EI PRESENTE BORRADOR DE CCT DE SALUD, HA SIDO ELABORADO COMO "PROYECTO", EL QUE QUEDA A CONSIDERACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE SALUD, QUIENES DEBEN LEER Y MODIFICAR TODO O PARTE DE ACUERDO A SU CRITERIO Y CON LA MIRADA LOCAL.

POR OTRO LADO TENER PRESENTE QUE ESTE "BORRADOR DE CCT " ESTÁ DIRIGIDO A LOS CROS. DE SALUD PARA QUE ELLOS LO DISCUTAN EN SUS LUGARES DE TRABAJO CON EL RESTO DE LOS TRABAJADORES, PARA QUE ESTA DISCUCIÓN SE REALICE SOBRE ALGO ESCRITO, CUYA PRINCIPAL FUNCIÓN ES SER UN DISPARADOR Y UNA GUÍA, SE COPIÓ EL CCT MARCO EN ALGUNOS ITEMS POR EJEMPLO LICENCIAS, HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL, RESOLUCION DE CONFLICOS, SANCIONES DISCIPLINARIAS ETC. LOS CUALES TAMBIÉN PUEDEN SER MODIFICADOS EN MEJORA DE LOS TRABAJADORES.

Santiago y Ricardo

Art. 14 bis.- El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

INDICE

PROLOGO

TITULO I: AMBITO DE APLICACION

CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES, Artículo 1º al 3º

CAPITULO II: NEGOCIACION DE BUENA FE, Artículo 4º

TITULO II: CONDICIONES DE INGRESO

CAPÍTULO I: INGRESO, Artículos 5º al 6º

CAPÍTULO II: REINGRESO, Artículo 7º y 8º

TITULO III: RELACION DE EMPLEO

CAPITULO I: NATURALEZA DE LA RELACION DE EMPLEO, Artículos 9º al 20º

CAPITULO II: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR, Artículo 21º

CAPITULO III: DERECHO, DEBERES Y PROHIBICIONES, Artículos 22º al 25º

CAPITULO IV: EGRESO, Artículo 26º al 27º

TITULO IV: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

CAPITULO I: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, Artículo 28° al 30°

CAPÍTULO II: CRÉASE LA COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, Artículo 31° al 36°

TITULO V: ASIGNACIÓN DE FUNCIONES Y/O MOVILIDAD 37° al 41

TITULO VI: MODALIDADES OPERATIVAS, Artículo 42° al 50°

TITULO VII: CARRERA DEL PERSONAL

CAPITULO I: PRINCIPIOS GENERALES. Artículos 51° al 52°

CAPITULO II: CRITERIOS DE REENCASILLAMIENTO, Artículo 53
CAPITULO III: ESCALAFÓN, Artículos 54° al 75°

CAPITULO IV: CONCURSO, Artículo 76° al 84°

CAPITULO V: EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL, Artículo 85 al 90°

CAPITULO VI: CAPACITACIÓN, Artículos 91° al 95°

TITULO VIII: RELACIONES LABORALES, Artículo 96

CAPÍTULO I: COMISIÓN PERMANENTE DE RELACIONES LABORALES DE SALUD (CO.P.RE.LA.SA), 97° al 100°

CAPITULO II: MECANISMOS PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES, Artículo 101° al 118°

CAPITULO III: REPRESENTACION GREMIAL, artículo 119° al 125°

CAPITULO IV. INFORMACION, Artículos 126º y 127º

TITULO IX: DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO, Artículo 128° al 132°

TITULO X: ASISTENCIA SOCIAL, Artículo 133° al 141°

TITULO XI: REGIMEN DISCIPLINARIO, Artículos 142º al 152º

TITULO XII: REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y HORAS COMPENSATORIAS, Artículo 153° al 175°

TITULO XIII: REMUNERACIONES, Artículos 176° al 178°

TITULO XIV: CLAUSULAS COMPLEMENTARIAS, Artículos 179º al 184º

TITULO XV: CLAUSULAS TRANSITORIAS, Artículos 185º al 187°

ANEXO I

CAPÍTULO I: RÉGIMEN LABORAL Y PREVISIONAL POR RIESGO DENTRO DEL ÁMBITO HOSPITALARIO, CENTROS DE SALUD, PUESTOS SANITARIOS, GERIÁTRICOS, CENTROS DE SALUD MENTAL, UNIDAD DE REHABILITACIÓN DEL NIÑO CON DISCAPACIDAD Y OTROS CENTROS DE REHABILITACIÓN A CREARSE. Artículos 188º al 197º.

