investigación y Producción, dependientes de la SUBSECRETARIA DE POLITICAS DE SALUD Y ACCION SOCIAL del MINISTERIO DE SALUD Y ACCION SOCIAL.(actualmente, Ministerio de Salud y los Establecimientos Hospitalarios e Institutos de Fiscalización y de Investigación y Producción que le dependen, en los términos del Acta de la Comisión Negociadora Sectorial del Decreto N° 277/91)

Ámbito de Aplicación

La carrera regula las relaciones laborales de los profesionales universitarios de las entidades descentralizadas del Ministerio de Salud de la Nación: personal profesional de los establecimientos hospitalarios y asistenciales e institutos de investigación y producción dependientes del Ministerio de Salud (los designados en el régimen establecido oportunamente por el Decreto N° 277/91 y sus modificatorios, así como los que fueran designados conforme al Convenio Sectorial bajo el régimen de estabilidad prescripto por la Ley N° 25.164 y el Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN)

LISTADO DE INSTITUCIONES COMPRENDIDAS EN EL AMBITO DE APLICACION

ADMINISTRACION NACIONAL DE LABORATORIOS E INSTITUTOS DE SALUD "DR. CARLOS G. MALBRAN".

ADMINISTRACION NACIONAL DE MEDICAMENTOS, ALIMENTOS Y TECNOLOGIA MÉDICA.

CENTRO NACIONAL DE REEDUCACION SOCIAL.

HOSPITAL NACIONAL "BALDOMERO SOMMER".

INSTITUTO NACIONAL CENTRAL UNICO COORDINADOR DE ABLACION E IMPLANTE.

INSTITUTO NACIONAL DE REHABILITACION PSICOFISICA DEL SUR.

COLONIA NACIONAL "DR. MANUEL MONTES DE OCA". HOSPITAL NACIONAL "PROF. ALEJANDRO POSADAS".

COMENTARIOS: El ámbito es el mismo, sólo se encuentra más precisado en el nuevo régimen. Entre uno y otro lo que variaron fueron las

instituciones, ya que se produjo la transferencia de los establecimientos a las provincias y la creación de nuevos organismos (ANMAT, ANLIS).

El Decreto N° 277/91 se aprueba el año anterior al traspaso definitivo de la gran mayoría de los establecimientos asistenciales a la órbita provincial y municipal durante el proceso de descentralización y reducción del Estado Nacional, con lo cual el ámbito de aplicación sufre fluctuaciones no sólo desde la reducción del colectivo que involucra sino también para adecuarse a sus nuevas funciones entre las que predomina la regulatoria.

Cobertura o Alcance

Los profesionales comprendidos en la Carrera son los siguientes: Médicos, Odontólogos, Obstétricas, Bioquímicos, Licenciados en Bioquímica, Licenciados en Ciencias Químicas, Doctores en Ciencias Químicas, Licenciados en Análisis Clínicos, Bacteriólogos, Farmacéuticos Terapistas Físicos, Psicólogos, Licenciados en Psicología; Licenciados en Psicopedagogía; Psicopedagogos; Licenciados en Sociología; Antropólogos: Musicoterapeutas, Terapistas Ocupacionales, Licenciados en Terapia Ocupacional, Fonoaudiólogos, Licenciados en Fonoaudiología, Kinesiólogos, Licenciados en Kinesiología, Kinesiólogos Fisiatras, , Dietistas Fisioterapeutas, Nutricionistas, Dietistas Nutricionistas, Licenciados en Nutrición, Asistentes Sociales, Visitadores de Higiene, Visitadores de Higiene Social, Licenciados en Servicio Social de la Salud, Licenciados en Servicio Social

Cobertura o Alcance

Los profesionales comprendidos en la carrera son aquellos que para el ejercicio de su función requieran de la posesión de un título de grado de nivel universitario, relacionados con la promoción, protección, atención, rehabilitación, fiscalización e investigación en salud y con la gestión de las políticas sanitarias respectivas: Médico, Odontólogo, Licenciadas en Obstetricia; Bioquímico, Licenciado en Ciencias Químicas, Licenciado en Química, Licenciado en Análisis Clínicos, Bacteriólogo Clínico e Industrial, Licenciado en Biología, Licenciado en Tecnología de Alimentos, Licenciado en Genética, Farmacéuticos, Psicólogos, Licenciado en Psicopedagogía, Psicopedagogo, Licenciado en Sociología, Antropólogo, Licenciado en Musicoterapia, Terapeuta Ocupacional, Licenciado en Fonoaudiología, Kinesiólogo, Nutricionista, Licenciado en Enfermería, Asistente Social, Licenciado en Servicio Social de la Salud, Licenciado en Servicio Social, Licenciado en Trabajo Social, Ingeniero Químico, Ingeniero Zootecnista, Ingeniero Industrial, Ingeniero Electromecánico, Ingeniero Electricista, Ingeniero Electrónico, Ingeniero Mecánico, Ingeniero Nuclear, Ingeniero Agrónomo, Ingeniero en Alimentos, Bioingeniero, Médico Veterinario, Veterinario, Licenciado en Estadística, Licenciado en Ortesis y Prótesis, Licenciado en Biotecnología, Licenciado en Bromatología, Licenciado en Microbiología, Licenciado en Gestión de Agro Alimentos, Licenciado en Producción de Bio-Imágenes, Licenciado en Instrumentación Quirúrgica, Licenciado en Ciencias de la Educación con funciones sanitarias

La incorporación de otros títulos profesionales se realizará convocando a la

	<p>Comisión Negociadora, previo dictamen de la Comisión Permanente de Interpretación de la Carrera Profesional Sanitaria (COPICPROSA).</p> <p>El personal que revistara en plantas transitorias y bajo el régimen de contrataciones establecido de conformidad con el Artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164 y normativa complementaria, queda comprendidos en el ámbito del Convenio con las salvedades que en éste se formulan de acuerdo con la especial situación en la que prestan servicios.</p>
--	---



COMENTARIOS: *Se amplió la cantidad de profesiones del equipo, atendiendo a la aparición de nuevas carreras y nomenclaturas de las profesiones, a la desaparición de otras y a la complejidad de los procesos de trabajo por la incorporación de nuevas tecnologías y la ampliación de las responsabilidades del Estado en materia de regulación sanitaria, que requieren de algunos perfiles ligados a la ingeniería y otros no incluidos con anterioridad. Es de destacar que el decreto original ya había sufrido algunas inclusiones por estas mismas causas. El nuevo régimen las consolidó e incrementó.*



<p><u>Situaciones de revista contempladas</u></p> <p>No están determinadas expresamente, pero hay una remisión implícita a las diversas situaciones de revista contempladas actualmente en la Ley Marco N° 25.164. Las diferentes situaciones de revista posible (personal con o sin estabilidad) son contempladas en el régimen de carrera para el procedimiento de evaluación de desempeño.</p> <p>También se hace referencia a la situación de revista en la sección correspondiente a la tipología de los profesionales afectados a los servicios de guardia que deberán pertenecer a alguna de las siguientes categorías:</p> <p>PROFESIONALES DE GUARDIA: Comprenderá a aquellos profesionales</p>	<p><u>Situaciones de Revista Contempladas</u></p> <p>Se prevé expresamente que los trabajadores de la salud que revistan en Plantas Transitorias y bajo el régimen de contrataciones establecido del Artículo 9º del Anexo de la Ley N° 25.164 y normativa complementaria, quedan comprendidos en el ámbito del Convenio con las salvedades que en éste se formulan de acuerdo con la especial situación en la que prestan servicios.</p> <p>Remite al Convenio Colectivo General en materia de requisitos para ser designado en un cargo de Planta No Permanente y para ser contratado en los términos del artículo 9º de la Ley.</p>
--	---

designados en planta permanente en vacantes correspondientes a las estructuras organizativas de los servicios de guardia.

PROFESIONALES DE OTROS SERVICIOS CON FUNCION DE GUARDIA: Comprenderá a aquellos profesionales de planta permanente que revistando en categorías pertenecientes a otros servicios, se les ha asignado una función permanente de guardia.

PROFESIONALES CON FUNCIONES TRANSITORIAS DE GUARDIA: Comprende a aquellos profesionales que por necesidad de completar la dotación de guardia ante ausencias imprevistas, sea convocado al efecto.

