



PROVINCIA DE SANTA CRUZ
Ministerio de Gobierno
Secretaría de Estado de Trabajo y Seguridad Social

ACTA N° 19.-

COMISION DE TRATAMIENTO DE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SECTORIAL SALUD

En la ciudad de Río Gallegos, capital de la Provincia de Santa Cruz, a los 18 días del mes de Junio de 2015, siendo las 12:30 horas, comparecen ante la Comisión de CCT Sectorial de Salud, previamente citados; por el **Poder Ejecutivo Provincial**, el subsecretario de Gestión Institucional y Administrativa Sr. Raúl **LESCANO**, el Dr. Pablo Omar **KAIRUZ**, el Dr. Marcos Rafael **FLORES** por el Ministerio de Salud, el Subsecretario de Función Pública el Sr. Horacio **CASTRO**, el Sr. José **NAVARRO** por **ATE**, el Sr. Omar **GONZALEZ** y la Sra. Verónica Valeria **LASTRA** por **UPCN**, María Ernestina **CONTRERAS** por **FATSA** y por la Autoridad Laboral lo hace el Sr. Néstor **HERRERA**.-

ACTA N° 19

Con respecto al Art. 31 (VIATICOS) el PE consideran que lo valores propuestos son elevados.

El Art. 33, 34, 35, 36, 37 y 38 se discutirá en las próximas reuniones.

ACTA N° 19

ARTÍCULO 32: VIATICOS: es la asignación fija diaria que se acuerda a los trabajadores comprendidos en este Convenio, para atender todos gastos personales que ocasiona el desempeño de una Comisión de Servicio (alojamiento, pasajes, movilidad, desayuno, almuerzo, merienda, cena y dos colaciones diarias).

- A) Cincuenta (50) kilómetros de su asiento habitual o que, aun cuando esté ubicado a una distancia menor, obligue al trabajador a pernoctar en el sitio de su actuación provisional.
- B) El empleador deberá proveer y proveer que se pague por adelantado los Viáticos.
- C) Por servicio de traslado pre hospitalario se aplicara la siguiente tabla:

vía	Distancia entre puntos	Equivalencia
Terrestre	40 a 99 Km.	1/2 guardia activa Medica hábil (12 Hs)
Terrestre	100 a 299 Km.	1 guardia activa Medica hábil (24 Hs)
Terrestre	Más de 299 Km.	1½ guardia activa Medica hábil (36 hs)
Aérea	Dentro de la provincia	11/2 guardia activa Medica hábil (36 Hs)
Aérea	Fuera de la Provincia	2 guardias activas Medica hábiles (48 Hs)

ARTÍCULO 39: FERIADOS

Los días feriados y no laborables serán todos los comprendidos en la Ley 21329 y sus modificatorias o la que la remplace a futuro, el 31 de Enero, Jueves y Viernes Santo, 24 de Diciembre, 31 de Diciembre, los aniversarios fundacionales de cada Localidad de la provincia, asuetos declarados por decreto del Poder Ejecutivo Provincial y se agregarán como días no laborables a los que corresponden a cada actividad, profesión u oficio, etc.

Queda específicamente incluido como jornada no laborable el 21 de septiembre, "Día del Trabajador de la Sanidad; trabajadores que por razones operativas de servicio, trabajen estos días, se les otorgará los francos compensatorios correspondientes, dejando a libre elección del trabajador la fecha para usufructuarlo.

TITULO VI

CARRERA DEL PERSONAL

CAPITULO I: PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 40: La carrera del personal estará orientada a facilitar la incorporación y el desarrollo de los recursos humanos que permitan a los órganos del Poder Ejecutivo Provincial cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades.