CAPÍTULO II: GUARDIAS PROFESIONALES, TÉCNICAS Y AUXILIARES, Artículos 198º al 208º.

ANEXO II: TÍTULOS

CAPITULO I: TÍTULOS, Artículos 209° al 210°

TITULO I: AMBITO DE APLICACIÓN

CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1: El presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial de Salud será de aplicación para todos los trabajadores dependientes de la Administración Pública Provincial que tengan como ámbito laboral, Hospitales, Centros de Salud, Centros Periféricos, Centros de Atención Simples y Complejos, Puestos Sanitarios, Centros de tratamientos e Investigación, Geriátricos, Centros de Salud Mental, Aeroderivaciones, Personal afectado a otras dependencias: Casa de la Provincia de Santa Cruz, Caja de Servicios Sociales y cualquier otro ámbito creado o a crearse, dependiente del Ministerio de Salud Pública de la Provincia de Santa Cruz.
Queda convenido que las referencias a los trabajadores y autoridades efectuadas en género masculino y femenino tienen carácter y alcances indistintos. Todas las menciones en un género son, a fin de evitar la sobrecarga gráfica, representan siempre a hombres y mujeres.

Están excluidos del presente Convenio Colectivo Sectorial: funcionarios políticos con responsabilidades mayores a Directores Provinciales.

ARTÍCULO 2: El personal no incluido en el presente, perteneciente a otras jurisdicciones y entidades creadas o a crearse, podrá ser incorporado en el ámbito del presente Convenio por el Poder Ejecutivo Provincial previa consulta a la Comisión Provincial de Relaciones Laborales de Salud (CO.P.RE.LA.SA) creado por el presente Convenio Colectivo Sectorial para el Personal de la Salud.

ARTÍCULO 3: VIGENCIA.

Aclárase que será de aplicación para el personal que, estando comprendido en el presente, sea adscrito, destinado o trasladado a representaciones provinciales dentro del territorio nacional. Su vigencia se extenderá por el término de DOS (2) años desde el momento de su homologación y todos los pasos administrativos que marque la legislación vigente, salvo en aquellas materias o temas en los que las partes acuerden un plazo de vigencia particular.

Dentro del plazo de sesenta (60) días corridos anteriores a su vencimiento, la comisión negociadora sectorial deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes, para negociar su renovación.

Artículo 3bis, En todos los supuestos de conflictos de normas entre el Convenio Colectivo General y los Convenios Sectoriales será de aplicación la norma vigente en el Convenio General, al que se le reconoce jerarquía superior, siempre se aplicará la que implique mayor beneficio al trabajador.

CAPÍTULO II NEGOCIACIÓN DE BUENA FE

ARTÍCULO 4: Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios establecidos en la Ley provincial nº 2986 garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundamentadas por escrito, a fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.

TÍTULO II
CONDICIONES DE INGRESO

CAPÍTULO I: INGRESO :

ARTÍCULO 5: El ingreso del aspirante a planta permanente de del Sector Salud estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones:

a) Ser argentino

b) Tener una edad mínima de 18 años.

c) Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo que se acreditará mediante los regímenes que se establezcan para la selección o concurso, según corresponda, que aseguren los principios de publicidad,

transparencia e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la función pública. Las Asociaciones sindicales signatarias ejercerán a través de la CO.P.RE.LA.SA. las correspondientes veedurías previstas en el presente Convenio Colectivo Sectorial de Salud, su participación y control del cumplimiento de los criterios de selección y evaluación para garantizar la efectiva materialización de los principios antes señalados.

d) Acreditar aptitud psico- física adecuada al cargo a desempeñarse debiendo someterse al examen pre ocupacional.

e) Tener domicilio en la provincia, salvo que el puesto de trabajo a cubrir se ubique fuera del territorio provincial.

f) Título: Secundario.

ARTÍCULO 6: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrá ingresar:

a) El que se encuentre inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos o haya sido sancionado, con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no haya sido rehabilitado.
b) El que haya sido condenado en causa criminal por hecho doloso, salvo rehabilitación.

c) El que se encuentre en situación de incompatibilidad prevista en el presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial de Salud.

d) El que sea retirado o jubilado de algún régimen Nacional, Provincial o Municipal.

e) El que haya sido condenado en causa criminal por genocidio o crímenes de lesa humanidad.
f) El que haya sido favorecido por las leyes de obediencia debida o punto final.
g) Los contratistas o proveedores del Estado Provincial.

h) El fallido concursado no rehabilitado.

i) El que se halle incorporado al Registro de Deudores Alimentarios.