PROFESIONALES CON FUNCIONES DE GUARDIA PASIVA: Comprende a aquellos profesionales, en alguna de las situaciones descritas anteriormente que sin concurrencia al servicio se encuentran afectados por decisión de la autoridad competente al servicio de guardia.

COMENTARIOS: *Lo detallado en el régimen del Decreto N° 277/91 corresponde a modalidades de prestación del servicio. En el nuevo régimen se incorporan las situaciones de revista contempladas en la Ley de Empleo Público, de sanción posterior a la aprobación de la primera carrera de profesionales de salud, beneficiando así a un grupo de trabajadores que ascienden al 50% del personal profesional de las instituciones.*

Escalafón

La carrera se compone de las categorías A, B, C, D y E, que se complementan con el número de grados por antigüedad calificada (GAC) que se determina para cada caso.

La categoría es independiente de la función, sin perjuicio de lo cual se requiere un nivel escalafonario mínimo para aquél profesional que pretenda

Escalafón

La carrera se compone de Agrupamientos y Categorías, que se complementan con el número de Grados que se determina para cada caso.

Las funciones jerarquizadas son directivas o de jefatura.

Agrupamientos: Se entiende por "Agrupamiento" al conjunto de profesionales

concurrir las distintas funciones jerarquizadas. Las funciones jerarquizadas son las correspondientes a Director, Director Asistente o Subdirector, Coordinador, Jefe de Departamento, Jefe de Servicios y Jefe de Sección.

que desarrollan funciones y puestos de trabajo de la misma naturaleza funcional. El presente escalafón comprende dos Agrupamientos:

a) Agrupamiento Asistencial: comprende al personal profesional seleccionado para ocupar puestos o desarrollar funciones dirigidas a la promoción, prevención, protección, atención y rehabilitación de la salud de las personas, a la formación de especialistas y la investigación clínica en estas cuestiones, incluyendo los procesos de gestión de la atención de la salud y auditoría médica en las instituciones asistenciales, así como también funciones de asesoramiento y conducción a nivel de jefaturas y dirección, en entidades y unidades organizativas con responsabilidad primaria en estas materias.

b) Agrupamiento de Investigación, Diagnóstico Referencial, Producción y Fiscalización/Control: comprende al personal profesional seleccionado para ocupar puestos o desarrollar funciones sanitarias de referencia nacional vinculantes; realizar investigación, generación y difusión de conocimiento; aportar a la innovación, mejoramiento, producción y desarrollo de insumos estratégicos para el sistema de salud, generar transferencia de tecnología y/o control y fiscalización de la calidad de los productos de incumbencia de las instituciones involucradas, con tránsito federal e internacional, a la formación de especialistas, así como funciones de asesoramiento y conducción en entidades y unidades organizativas con responsabilidad primaria en estas materias.

Categorías: Las categorías reflejan el grado de profesionalidad y la capacidad laboral asociada, mediante la acreditación de la posesión de niveles de progresivo y creciente dominio y perfeccionamiento profesional específico, que le habilita para el ejercicio de funciones y/o responsabilidades consecuentes. Los artículos 19 a 26 .

Se prevén cuatro Categorías:

- a) PROFESIONAL ASISTENTE,
- b) PROFESIONAL ADJUNTO,
- c) PROFESIONAL PRINCIPAL, y,
- d) PROFESIONAL SUPERIOR.

Requisitos de ingreso a las categorías

Para acceder a la categoría Profesional Asistente, el profesional deberá acreditar, además de las exigencias específicas del puesto o función para el que se postule, los siguientes requisitos, de conformidad con el Agrupamiento correspondiente:

- a) Poseer matrícula profesional nacional cuando corresponda, según la normativa vigente en la materia establecida por el MINISTERIO DE SALUD de la Nación.
- b) Conocimiento de las incumbencias y políticas prioritarias del MINISTERIO DE SALUD y de la Estrategia de Atención Primaria de la Salud.
- c) Conocimiento de la responsabilidad, acciones y políticas públicas aplicables al organismo al que se postula.
- d) Conocimientos de principios generales de ética para el equipo de salud y la investigación.
- e) Conocimiento de normas de bioseguridad para su ámbito de trabajo.
- f) Conocimiento básico del marco laboral de la carrera para la que se postula.
- g) Lectura y comprensión de textos de al menos un idioma extranjero.
- h) Herramientas Informáticas de dominio básico (procesador de textos, planilla de cálculo; herramientas web).

Para acceder a la Categoría Adjunto, el profesional deberá acreditar, además de las exigencias específicas del puesto o función para el que se postule, los siguientes requisitos de conformidad con el Agrupamiento correspondiente:

- a) Revistar al menos en Grado AS1 de la Categoría Asistente y cumplir con los

requisitos que se enumeran en el presente artículo para la promoción a la Categoría Adjunto.

b) En caso de habilitarse el ingreso en esta Categoría de conformidad con lo previsto en el Artículo 27, el postulante deberá acreditar los requisitos previstos para la Categoría Asistente, experiencia profesional no inferior a SEIS (6) AÑOS y los requisitos que se enumeran para el acceso a la presente categoría.

c) Certificación Profesional en los términos de las Leyes Nº 17.132 y 23.873, Decretos y resoluciones complementarias o residencia completa de profesiones del equipo de salud, o Carrera de especialización universitaria atinente acorde a la función o puesto en los términos previstos por la Ley de Educación Superior; o formación especializada a través de instituciones reconocidas en el ámbito de las competencias que implique el cargo, validadas por un Comité de Certificación según se establezca en el marco del Sistema de Capacitación y Perfeccionamiento.

d) Conocimientos de Epidemiología y de los Determinantes Sociales de la Salud.

e) Para el Agrupamiento de Investigación, Diagnóstico Referencial, Producción y Fiscalización/ Control, se requerirán además antecedentes certificados de participación en proyectos de investigación relacionados con la función por un período no inferior a TRES (3) años o participación de reuniones de reglamentación y/o de asesoramiento tanto en organismos nacionales como internacionales y/o participación en Grupos de Expertos interinstitucionales en temas de importancia sanitaria, que requieran acreditación de antecedentes y evaluación de experticia previa a su designación. Asimismo, requiere demostrar contar con manejo básico de programas estadísticos y base de datos.

Para acceder a la Categoría Principal, el profesional deberá acreditar los siguientes requisitos, de conformidad con el Agrupamiento correspondiente:

a) Revistar al menos en el Grado AD 4 de la Categoría Adjunto, y cumplir con los requisitos que se enumeran en el presente artículo para la promoción a la Categoría Principal.

b) En caso de habilitarse el ingreso en esta Categoría de conformidad con lo previsto en el Artículo 27, el postulante deberá acreditar los requisitos previstos para la Categoría Adjunto, experiencia profesional no inferior a DOCE (12) años y los requisitos que se enumeran para el acceso a la presente categoría.

c) Recertificación Profesional —Ley N° 23.873— en los últimos CINCO (5) años previos a la fecha prevista para la promoción a la categoría; o maestría; o título de una segunda carrera de especialización universitaria de postgrado atinente a la función o puesto de trabajo; o certificación de otra especialidad acorde al cargo que ocupa; o acreditación de participación y experiencia de al menos NUEVE (9) años en proyectos de investigación y/o desarrollo de tecnología, o formación especializada a través de instituciones reconocidas en el ámbito de las competencias que implique el cargo, con validación por el Comité de Certificación según se establezca en el marco del Sistema de Capacitación y Perfeccionamiento.

d) Capacitación certificada de gestión de calidad en servicios de salud o de ciencia y tecnología, según corresponda y en temáticas relativas a la dinámica y problemáticas organizacionales.

e) Publicaciones especializadas o presentaciones en congresos nacionales o internacionales atinentes a la función o coordinación de reuniones de reglamentación y/o de asesoramiento tanto en organismos nacionales como internacionales y/o coordinación de Grupos de Expertos interinstitucionales en temas de importancia sanitaria en fiscalización y control, que requieran acreditación de antecedentes y evaluación de experticia previa a su designación.

a) Revistar al menos en el Grado PR7 de la Categoría Principal y cumplir con los requisitos que se enumeran en el presente artículo para la promoción a la

categoría Superior.

b) En caso de habilitarse el ingreso en esta Categoría, de conformidad con lo previsto en el Artículo 27, el postulante deberá acreditar, experiencia profesional no inferior a VEINTIUN (21) años en el ejercicio de la profesión y los requisitos que se enumeran para el acceso a la presente categoría.

c) Título de Doctorado, o segunda Maestría, otorgados por instituciones reconocidas en el ámbito académico.

d) Capacitación certificada en gestión o dirección de sistemas y servicios de Salud o Instituciones de ciencia y tecnología.

e) Acreditación de capacidad y experiencia para dirigir proyectos de investigación y/o desarrollo para Institutos de Investigación y Producción, o en dirección de tesis y/o formación de becarios, o coordinación de reuniones de reglamentación de asesoramiento internacionales y/o coordinación de Grupos de Expertos a nivel internacional en temas de importancia sanitaria en fiscalización y control que requieran acreditación de antecedentes y evaluación de experticia previa a su designación.

f) Publicaciones en revistas con referato o libros o capítulos o presentaciones en congresos nacionales o internacionales.