ARTÍCULO 41: La carrera del personal se orientará según los siguientes principios:

- a) Igualdad de oportunidades.
- b) Transparencia en los procedimientos.
- c) Incorporación del personal por sistemas de concurso, salvo el caso que por necesidad de urgencia debidamente acreditada por instrumento legal dictado al efecto.
- d) Evaluación de las capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan en el presente Convenio.
- e) La responsabilidad de cada trabajador en el desarrollo de su carrera individual. El Estado empleador facilitará este desarrollo.
- f) La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del trabajador en la carrera.

CAPITULO II

PROMOCION

ARTICULO 42: La carrera del personal consistirá en el acceso del trabajador a distintos agrupamientos, niveles, tramos, grados, con sujeción a las pautas generales establecidas en el presente Convenio.

ARTICULO 43: Los trabajadores podrán promover horizontalmente según la adquisición de competencias dentro de cada grado o tramo escalafonario en la que se encuentren, conforme a las pautas que se establezcan en el presente convenio colectivo de trabajo y en el escalafón que establezca en el mismo.

La promoción exigirá como mínimo una cantidad de calificaciones adecuadas del desempeño del trabajador y la acreditación de las competencias laborales o actividades de capacitación que se acuerdan.

ARTICULO 44: La promoción vertical de nivel o agrupamiento escalafonario se efectuará conforme a los mecanismos de meritación, concurso y requisitos aplicables al cargo o función al que se aspire.

CAPITULO III: CONCURSO

ARTICULO 45: La selección del personal se realizará mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y aptitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones.

ARTÍCULO 46: Se deberán respetar los principios de igualdad, de oportunidades, publicidad, transparencia y específicamente la igualdad de trato por razones de género o de capacidades diferentes, como así también la debida competencia entre los candidatos de

X

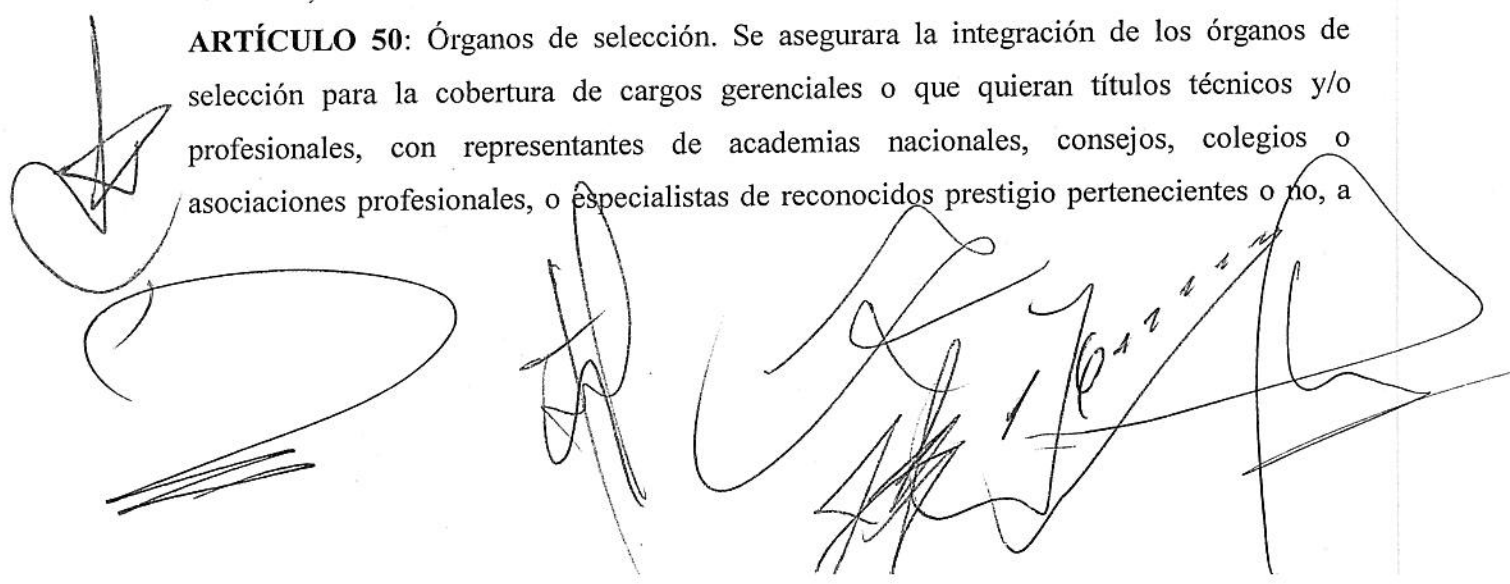
ingreso a la Administración Público Provincial, como así también la debida competencia entre los candidatos. Se asegurará el cumplimiento de las Leyes Nros. 22.431 y 23.109 o las que en el futuro se dicten estableciendo condiciones de ingreso a la Administración Pública Provincial.