CAPÍTULO IV: REINGRESO

ARTÍCULO 7: Para el reingreso al Sector Salud de la Administración Pública de la Provincia de Santa Cruz**,** se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso; si el mismo se produjera dentro de los CINCO (5) años del egreso, en un cargo o función de nivel equivalente o inferior al que tenía al

momento de su egreso, y el trabajador hubiera gozado de dicha estabilidad en aquel momento, la readquirirá en forma automática.

Al personal que reingresa a la administración y hubiera obtenido anteriormente indemnización por retiro, no se computará la antigüedad precedente a los efectos de ulterior desvinculación, pero le será tenida en cuenta dicha antigüedad para los otros beneficios provenientes de nuevo nombramiento

ARTICULO 8: No será considerado como ingresante el trabajador que cambie su situación de revista presupuestaria y/o haya prestado servicios para la administración pública bajo otra modalidad contractual laboral y no laboral, sin que hubiere mediado interrupción de la prestación de los servicios. A dichos efectos será computado a los fines de la antigüedad, el tiempo de servicios prestados bajo su anterior situación de revista presupuestaria y/o bajo la modalidad contractual mencionada.

TITULO III
RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO

CAPÍTULO I: NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE EMPLEO

ARTÍCULO 9: Las condiciones de trabajo determinadas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial de Salud responden a los siguientes principios ordenadores de la función pública:

a) Sometimiento pleno a la Constitución Nacional, Provincial y a la Ley.
b) Igualdad, mérito y capacidad.
c) Estabilidad absoluta en la relación de empleo.
d) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.
e) Eficacia en el servicio, mediante un perfeccionamiento continuo.
f) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
g) Jerarquízar las acciones en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
h) Participación y negociación de las condiciones de vida y de trabajo.
i) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato.
j) Condiciones dignas y equitativas de labor.
k) Jornada limitada
l) Descanso y vacaciones pagos.
m) Retribución justa
n) Salario acorde al costo de la canasta básica total a valores reales.
ñ) Igual remuneración por igual tarea
o) Participación en las ganancias de arancelamiento hospitalario y de producción, si se creara, con control de los trabajadores en su administración.
p) Participación en la dirección o puesto de relevancia en la toma de decisiones.

q) Protección contra el despido arbitrario.
r) Estabilidad absoluta del empleado público.
s) Organización sindical libre y democrática.
t) Recurrir a la conciliación y al arbitraje.
u) El derecho de huelga.
v) Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.
w) Jubilación y pensión móvil.
x) Protección integral de la familia.
y) Acceso a una vivienda digna.
z) Cumplimiento de los regimenes laborales y respeto de todos los derechos adquiridos de los trabajadores y Régimen estatal de seguro por riesgos del trabajo.

ARTICULO 10: Son valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo, aquéllos establecidos por la legislación nacional en la materia, entre otros, la probidad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en el proceder, el respeto por los derechos humanos, la solidaridad, la discreción y la responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en el servicio a los ciudadanos.

ARTICULO 11: El personal que ingresa a los cargos pertenecientes al régimen de carrera lo hará mediante los mecanismos de selección que contemplen los principios de transparencia, de publicidad, de igualdad de oportunidades y de trato, y de mérito para determinar la idoneidad para el cargo o función a cubrir.

La designación de personal en cargos de carrera sin la aplicación de los sistemas de selección establecidos de conformidad con los principios convenidos en el presente convenio no reviste en ningún caso carácter de permanente ni genera derecho a la incorporación al correspondiente régimen de estabilidad y será nulo de nulidad absoluta, con excepción del supuesto previsto en el Artículo 136.

ARTICULO 12: Todos los trabajadores incluidos en el presente convenio gozarán de la estabilidad absoluta garantizada en el articulo 14 bis de la Constitución Nacional, la cual comprenderá:

a) el empleo,
b) el nivel y el grado escalafonario alcanzado.
c) la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel y grado escalafonario.