COMENTARIOS: El régimen del Decreto 277/91 establecía categorías pero no las definía. De hecho, no existían requisitos para el pasaje de una a otra. Se trataba de una carrera lineal en la cual la promoción era automática: la promoción de categoría operaba de la misma manera que una promoción de grado. El nuevo convenio establece diferencias entre las categorías, de funciones y responsabilidades y también de requisitos para el acceso. Dentro de los mismos, aparecen exigencias ligadas a conocimientos generales de las políticas de salud, de salud pública, de la organización en la que se inserta y de bioseguridad, que desde una concepción ligada a la estructura de los servicios habitualmente no se contemplaba. Por otra parte, aparece una exigencia de formación de posgrado en las diferentes categorías, que en una lógica de promoción por "antigüedad calificada" no estaba incluida.

Ingreso a la carrera

Se ingresa por la categoría inicial de la carrera, salvo que tratándose de otros niveles escalafonarios se determine, a través de los respectivos mecanismos de selección, la inexistencia de candidatos que reúnan las condiciones requeridas para cubrir la vacante de que se trate.

Requisitos: Se establecen como inexcusables los siguientes:

a. Los previstos en el Régimen Jurídico Básico de la Función Pública y su reglamentación (hoy Ley Marco de Regulación del Empleo Público N° 25164) para la generalidad del personal civil de la Administración Pública Nacional.

b. Poseer título universitario extendido por organismos oficiales competentes o privados reconocidos, con la única excepción de las certificaciones expedidas por el MINISTERIO DE SALUD, para determinadas profesiones que no alcanzaran ese nivel. La Comisión Negociadora Sectorial acordó la inclusión de los títulos académicos de nivel universitario de duración no inferior a tres años, relacionados con la prestación directa de servicios de salud y con la gestión de las políticas sanitarias respectivas que detalla en el Anexo del propio Convenio, previendo que solo podrán incluirse otros títulos profesionales mediante la respectiva convocatoria de la Comisión Negociadora, previo dictamen favorable de la COPar.Ca.San.

c. Haber sido seleccionado por concurso, de conformidad con los mecanismos establecidos en la presente carrera.

d. Ser designado por autoridad competente

Poseer matrícula nacional, salvo en los casos de profesionales universitarios que carezcan de ella.

Ingreso a la carrera

Rigen las prescripciones de la Ley N° 25164 y su reglamentación, así como las contenidas en el Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN, además de los requisitos específicos que establece el Convenio Colectivo Sectorial.

Se ingresa por la Categoría Asistente sobre la base de la formación, experiencia y competencias laborales exigidas para la función o puesto de trabajo al que acceda. Generada una vacante, la entidad descentralizada habilitará el ingreso por la categoría profesional de Adjunto, Principal o Superior sin que ello menoscabe el desarrollo de la carrera.

En los supuestos precedentemente establecidos, el personal ingresa por el grado inicial de la categoría respectiva.

Se prevé también el ingreso a la carrera desde otro régimen en los supuestos contemplados en los artículos 41 y 42 del Convenio Colectivo de Trabajo General

Para el ingreso a la carrera y para la titularidad del ejercicio de las funciones jerarquizadas, será de aplicación el régimen de Selección que el Estado empleador establezca, de conformidad con lo dispuesto en el Capítulo III del Título VI del Convenio Colectivo de Trabajo General. Los procesos de selección se realizarán mediante los respectivos concursos de oposición y antecedentes, pudiéndose prever modalidades de curso-concurso específicamente organizados para tal efecto.

Los perfiles y requisitos a exigir se ajustarán a lo establecido en el que el mismo Convenio prevé.

COMENTARIOS: El nuevo régimen prevé la posibilidad del ingreso por cualquiera de las categorías, lo cual permite convocar a profesionales formados a ocupar puestos de mayor responsabilidad. En la carrera anterior sólo se ingresaba por la categoría más baja, con lo cual sólo era

atractivo para los profesionales de menor experiencia.

Derechos, deberes y obligaciones

Los deberes y obligaciones no se desarrollan en ningún apartado específico. En cuanto a los derechos, el derecho a la promoción (a través de concursos), a la retribución y a la percepción de incentivos se regulan exhaustivamente a lo largo de la norma.

Derechos, deberes y obligaciones

El Convenio Colectivo Sectorial destina un Capítulo específico a los Derechos, Deberes y Prohibiciones.

Reconoce a los profesionales los derechos a la formación y capacitación continua adecuada a la función desempeñada y al reconocimiento de su calificación profesional, en el marco de los derechos contemplados en el Convenio Colectivo de Trabajo General.

En cuanto a las obligaciones y prohibiciones, sin perjuicio de las que les resultan aplicables en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo General, define las siguientes:

- a) Desarrollar las funciones que correspondan a su nombramiento o puesto de trabajo con eficacia y con observancia de los principios técnicos, científicos, éticos y deontológicos que sean aplicables.
- b) Mantener debidamente actualizados sus conocimientos y las aptitudes necesarias para el correcto ejercicio de la profesión, de acuerdo con el desarrollo científico tecnológico.
- c) Prestar colaboración profesional cuando así le sea requerido por las autoridades, como consecuencia de la adopción de medidas especiales por razones de urgencia o necesidad.
- d) Respetar la dignidad e intimidad de las personas que concurren a los Servicios de Salud y su participación en las decisiones que le conciernen, ofreciéndoles la información suficiente y adecuada para que ellos puedan ejercer su derecho al consentimiento sobre dichas decisiones.
- e) Utilizar racionalmente los medios, instrumental e instalaciones de las instituciones de salud en beneficio del paciente y la comunidad, y evitar su uso

	<p>ilegítimo en beneficio propio o de terceras personas.</p> <p>f) Cumplimentar los registros, informes y demás documentación clínica o administrativa establecidos en la correspondiente Institución o Servicio de Salud.</p>
<p>COMENTARIOS: <i>El nuevo estatuto incluye, además de los derechos y deberes de los trabajadores contemplados en el Convenio Colectivo de Trabajo General, deberes en relación con funciones específicas del sector, ligadas al respeto de las personas, los principios éticos y las normas y recursos de las instituciones en las que se inserta. Se contempla la capacitación como un derecho y un deber.</i></p>	
<p><u>Transcurso de la carrera</u></p> <p><u>Promoción:</u> Se define a la carrera como el progreso horizontal o vertical del profesional, por aplicación de los sistemas de promoción establecidos en el régimen. La promoción horizontal se determina por el grado; la vertical por el acceso a las diferentes categorías.</p>	<p><u>Transcurso de la Carrera.</u></p> <p><u>Promoción.</u> El régimen de carrera comprende el ingreso y promoción en las Categorías y Grados dentro de alguno de los dos Agrupamientos, así como el acceso y ejercicio de las funciones jerarquizadas.</p>
<p><u>Promoción Horizontal:</u></p> <p>Las promociones de grado se producen automáticamente al 31 de diciembre de cada año, una vez satisfechos los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Antigüedad: <p>Categoría B: un período mínimo de TRES (3) años en la categoría de revista.</p>	<p><u>Promoción horizontal:</u> El progreso en forma horizontal consiste en la promoción a los grados habilitados para la carrera, como reflejo del perfeccionamiento profesional y desempeño laboral alcanzado en el marco del perfil ocupacional de la categoría.</p> <p>El grado refleja la carrera horizontal del profesional, a través de las evaluaciones del desempeño laboral y la acreditación de la capacitación exigida, en una escala, que comienza en el grado inicial, y se conforma con</p>

Categoría C: un período mínimo de TRES (3) años de permanencia en la categoría de revista o en el grado inmediato anterior.