ARTICULO 47: Se establecerán en forma paritaria, los perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes, para cubrir cargos vacantes de naturaleza funcional similar o equivalente. En el perfil de la vacante a cubrir se deberá especificar cuáles son las habilidades y aptitudes psicofísicas necesarias para el desarrollo del trabajo, a los fines de acceder a la postulación de trabajadores con discapacidad.

ARTÍCULO 48: Difusión de las convocatorias. Con el objeto de garantizar el principio de publicidad, el Estado empleador pondrá en conocimiento del público en general mediante publicaciones en el boletín oficial y en el diario de mayor circulación del lugar del cargo a concursar y como así también comunicaciones fehacientes a las entidades gremiales, todo ello bajo pena de nulidad. Las entidades gremiales se comprometen a actuar como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación, los que serán abiertos o cerrados según el puesto.

ARTÍCULO 49: Procedimientos. Los procesos de selección del personal que apruebe el Estado empleador, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias de los convenios colectivos en el marco de funcionamiento de los órganos paritarios de interpretación y aplicación que en ellos se establezcan y a los efectos de asegurar el cumplimiento de las garantías consagradas en el presente Convenio, contemplarán básicamente sistemas de evaluación objetiva de antecedentes, experiencias relacionadas con el cargo, conocimiento, habilidades y aptitudes. Podrán convenirse asimismo, modalidades de cursos de formación habilitantes para el ingreso.

ARTÍCULO 50: Órganos de selección. Se asegurara la integración de los órganos de selección para la cobertura de cargos gerenciales o que quieran títulos técnicos y/o profesionales, con representantes de academias nacionales, consejos, colegios o asociaciones profesionales, o especialistas de reconocidos prestigio pertenecientes o no, a



universidades o centros de de investigación, nacionales o extranjeros, afines a la especialidad requerida.

En ningún caso los órganos de selección estarán integrado exclusivamente por personal de la jurisdicción de la que dependa el cargo a cubrir, ni por mas de un SESENTA POR CIENTO (60%) de un mismo sexo.

ARTICULO 51: Tipo de convocatoria: La convocatoria concurso Podrán ser abierta o cerrada. Cuando la convocatoria sea cerrada abarcara a todo el personal comprendido en el presente CCT sectorial salud según su profesión y/o actividad.

ARTICULO 52: La parte gremial fiscalizara los procesos de transparencia y selección, debiéndose dejar constancia en acta de todas sus observaciones. Estas observaciones serán elevadas al titular de la jurisdicción o entidad y consideradas ante la decisión final.

ARTICULO 53: Designación. La designación de personal se ajustará al orden de mérito aprobado.

ARTICULO 54: La evaluación de desempeño es el procedimiento mediante el cual se examina las competencias, aptitudes y actitud laboral del trabajador a fin de verificar el logro de los objetivos y resultados en el desarrollo de las funciones requeridas o asignadas por su actividad laboral.

ARTÍCULO 55: Objetivo.

La evaluación del desempeño deberá contribuir a estimular el compromiso del trabajador con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa para su promoción en la carrera.

ARTICULO 56: Principios.