ARTICULO 13: La estabilidad en la función es extensiva al cargo o función cuando se trate del desempeño de funciones de nivel gerencial o Dirección Provincial, General o Dirección de Hospital, a las que se hubiese accedido por regímenes de selección abiertos o cerrados, con períodos de duración establecidos previamente y en las condiciones que se establezcan en

el sistema de carrera del presente Convenio Colectivo Sectorial. Asimismo podrá convenirse que el desempeño de funciones de jefatura a las que se hubiese accedido mediante sistemas de selección que acreditaren la idoneidad bajo igualdad de oportunidades entre los trabajadores que reunieran las condiciones exigidas, pueda tener la estabilidad funcional prevista en el presente artículo.

ARTICULO 14 Los cargos funcionales no podrán pactarse períodos de duración superiores a los tres (3) años. Una vez vencido el período respectivo deberá realizarse el proceso de selección correspondiente.

ARTICULO 15: **:** Los trabajadores que gozara de estabilidad funcional, la retendrá cuando ocupe cargos políticos sin dicha garantía.

ARTICULO 16: En el ámbito de aplicación la adquisición de la estabilidad se producirá cuando se dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

a) La prestación efectiva de los servicios durante el período de prueba, el que será extensivo a 6 (seis) meses.

A este efecto se entiende por mes de servicio efectivo al período en el cual el trabajador hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza característica de su prestación, incluyendo el término de todas las licencias, justificaciones, días compensatorios y permisos especiales.

b) La acreditación de la idoneidad durante el período de prueba a través de las evaluaciones satisfactorias y la aprobación de actividades de capacitación, según lo establecido por el sistema de carrera pertinente. A este efecto, las entidades sindicales intervendrán desde la comisión de carrera y capacitación en los respectivos procesos de evaluación.

c) La obtención del certificado de aptitud psicofísica para el cargo y/o función, de conformidad con la legislación nacional en la materia.

Antes de vencido el plazo establecido en el inciso a) la autoridad competente ratificará mediante acto expreso la designación. Si no se dictara el acto ratificatorio en tiempo y forma, la designación se considerará efectuada, adquiriéndose el derecho a la estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo previsto en el inciso a).

ARTÍCULO 17: Durante el período de prueba la designación del trabajador podrá ser cancelada en cualquier momento por la autoridad competente de quien dependa, debiendo expresar en el acto la causa que justifique la medida, solo atendiendo a los siguientes supuestos:
a) Falta de acreditación de condiciones de idoneidad a través de la evaluación de desempeño.

b) No obtención del certificado definitivo de aptitud psicofísica para el cargo.

La cancelación de la designación dará derecho a una indemnización por antigüedad equivalente al 50 % (cincuenta por ciento) de la mejor remuneración mensual percibida en el caso de haber prestado servicios en un lapso inferior a 3 (tres) meses, y equivalente a la mejor remuneración mensual percibida para el caso de haber prestado servicios en un lapso igual o mayor a 3 (tres) meses.

En ambos casos los trabajadores tendrán derecho a percibir asimismo el sueldo anual complementario proporcional y las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

ARTICULO 18: El personal alcanzado por el régimen de estabilidad que resulte afectado por medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a los mismos, con la eliminación de los respectivos cargos, podrá optar por la reubicación o por percibir la indemnización establecida en el Artículo 20 de forma inmediata y en un solo pago, dentro de los TREINTA (30) días de la baja. En todos los casos el trabajador será notificado en forma fehaciente con seis (6) meses de antelación.
En caso que optara por su reubicación, se garantizará la incorporación del trabajador afectado, a cuyo efecto deberán cumplirse con las acciones de reubicación en el ámbito del presente Convenio.

ARTÍCULO 19: **RECONVERSIÓN LABORAL**.
De ser necesaria la reconversión laboral del trabajador para su reubicación en cargos, podrá asistir a cursos de capacitación por un período de SEIS (6) meses, durante los cuales no dejará de percibir su remuneración. Dichos cursos se implementarán a través del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral.

La CO.P.RE.LA.SA reglamentará los aspectos operativos relacionados con el presente artículo.

ARTICULO 20: INDEMNIZACIÓN.
La indemnización de todo el personal incluido en el presente Convenio junto con los del Artículo 18, será en todos los casos igual a tres (3) meses de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual percibida durante la vigencia de la relación laboral. Se considerarán las retribuciones percibidas hasta el momento de la opción de baja inmediata ejercida por el trabajador, y se computarán también los servicios no simultáneos prestados en el ámbito del Sector Salud de la Administración Pública Provincial, servicios prestados hasta el momento de la referida opción de baja inmediata, excluidos aquéllos que hayan generado con anterioridad una indemnización por aplicación de medidas de reestructuración, retiro voluntario, renuncia o despido.