Categoría D: un período mínimo de DOS (2) años de permanencia en la categoría de revista o de TRES (3) años en el grado inmediato anterior.

Categoría E: un período mínimo de UN (1) año de permanencia en la categoría de revista o de DOS (2) en el grado inmediato anterior.

2. Calificación: En todos los casos se deberá obtener el módulo de calificación de conformidad con lo establecido en el régimen de la carrera.

los grados ordinarios de promoción que se establece según la categoría de revista y conforme al siguiente detalle:

PROFESIONAL ASISTENTE: GRADOS AS1 a AS10

PROFESIONAL ADJUNTO: GRADOS AD3 a AD10.

PROFESIONAL PRINCIPAL: GRADOS PR6 a PR10

PROFESIONAL SUPERIOR: GRADOS SU9 a SU10

La promoción al grado que corresponda se efectuará una vez cumplidos los requisitos exigibles, sin perjuicio del acceso a una categoría superior que se realiza por aplicación del mecanismo de acreditación de competencias.

Para promover al grado siguiente se requiere reunir requisitos de:

a) Tres evaluaciones anuales de desempeño laboral.

b) Actividades de capacitación y perfeccionamiento de desarrollo profesional o laboral.

Cuando el profesional acceda al último grado ordinario previsto para la carrera en cada categoría, promoverá a los grados sucesivos hasta su egreso, mediante la acreditación de las calificaciones respectivas exigidas para promover al grado DIEZ (10). En este supuesto, percibirá un adicional de grado extraordinario.

COMENTARIOS: El nuevo régimen unifica la promoción horizontal en períodos mínimos de tres años. Se incorpora la capacitación y la evaluación de desempeño para obtenerla. Ya se ha mencionado la automaticidad de la promoción de la carrera del Decreto 277/91, con la promoción ligada a la antigüedad, en la cual no se habla de evaluación y capacitación, pero sí de una "calificación"

Promoción vertical:

- a. La promoción a la categoría inmediata superior se produce en forma automática, cuando el agente acredite la antigüedad máxima en el último grado del nivel escalafonario de revista y obtenga la calificación requerida para promover.
- b. Cuando se produzcan vacantes como consecuencia de bajas de personal, las promociones de categoría se efectuarán por concurso. Se prevé que la vacante que libere el profesional que gane el concurso se transformará automáticamente en E, inicial de la carrera.

Promoción Vertical: El progreso en forma vertical consiste en el acceso a las sucesivas categorías, mediante los procesos de acreditación de méritos y competencias profesionales diseñadas para tal fin, los que habilitan al ejercicio de cargos de mayor responsabilidad, complejidad o autonomía.

La carrera se compone de CUATRO (4) Categorías:

- a) PROFESIONAL ASISTENTE,
- b) PROFESIONAL ADJUNTO,
- c) PROFESIONAL PRINCIPAL, y,
- d) PROFESIONAL SUPERIOR.

El Ministerio de Salud podrá disponer el cambio de Agrupamiento del personal por razones de servicio debidamente fundadas, siempre que no hubiera menoscabo moral y económico y con la previa conformidad del profesional. Asimismo, el personal podrá solicitar el cambio de Agrupamiento cuando acreditara los requisitos exigidos de conformidad con el presente, para integrar el Agrupamiento del que se trate.

COMENTARIOS: En la carrera aprobada en 1991, la promoción vertical estaba únicamente relacionada con el acceso a cargos de conducción. El régimen del Decreto N° 1133/09 incorpora esta posibilidad con la inclusión de las cuatro categorías. La promoción vertical se realiza por la transformación de la vacante del interesado, no es necesario que exista vacante disponible ya que los profesionales “arrastran” su propia vacante.

Concursos:

Las clases y procedimientos a aplicar para la realización de concursos y la forma de resolución de sus distintas incidencias son regulados extensamente

Concursos:

Los procesos de selección se realizarán mediante concursos de oposición y antecedentes, pudiéndose prever modalidades de curso-concurso

en el decreto.

1.- Para presentarse a los concursos destinados a la cobertura de vacantes producidas por baja de personal, los agentes deberán acreditar la siguiente antigüedad:

- a. Vacantes en categoría D: CINCO (5) años.
- b. Vacantes en la categoría C: OCHO (8) años.
- c. Vacantes en la categoría B: ONCE (11) años.
- d. Vacantes en la categoría A: QUINCE (15) años.

A estos fines, se computará la antigüedad continua o alternada que el agente registre desde su ingreso a establecimientos o institutos comprendidos en la presente carrera.

2.- Diferentes supuestos de concursos profesionales

Concurso para cubrir vacantes: según lo mencionado en el punto anterior.

Concurso para asignar funciones jerarquizadas de Director, Director Asistente o Subdirector, Coordinador, Jefe de Departamento, Jefe de Servicios y Jefe de Sección.

Concursos abiertos: para el ingreso a la carrera

Concursos generales: para Director y cargos no cubiertos por los internos

Concursos internos: para todos los cargos hasta nivel de Subdirector

El llamado a concurso será dispuesto por la autoridad facultada a efectuar designaciones y en el mismo se especificarán las bases, la clase, el temario general y demás condiciones y características del procedimiento

Hay un desarrollo exhaustivo de la composición y el rol del jurado

específicamente organizados para tal efecto.

El Convenio establece los requisitos a exigir, sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto por el Convenio Colectivo de Trabajo General y resguardando la aplicación de la Ley N° 22.431 y sus modificatorias.

En todos los concursos, a igualdad de méritos en los procesos de selección, se dará cumplimiento a las previsiones de las Leyes N° 22.431, 23.109 y sus respectivas modificatorias. De no existir candidatos en tales condiciones, se dará preferencia a quienes revisten en las categorías más elevadas.

a) Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales a partir de las declaraciones en carácter de declaración jurada, y las certificaciones que deberán presentar los postulantes,

b) Evaluación Técnica por las que se apreciarán los conocimientos, habilidades y capacidades para aplicarlos a situaciones concretas, según los requerimientos típicos del puesto. (60% del total del concurso)

c) Evaluación mediante Entrevista Laboral a través de al menos UN (1) encuentro para la apreciación de los antecedentes curriculares y para valorar la adecuación del aspirante con relación a los requerimientos del puesto.

En todos los casos deberá realizarse la evaluación del Perfil Psicológico, en forma previa a la entrevista, a cargo de profesional matriculado, preferentemente del ámbito público, en relación con las aptitudes del puesto a ocupar.

Convocatorias abiertas

Serán por convocatoria Abierta, los procesos de selección destinados al ingreso a la carrera; al acceso a las Funciones Directivas y en todas aquellas categorías en que quedarán desiertos los concursos generales.

Convocatorias Generales

Serán por convocatoria General las coberturas del resto de los cargos.

COMENTARIOS: *El capítulo de Concursos de la carrera anterior no desarrolla los lineamientos generales para el concurso y delega en la autoridad competente la definición del llamado, bases y otras condiciones y características del procedimiento, aunque sí contempla la composición del jurado. En el nuevo se establecen las distintas instancias de evaluación y se privilegia la evaluación técnica, estableciendo bases comunes para los procesos de selección. Las convocatorias abiertas son para el ingreso y para los cargos de conducción de mayor nivel, lo que amplía el espectro de los concursos abiertos en relación con el régimen anterior.*

Evaluación de Desempeño

Se establece un régimen de calificaciones como procedimiento para evaluar periódicamente las aptitudes y el desempeño del personal durante su carrera profesional.