Los sistemas de evaluación que se aprueben por el Estado empleador, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo Sectorial de Salud. Se sujetaran los siguientes principios:

- a) Objetividad y confiabilidad.
- b) Valides de los instrumentos a utilizar.
- c) Analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, sin perjuicios de resguardar las especificidades correspondientes.

- X
- d) Distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.
 - e) Instrumentación de acciones tendientes a mejorar los desempeños inadecuados.
 - f) La evaluación de desempeño será individual de cada trabajador, como así también de los equipos de trabajo, sector, servicios, departamentos, direcciones y/u hospitales.
 - g) La evaluación será realizada en forma general y abarcara a todos los integrantes de los equipos de trabajo, sector, servicios, departamentos, direcciones y/u hospitales.

ARTICULO 57: Plazos.

La evaluación será al menos anual y comprenderá al personal que hubiera prestado como mínimo SEIS (6) meses de servicio efectivo.

El proceso de calificación deberá estar concluido durante el trimestre inmediato posterior evaluado. Cuando sea necesario por la naturaleza de los servicios podrán convenirse otros periodos.

ARTÍCULO 58: Evaluadores.

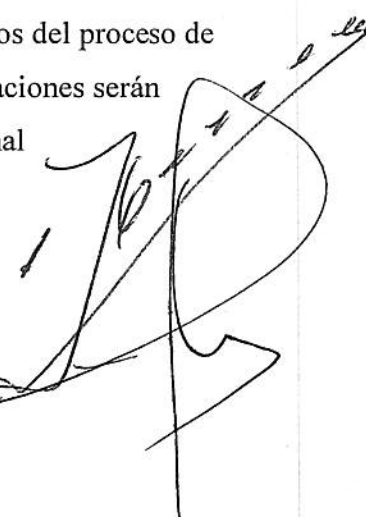
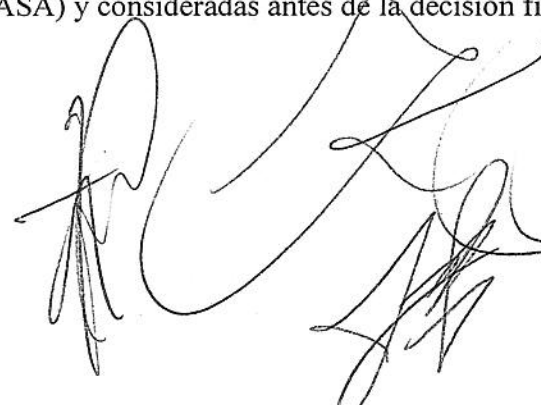

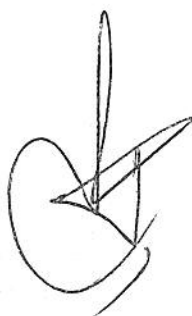
Los titulares de unidades organizativas y jefaturas siempre que ambas sean ganadas por concurso, serán responsables de evaluar el personal a su cargo con ecuanimidad, objetividad e imparcialidad.

En caso de desvincularse del servicio deberán dejar un informe sobre el desempeño de los trabajadores que le dependan.

ARTICULO 59: Órgano de Evaluación.

Deberá ser colegiado. El proceso de evaluación deberá garantizar la participación del superior inmediato cuyo requisito es tener ese cargo por concurso. La evaluación del desempeño del trabajador podrá complementarse con las ponderaciones de otros actores vinculados con su gestión, quienes también deberán haber concursado sus cargos.

ARTÍCULO 60: Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, el trabajador presentara sus discrepancias, cuyas observaciones serán elevadas a la (COPRELASA) y consideradas antes de la decisión final



X

Siendo las 15:00 hs., se da por finalizada la presente acta, quedando fijada la próxima reunión para el día jueves 25 de Junio, a las 12 hs., en lo cual serán notificados oportunamente en el lugar a reunión.

Se firman seis (6) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto. CONSTE.-