El personal que hubiere adquirido estabilidad conforme el régimen general de la administración pública es calificado por períodos comprendidos entre el 1° de octubre de cada año y el 30 de septiembre del año siguiente.

El personal permanente que aún no hubiere adquirido la estabilidad, será calificado a los cuatro y ocho meses, de conformidad con las prescripciones contenidas en la normativa general.

La calificación será conceptual para el personal que ejerza funciones jerarquizadas de Director y Director Asistente o Subdirector y numérica para los restantes supuestos.

Evaluación de Desempeño:

El desempeño del personal será evaluado con relación al logro de objetivos, metas y/o resultados previamente establecidos, tomando en consideración las competencias técnico-profesionales, esto es los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes demostradas en el ejercicio de sus funciones, así como también las condiciones y recursos disponibles.

Se establece como período de evaluación al comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año, salvo que la naturaleza o estacionalidad de los servicios o el desempeño de los mismos en determinada región aconsejen períodos especiales.

Para ser evaluado, el agente deberá haber prestado servicios en forma efectiva durante un período de al menos seis meses.

Formación y capacitación

La capacitación y el perfeccionamiento permanentes se reconoce como

Formación y Capacitación

La capacitación y el perfeccionamiento permanentes se reconoce como

derechos del personal para el mejor desempeño de sus tareas y progreso en la carrera respectiva. A tales efectos las autoridades competentes deberán disponer la realización de cursos o seminarios, dando al INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA la intervención que le compete.

Las autoridades competentes del MINISTERIO DE SALUD, sobre la base de las propuestas que al efecto eleve la Comisión Permanente de la Carrera Profesional, deberán determinar las condiciones y demás requerimientos para la realización de los cursos de personal de conducción, con la debida intervención del INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA en los temas de su competencia.

Asimismo, se establece que las autoridades competentes promoverán la concesión de becas destinadas a la participación de los profesionales en cursos, jornadas y congresos relativos a las funciones que se cumplen en el establecimiento.

derechos del personal para el mejor desempeño de sus tareas y progreso en la carrera respectiva.

El régimen está dirigido a la actualización y mejoramiento de las competencias laborales de los profesionales requeridas para el buen funcionamiento de los servicios, para el cumplimiento de las exigencias del régimen de promoción y para el desarrollo profesional asegurándoles el acceso a las actividades en igualdad de oportunidades. El personal participará de las actividades de capacitación cuando éstas sean atinentes a la función o puesto en el que desenvuelva, a la categoría y grado a los que haya accedido y/o a su desarrollo profesional.

El Sistema de Capacitación y Desarrollo se establecerá previa consulta a las entidades gremiales signatarias a través de la Comisión Permanente de Interpretación de la Carrera de Profesionales de la Salud.

La participación del personal de planta permanente en actividades de capacitación correspondientes a estudios de grado o de postgrado, así como de especializaciones u otras declaradas de interés institucional, con financiamiento por parte del Estado en su carácter de empleador, implicarán el compromiso del o de los interesados de permanecer revistado en las entidades descentralizadas comprendidas en el presente convenio en las condiciones que se establezcan por vía reglamentaria.

Para la promoción de categoría y grado serán acreditadas las actividades de capacitación incluidas en los Planes Estratégicos y Anuales establecidos de conformidad con el Artículo 74 del Convenio Colectivo de Trabajo General y las equivalencias avaladas por el INSTITUTO NACIONAL DE LA ADMINISTRACION PUBLICA, de acuerdo con lo que se establezca para cada agrupamiento y categoría.

COMENTARIOS: El estatuto aprobado por Decreto 1133/09 incorpora la obligación del trabajador de realizar una contraprestación al Estado cuando la capacitación ha sido financiada directa o indirectamente por éste.

<p><u>Recertificación</u></p> <p>No está previsto expresamente en la norma el requisito de la recertificación periódica.</p>	<p><u>Recertificación</u></p> <p>Para acceder a la Categoría Principal se requiere la recertificación profesional (Ley 23.873) en los últimos 5 años previos a la fecha prevista para la promoción, con carácter alternativo a otros elementos de validación de antecedentes, como maestría, título de una segunda carrera de especialización atinente a la función, entre otros.</p>
<p><u>Salida:</u></p> <p>Tampoco se establecen previsiones específicas de salida del sistema.</p>	<p><u>Salida.</u></p> <p>El convenio remite expresamente a las causales de egreso prevista en la Ley..</p>
<p><u>Condiciones de Trabajo:</u></p> <p>Jornada laboral. Guardias</p> <p>Las previsiones relativas a la jornada laboral se desarrollan extensamente en lo relativo a las Guardias Profesionales.</p> <p>En las estructuras orgánicas de los establecimientos y unidades comprendidos en la carrera deben incluirse los servicios de guardias profesionales, donde se establecerán las dotaciones respectivas para servicios integrados por SIETE (7) secciones, a razón de una sección por día. Las funciones propias de las guardias profesionales son:</p> <p>FUNCIONES: Artículo 83° - Son funciones propias de las guardias profesionales:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Asistir a los pacientes que concurren, por propios medios o derivados de otros centros asistenciales, con problemas que requieran atención urgente. b. Efectuar interconsultas y eventualmente atender a pacientes derivados 	<p><u>Condiciones de Trabajo</u></p> <p>En cuanto a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo así como a la Igualdad de Oportunidades y de Trato, remite expresamente al Convenio Colectivo de Trabajo General.</p> <p><u>Rotaciones:</u> Los profesionales que se desempeñan en áreas críticas, servicio de emergencias y establecimientos de salud mental podrán realizar rotaciones de treinta días corridos por año, a su requerimiento o de la autoridad de la institución, las que podrán acumularse hasta en tres períodos anuales. Las mismas se realizarán necesariamente en otros servicios de las instituciones del ámbito de aplicación del presente o en instituciones del ámbito público con las que se realicen convenios, debiendo cumplimentar idéntica carga horaria. Esta situación podrá hacerse extensiva a otros servicios de similar naturaleza, en caso de que el organismo técnico en la materia así lo evaluara.</p> <p><u>Tareas Insalubres o Riesgosas:</u> para su identificación el Estado se ajustará a los criterios que determine la autoridad en la materia, de acuerdo con la normativa vigente y efectuará, el seguimiento de los agentes que desempeñan</p>

por profesionales del establecimiento, que requieran atención urgente.

c. Asistir a los pacientes fuera del ámbito de la unidad, cuando se den las condiciones que se determinen por vía reglamentaria.

dichas tareas, ajustándose a lo que establezca la legislación general vigente en lo referido a condiciones especiales para acceder a la jubilación, reducción de carga horaria, exámenes médicos periódicos y todo aquello relacionado con sus condiciones de trabajo.

Jornada Laboral.

Se prevé una carga horaria semanal de cuarenta horas, que podrán incluir tareas de atención domiciliaria y en Centros de Atención Primaria de la Salud para el caso del Agrupamiento Asistencial.

Entre la finalización de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a DOCE (12) horas, conforme a lo establecido en el Artículo 43 del Convenio Colectivo de Trabajo General.

Jornada Reducida: Los profesionales tendrán derecho a solicitar reducción de su carga horaria en los términos previstos por el Convenio Colectivo de Trabajo General.

Jornada nocturna: Remite al Convenio Colectivo de Trabajo General.

Jornada mixta: Aplica los parámetros del Convenio Colectivo de Trabajo General y establece que para el caso de los profesionales que se desempeñan en la modalidad de guardia no procederá la opción de la reducción horaria sobre las horas de guardia.

Franco Compensatorios: Declara de aplicación el Convenio Colectivo de Trabajo General, con excepción de los trabajadores que prestan servicios en forma habitual sábados y/o domingos y/o feriados, a cuyo respecto se estará a la reglamentación que se establezca previa intervención de la COPICPROSA.

Guardias

Se entiende por modalidad de guardia la prestación del servicio en las siguientes condiciones:

a) Una actividad asistencial en expectativa de trabajo, no programada, ni programable, para los casos o situaciones que exijan una actuación sin demora o al menos de cierta inmediatez.

b) La asistencia de pacientes que concurren por sus propios medios, o

derivados de otros centros asistenciales o del mismo establecimiento, con problemas que por su entidad requieran atención de urgencia en servicios de prestación continua.

c) La asistencia de pacientes con idénticas necesidades que requieran atención fuera del ámbito de la institución, de acuerdo con lo que se determine por vía reglamentaria y lo que fije la máxima autoridad del establecimiento o instituto de que se trate.

Por tratarse de una modalidad de prestación continua, involucra la responsabilidad de los profesionales de guardia de no abandonar la misma hasta tanto no se reporte el reemplazo o lo autorice fehacientemente el Jefe del área de urgencia de la institución.

Duración y carga horaria semanal de la guardia

En todos los casos la duración será de doce horas. La carga horaria semanal será de treinta y seis horas, que incluirá dos guardias de doce horas y doce horas en un servicio por fuera del área de urgencias, las que deberán distribuirse en no menos de dos veces por semana, y respetando los descansos previstos.

Los profesionales de guardia podrán realizar hasta UN reemplazo de guardia de doce horas por semana, por fuera de su carga horaria habitual y respetando los descansos previstos.

Los profesionales que se hubieran desempeñado en el servicio de urgencias durante un período de quince años corridos a partir de su designación en la institución podrán solicitar la transferencia de su carga horaria total al servicio en el cual se desempeñan por fuera de la modalidad de guardia.

COMENTARIOS: La única modalidad de trabajo contemplada en el régimen del Decreto 277/91 es la guardia, que es distintiva aunque no exclusiva del sector. El estatuto de aprobación reciente contiene algunas novedades como lo son las rotaciones para prevenir algunas enfermedades laborales, el descanso obligatorio entre una y otra jornada que introduce un cambio entre los profesionales que realizan guardia y continúan con su

horario de sala. Estas especificidades están en consonancia con lo contemplado en el Convenio Colectivo de Trabajo General.

Otro cambio es que la duración de la guardia se establece en 12 horas.

Régimen de remuneraciones

Salarios

Salario Básico:

La retribución se compone del sueldo básico correspondiente a su categoría, del adicional general, adicionales particulares y de los suplementos que correspondan a su situación de revista y condiciones particulares. La suma del básico y del adicional general se denomina "Asignación de la Categoría".

Régimen de remuneraciones

Salarios

Para su conformación en todas las modalidades (básico, adicionales y suplementos) se utilizan unidades de medida denominadas "Unidades Retributivas" cuyo valor fija la propia norma, de manera similar a la normativa salarial aplicable al resto de la APN

Salario Básico. Se fija el sueldo básico en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se establecen para cada Categoría de revista.

Adicionales:

Adicional general: Consistirá en una suma igual al sueldo básico que constituye el reintegro de los mayores gastos que origine el desempeño de la función.

Adicionales particulares:

a) Adicional por Antigüedad, por cada año de servicio o fracción mayor de seis meses que registre al 31 de diciembre del año anterior. La antigüedad de cada agente se determinará sobre la base de los servicios no simultáneos, prestados en forma ininterrumpida o alternada, en organismos Nacionales, Provinciales o Municipales, inclusive los siguientes:

- Los prestados en calidad de no permanente, siempre que sean

Adicionales

De Grado: Es la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se asignan a cada grado. Tiene carácter remunerativo.

servicios prestados en relación de dependencia y que estuvieran sujetos a un determinado horario susceptible de contralor.

- Los prestados en calidad de personal Ad – Honorem, siempre que se encuentren debidamente comprobados.
- Los prestados en entidades privadas que hubieran sido incorporados al patrimonio Nacional, Provincial o Municipal, en cuyo caso solo se considerarán los servicios prestados con anterioridad a la fecha de estatización, si al producirse esta el agente se encontraba incorporado al ente.
- Los prestados en las Fuerzas Armadas o de Seguridad en cumplimiento del Servicio Militar Obligatorio o en calidad de reservista.

No se computarán a los efectos de este adicional los servicios que hubieran generado jubilación, retiro o pensión, cuando el agente perciba la correspondiente prestación de pasividad en forma total o parcial, ni los lapsos correspondientes a suspensiones o licencias sin goce de sueldo, superior a TREINTA (30) días continuos o discontinuos.

b) Adicional por grado por antigüedad calificada: se liquidará en forma sucesiva y automática a los agentes que al 31 de diciembre de cada año hubieran satisfecho los requisitos de antigüedad y calificación al cumplir el agente los años de permanencia en el mismo nivel escalafonario y se perderá automáticamente cuando el interesado cambie de categoría.

c) Adicional por especialidad profesional: Se otorgará al profesional que acredite la posesión de título universitario de post – grado y certificaciones correspondientes a especialidades reconocidas por la autoridad competente de la materia.

d) Adicional por responsabilidad profesional: será percibido de acuerdo con la cantidad de años que demande la obtención del título universitario cuya posesión acredite el agente. La ponderación de los títulos se hará con sujeción a las disposiciones generales para el personal de la Administración Pública Nacional.

e) Adicional por permanencia en la categoría máxima: Lo percibirá el personal que reviste en la categoría A y que acredite, en dicho nivel, la

antigüedad exigida.

Incentivos/ suplementos: Se establecen los siguientes suplementos:

a) Suplemento por ejercicio efectivo de cargo jerárquico: Se percibirá de acuerdo con la función que se le asigne al agente como consecuencia de los procedimientos establecidos para la asignación de las diversas funciones y solamente se liquidará mientras el agente cumpla, de acuerdo con las modalidades del servicio, la función que origina su percepción. De producirse, por los mecanismos previstos en la carrera, un cambio de funciones, el monto a liquidar por este concepto será el que tenga asignado el nuevo cargo a desempeñar. Si por la índole del cargo no correspondiere su liquidación, el agente percibirá la asignación de la Categoría y Grado por Antigüedad Calificada que le corresponda al tiempo de cesar en la función jerárquica.

b) Suplemento por zona: Será percibido el personal que se desempeñe en zonas calificadas como bonificables por la autoridad competente, de conformidad con lo que se establezca con alcance general para el personal civil de la Administración Pública Nacional.

c) Suplemento por fallas de caja: Se liquidará solamente a los profesionales que por sus funciones, tengan responsabilidad directa, inmediata y permanente en el manejo de fondos.

d) Suplemento por riesgo: Para percibirlo, los agentes deberá desempeñar efectivamente funciones en unidades previamente calificadas como riesgosas por las autoridades competentes en la materia.

e) Suplemento por peligrosidad: Se liquidará a los agentes que desempeñen funciones cuya naturaleza implique la realización de acciones o tareas en las que se ponga en peligro cierto su integridad psicofísica. La liquidación de este beneficio será compatible con la percepción del suplemento por área crítica.

f) Suplemento por reemplazos transitorios: Se liquidará al personal que, por ausencia temporaria de sus titulares, ejerza funciones correspondientes a

Incentivos/suplementos

a) Por FUNCION DIRECTIVA: Será percibido por quienes hubieran sido seleccionados a partir del día de la toma de posesión del cargo o función respectiva y hasta la finalización o cese del ejercicio de dicho cargo o función. Se fija el Suplemento por Función Directiva en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas (UR) que se indican para cada Nivel. Se prevén cinco niveles y tiene carácter remunerativo. La falta de ejercicio del cargo por inasistencias, por un período superior a los sesenta días corridos, exceptuado el lapso de la Licencia Anual Ordinaria, serán descontadas del suplemento respectivo.

b) Por FUNCION DE JEFATURA PROFESIONAL: Será percibido por quienes hubieran sido seleccionados a partir del día de la toma de posesión respectiva y hasta la finalización del ejercicio de dicha función. Se fija el suplemento por Función de Jefatura Profesional en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas (UR) que se fijan para cada Nivel. Se prevén tres niveles y tiene carácter remunerativo. La falta de ejercicio del cargo por inasistencias, por un período superior a los sesenta días corridos, exceptuado el lapso de la Licencia Anual Ordinaria, serán descontadas del suplemento respectivo.

c) Por GUARDIA: Se liquidará mensualmente a los profesionales designados en el servicio de urgencias bajo dicha modalidad, que realicen dos guardias semanales de DOCE (12) horas. Se fija el Suplemento por Guardia en la suma resultante de multiplicar el valor de la Unidad Retributiva por la cantidad de Unidades Retributivas que se definen en forma diferente según se trate de guardias realizadas de lunes a viernes o de sábado, domingo o feriado. Se fija el suplemento por Guardia mixta semanal, entendiéndose ésta como una guardia semanal de lunes a viernes y una guardia semanal de sábado o domingo. Tiene carácter remunerativo.

cargos jerárquicamente superiores.

g) Suplemento por tarea nocturna: Será abonado al profesional que desempeñe funciones en forma habitual en horario nocturno, entendiéndose por tal el que se extiende entre las 20.00 y las 6.00 horas del día siguiente y un lapso no inferior a SEIS (6) horas como mínimo en ese período.

h) Suplemento por bloqueo de título: Cuando por la modalidad de la prestación se desempeñen tareas que impliquen el bloqueo del título, se percibirá un suplemento por ese concepto.

i) Suplemento por área crítica: Se lo asignará al personal profesional que se desempeñe en áreas de Terapia Intensiva (Adulta o Pediátrica), Unidades Coronarias, Neonatología, Emergencias Hospitalarias y las que se determinen por vía reglamentaria.

j) Suplemento por recurso humano crítico: Tendrá derecho a este suplemento el personal perteneciente a especialidades que, por la carencia de profesionales en el mercado laboral, hayan sido declaradas recurso humano crítico por el MINISTERIO DE SALUD.

k) Suplemento por mayor horario: Será liquidado a los profesionales que cumplan horarios de prestación superiores al normal establecido para el servicio respectivo de la unidad.

Aún cuando la norma que rige la carrera no lo defina de esta manera, en los términos conceptuales de este trabajo y, según la efectiva implementación en cada caso, la concesión de becas destinadas a la participación de los profesionales en cursos, jornadas y congresos, así como el régimen especial de licencias para profesionales que se desempeñen en determinados ámbitos pueden considerarse también un "incentivo".

Compensaciones

a) Por **SERVICIOS CUMPLIDOS:** Consistirá en el pago de un monto no remunerativo al profesional que, revistando bajo el régimen de estabilidad y habiendo reunido veinte años de antigüedad en las jurisdicciones y entidades descentralizadas dependientes del MINISTERIO DE SALUD de la Nación, se acoja al beneficio previsional. Este pago será equivalente a cinco meses de

	<p>remuneraciones correspondientes a la situación de revista.</p> <p>b) Por BLOQUEO DE TITULO: Se liquidará a los profesionales designados Directores Técnicos de Farmacia y/o Esterilización, que por la naturaleza de su función no pueden ejercer simultáneamente su profesión en el ámbito público o privado. Tiene carácter remunerativo</p> <p>c) Por ZONA: Hasta tanto se disponga un régimen uniforme para toda la Administración Pública Nacional que regule los alcances y la Compensación por Zona, se mantendrá el régimen actual para el personal comprendido en el Convenio Sectorial, sin perjuicio de las actualizaciones que pudieran resultar necesarias.</p>
--	---



COMENTARIOS: *Para la estructura salarial de la nueva carrera se delineó una estructura simple, en la que el peso significativo de la remuneración estuviera incluido en el adicional por grado. Influyó en ello la experiencia de la carrera anterior, con una serie de suplementos que no fueron reglamentados por las dificultades que implicaba definir, por ejemplo, riesgo, área crítica, recurso humanos crítico.*

En el diseño también influyó la necesidad de contar con condiciones equitativas entre los profesionales de planta permanente y el personal bajo el régimen de contrato de empleo público, atento a que estos últimos sólo perciben el salario básico y los adicionales, de acuerdo con lo establecido en el convenio Colectivo de Trabajo General.



<p>Otros componentes</p> <p>Régimen disciplinario: No se prevé expresamente.</p>	<p>Otros componentes</p> <p>Régimen disciplinario: Se remite expresamente a la Ley 25.164, su reglamentación y al Convenio Colectivo de Trabajo General para la APN.</p>
<p>Licencias</p> <p>Régimen general: En materia de licencias, justificaciones y franquicias, el</p>	<p>Licencias</p> <p>Régimen general: En materia de licencias, justificaciones y franquicias, el</p>

personal comprendido en la carrera se regirá por las disposiciones del régimen general de la Administración Pública Nacional.

Licencia especial: Los profesionales que desempeñan funciones en establecimientos fisiológicos, de infecto – contagiosos, de salud mental, en servicios de radiodiagnóstico y de terapia por irradiación y en institutos de discapacitados, además de la licencia ordinaria por descanso anual que les corresponda, tendrán derecho a gozar de quince días corridos de licencia adicional, cualquiera fuera su antigüedad. Esta licencia no podrá ser acumulada a la ordinaria y deberá ser obligatoriamente otorgada, como mínimo, tres meses antes o después de la misma. Además, este personal deberá cumplir obligatoriamente su licencia anual todos los años.

personal comprendido en la carrera se regirá por las disposiciones del régimen general de la Administración Pública Nacional (decreto N° 3413/79) integrado al Convenio Colectivo de Trabajo General, con las siguientes especificidades:

Licencias especiales: Los profesionales que desempeñen funciones en áreas de riesgo infectológico certificadas por la autoridad competente, o establecimientos de salud mental y discapacidad, o en servicios de radiodiagnóstico y de terapia por irradiación, además de la licencia ordinaria por descanso anual que les corresponda, tendrán derecho a gozar de quince días corridos de licencia adicional, cualquiera fuera su antigüedad. Esta licencia no podrá ser acumulada a la ordinaria y deberá ser obligatoriamente otorgada como mínimo tres meses antes o después de la misma. Este personal deberá cumplir obligatoriamente su licencia anual todos los años.

Licencia para realizar estudios o investigaciones. Podrá otorgarse licencia para realizar estudios o investigaciones científicas en el país o en el extranjero, cuando por su naturaleza resulten de interés para la entidad en que revista el agente. En el caso que dichos estudios se realicen en el país, sólo se acordará esta licencia cuando, por razones debidamente acreditadas, la realización de los mismos crea incompatibilidad horaria con el desempeño del cargo.

Se regula detalladamente los requisitos para acceder a estas licencias, su duración máxima, condiciones a cumplir por quienes las usufructúen y consecuencias del incumplimiento.

Cuerpos Colegiales Especiales

Se crea la COMISION PERMANENTE DE LA CARRERA PROFESIONAL, con delegaciones en cada establecimiento e instituto, que tendrá por misión elaborar y canalizar las propuestas tendientes a asegurar la correcta administración de los recursos humanos del sector profesional comprendido en los alcances del presente decreto, el afianzamiento de las relaciones laborales e institucionales, la reglamentación del Régimen de Guardias

Cuerpos Colegiados Especiales

Se crea la COMISION PERMANENTE DE INTERPRETACION DE LA CARRERA PROFESIONAL SANITARIA (COPICPROSA) -constituida por CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes del Estado empleador, y CINCO (5) representantes titulares y CINCO (5) suplentes de la parte gremial- que tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

a) Interpretar el Convenio Sectorial con alcance general, buscando de

Profesionales y las condiciones de higiene y medio ambiente de trabajo.

Por el Convenio Colectivo Sectorial correspondiente al personal comprendido en los alcances del Decreto N° 277/91 se crea la COMISION PERMANENTE DE APLICACIÓN Y RELACIONES LABORALES DE LA CARRERA PROFESIONAL SANITARIA, integrada por seis representantes titulares y seis suplentes de cada parte

asegurar la debida integración de la normativa del mismo y la reglamentaria aplicable, a solicitud de las partes,

b) Fortalecer la aplicación adecuada del Convenio a través de sus delegaciones en cada organismo o entidad descentralizada cuyo personal se encuentre comprendido,

c) Promover el desarrollo de relaciones laborales armónicas y productivas a efectos de mejorar la prestación del servicio a la comunidad,

d) Elaborar y/o analizar las propuestas de modificación del régimen establecido por el Convenio que faciliten la concreción de los principios orientadores establecidos en éste y en la Ley N° 25.164, a efectos de afianzar tanto la profesionalidad y dignidad laboral de los trabajadores así como de elevar los niveles de excelencia respecto a la calidad y el rendimiento en el servicio,

e) Requerir la intervención de la Co.P.A.R, para el tratamiento de las cuestiones que afecten a la interpretación, integración o prevalencia de normas del Convenio Sectorial y el Convenio General,

f) Intervenir en la resolución de controversias y/o conflictos no comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo General o el que lo reemplace.

g) Dictar su reglamento de funcionamiento y el de sus Delegaciones, a establecer en cada entidad descentralizada en la que reviste el personal comprendido,

h) Intervenir en los términos establecidos por el Convenio Colectivo de Trabajo General respecto de los regímenes de selección y evaluación.

Delegaciones Jurisdiccionales: Se constituirá una Delegación de la Comisión Permanente de Interpretación de la Carrera Profesional Sanitaria (COPICPROSA) en cada una de las entidades descentralizadas alcanzadas por el Convenio Sectorial.

Reencasillamiento

Además de otras disposiciones transitorias destinadas a contemplar el tránsito del anterior escalafón al presente, el Convenio establece la forma en que será

	reencasillado el personal de planta en el nuevo régimen.
--	--

5.- REFLEXIONES FINALES.

Un primer punto a destacar es la aprobación de la carrera a través de un convenio colectivo, que ofrece otro marco de desarrollo futuro ya que reconoce el derecho de los trabajadores de la administración pública para negociar sus condiciones laborales. Esto es particularmente novedoso entre los profesionales de salud, ya que en este grupo las relaciones profesionales y de empleo se encuentran signadas por el hábitus de la profesión dominante, la medicina, que es una profesión que nace y se reivindica como de ejercicio liberal. Por lo tanto, es de por sí innovador el encuadre de los profesionales de salud dentro de la institucionalidad de las relaciones de empleo y de la negociación colectiva y dentro del campo de los “trabajadores”. Es de destacar que en el convenio de los trabajadores de Sanidad vigente en el sector privado no se encuentran incluidos.

En el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial que regula la “Carrera Profesional del Equipo de Salud de Establecimientos Hospitalarios e Institutos y organismos de Fiscalización y de Investigación y Producción que dependen del Ministerio de Salud se verifica la inclusión de aspectos innovadores respecto del desarrollo de la carrera, la explicitación de los principios, destacando: el valor social y político que tiene el bien salud para el Estado democrático y de derecho, de indeclinable compromiso social y el reconocimiento de la relación entre los trabajadores de salud y los resultados en materia sanitaria.

La diferencia en los objetivos y principios rectores de ambas carreras remite al momento en que fueron pensados los distintos regímenes: el de 1991 pone el eje esencial en los servicios y en garantizar su funcionamiento, en tanto que en el más reciente los principios rectores plantean la perspectiva de derechos.

La mirada desde los servicios da cuenta de un modelo curativo e instrumental de la salud, ligada a la atención de la enfermedad y a las estructuras sanitarias, los trabajadores han sido contemplados en este modelo como un recurso, (“recurso humano”), como engranajes de un modelo de mercado. Desde la perspectiva de derechos se apunta al ejercicio pleno de la ciudadanía y a la salud como un bien esencial para lograrla. En este marco, el Estado y los trabajadores asumen un rol activo, el uno como garante de las condiciones para el ejercicio de los derechos, los trabajadores como “hacedores” directos de los resultados sanitarios. Ambos como actores que acuerdan alrededor del valor de la salud y las responsabilidades compartidas.

La incorporación de deberes para con las personas y la institución refuerza estos conceptos. En ese sentido, el consentimiento informado, la participación en la toma de decisiones, apuntan a la democratización de las prácticas.

La variación y ampliación del ámbito y alcance de la carrera incorporan el cambio de perfil del Ministerio en su rol regulador.

La estructura de la nueva carrera contempla dos agrupamientos y describe las diferentes funciones y responsabilidades de cuatro categorías que la componen. Esto también es una novedad que, además, permite la promoción vertical desligada de los cargos de conducción. En el régimen anterior, como en muchos de los de las provincias argentinas, los profesionales veían como único horizonte de progreso y jerarquización en la carrera el acceso a los cargos de conducción. Ello los llevaba a encarar en etapas avanzadas de su carrera un proceso de trabajo diferente, en el que muchos no estaban interesados ni para el que contaban con las competencias adecuadas. Ahora pueden aspirar a un desarrollo dentro de la práctica asistencial o la investigación, lo que, además de promover la excelencia en estos ámbitos, posiblemente coopere a una reducción de las estructuras.

El desarrollo de la carrera considera el progreso en forma vertical mediante procesos de acreditación de méritos y competencias profesionales diseñados a tal fin, los que habilitan al ejercicio de cargos de mayor responsabilidad, complejidad o autonomía.

En efecto, el personal comprendido en el régimen de estabilidad promueve de categoría como reflejo de su grado de profesionalidad y la capacidad laboral asociada, conforme la acreditación de la posesión de niveles de progresivo y creciente dominio y perfeccionamiento profesional específico, que le habilita para el ejercicio de funciones o responsabilidades consecuentes.

Esto se suma a la posibilidad de ingreso por concurso abierto en cualquiera de las categorías y en los cargos directivos, que favorece la incorporación de trabajadores formados, en un contexto en el que los cambios tecnológicos muchas veces exigen buscar en el mercado profesionales que lideren la incorporación de nuevos procesos, sobretodo de tipo regulatorio o de producción de biológicos. Esta apertura aporta también posibilidad de renovar prácticas en organizaciones que tienen tendencias reproductivas cuando su personal se forma exclusivamente en su interior.

El convenio establece exigencias mínimas para acceder a las distintas categorías, algunas tradicionales relacionadas con el ejercicio profesional (poseer matrícula y experiencia profesional) y con la formación habitual (especialidad para los médicos), pero también aparecen otras formaciones de posgrado como Maestrías y Doctorados y se incorpora la recertificación profesional como forma de actualización de competencias,

promoviendo de esta manera la educación continua. La inclusión de requisitos de conocimientos relacionados con las políticas, los determinantes sociales y el ámbito de trabajo aporta al encuadre institucional y a la formación requerida para insertarse en la organización. Esto también constituye una diferencia en un sistema en el que las competencias clínicas se han considerado suficientes para el desempeño laboral eficaz y para profesiones que, según se ha mencionado, privilegian el ejercicio liberal. La obligación de una contraprestación cuando el profesional se ha capacitado en el marco de la institución también apunta a fortalecer lo colectivo sobre lo individual: la capacitación no le pertenece al trabajador: es un bien común.

En el marco provisto por el Convenio Colectivo de Trabajo General se incorporan los trabajadores que revistan bajo el régimen de contrato de empleo público al convenio sectorial, a lo que se suman condiciones relacionadas con la jornada laboral reducida, mixta y nocturna que limitan la prestación horaria y que redundan en beneficio del trabajador de salud, proclive a jornadas prolongadas a través de las guardias. La reducción de la jornada de guardia a 12 horas constituye un cambio en las prácticas que requerirá de ajustes en las organizaciones pero que redundará en mejores condiciones de trabajo y mayor calidad de atención.

Indudablemente, la construcción de una carrera es un proceso de construcción situado, en el que se ponen en juego variables políticas e históricas para conformar el mejor producto posible en un contexto particular. El Convenio Colectivo de Trabajo para los Profesionales del Equipo de Salud se ha beneficiado del encuadre institucional de la negociación colectiva en el sector público y de la experiencia de la implementación del régimen anterior, ofreciendo una perspectiva diferente desde los derechos de trabajadores y pacientes, lo que es posible a partir de la firme decisión gubernamental de avanzar por este camino negocial, en la construcción de la relación laboral con los trabajadores, apostando por ampliar, de esta forma, los márgenes democratizadores de lo público, en el convencimiento de que por este camino se garantiza una mejor prestación del servicio a la comunidad.

ANEXO

FICHA ORIENTATIVA PARA EL RELEVAMIENTO NORMATIVO.

CONSTITUCIÓN PROVINCIAL.

- Respecto al empleo público.
- Derecho a la salud.

LEY DE EMPLEO PÚBLICO PROVINCIAL.

- Nombre.
- N°.
- Fecha.

LEY DE CARRERA SANITARIA.

- Nombre.
- N°.
- 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.