CAPÍTULO II: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

ARTÍCULO 21: Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente convenio son obligaciones del empleador:

a) Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, stress laboral, bioseguridad y riesgo laboral, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio.

b) Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral,

c) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, de este Convenio Colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.

d) Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.

e) Entregar al trabajador, cuando lo solicite, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

f) Garantizar al trabajador todos los medios necesarios, (económicos, materiales, edilicios, etc.) para cumplir adecuadamente con su trabajo

g) Garantizar la dignidad del trabajador así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración Pública Provincial.

h) Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de trabajo, incluido cualquier cambio de lugar o sector de trabajo.

i) Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia laboral y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

j) Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones.

k) Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.

l) Llevar un registro de personal por organismo con sus respectivos legajos ordenados, en el que constarán antecedentes de su actuación laboral.

Al efecto es obligación de la parte empleadora la concesión de vista de los mismos a solicitud del trabajador. Los antecedentes del registro se irán acumulando de modo que la última actuación pueda expedir la certificación para los trámites jubilatorios, y deberán ser transferidos conjuntamente con el trabajador cuando esté alcanzado por una situación de movilidad.

m) Informar mensualmente a las organizaciones sindicales signatarias en forma fehaciente, las bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia al empleo o toda otra alteración en la situación de revista del trabajador.

n) Informar antes de enviar a la aprobación legislativa del presupuesto del año entrante:

- Rubro por gastos en personal.
- Oferta anual de empleo público.
- Previsión presupuestaria con posibles actualizaciones salariales
- Nuevas tecnologías

ñ) Entrega periódica de toda la indumentaria necesaria para que los trabajadores realicen la tarea asignada

o) Garantizar las condiciones a los trabajadores mencionadas en el Artículo 9 del presente convenio

CAPÍTULO III: DEBERES- DERECHOS Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 22: Dado el carácter específico de aplicación del presente Convenio, sin perjuicio de la aplicación supletoria de otras leyes y reglamentaciones vigentes, debiendo interpretarse que en ningún caso las disposiciones de esta Convención limitan, reducen o quitan derechos adquiridos por cada trabajador.

ARTÍCULO 23: El Trabajador tendrá los siguientes derechos:

a) Estabilidad en los términos señalados en los incisos c) y q) del Artículo 9) y Art. 18 del presente Convenio.

b) A una remuneración justa como consecuencia del contrato de trabajo, integrada por el básico, los adicionales, suplementos y bonificaciones. La misma será debida al trabajador por la mera circunstancia de haber puesto su tiempo y fuerza de trabajo a disposición de la empleadora.

c) Igualdad de oportunidades en la carrera.

d) Capacitación permanente.

e) Libre agremiación y negociación colectiva.

f) Licencias, justificaciones, días compensatorios y permisos especiales.

g) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.

h) Asistencia social para sí y su núcleo familiar, guardería y en su defecto el reintegro correspondiente

i) Interposición de reclamos y recursos, los que deberán ser resueltos por las autoridades en el plazo máximo de 10 (diez) días hábiles.

j) Renuncia.

k) Jubilación.

l) Condiciones y medio ambiente de trabajo digno, libre de violencia laboral, física y psíquica.

ll) Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en los institutos y sistemas de carrera establecidos en el presente convenio

m) Acceso a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación Nº 163 de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) y Decreto 1172/03.

n) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

ñ) A una jubilación comprensiva como mínimo del 91% del salario que percibiera en actividad, la cual será móvil.

o) Otorgamiento de pasajes aéreos, por única vez, para los integrantes del núcleo familiar que se trasladen a la provincia de Santa Cruz con fines de radicación y pasaje aéreo anual al trabajador y su núcleo familiar.

p) Cuando el trabajador sea separado de su cargo sin las formas y procedimientos establecidos en la Ley, por acto firme del Poder Ejecutivo, podrá reclamar la reincorporación por el procedimiento establecido para el recurso de amparo, pudiendo optar exclusivamente el trabajador por la indemnización prevista en el Artículo 20 del presente Convenio.

q) Los trabajadores tendrán derecho a indemnizaciones especiales en los casos de traslados por cambio de destino, gastos o daños originados en o por causa del trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades adquiridas por las características del trabajo y en otros supuestos que reglamentariamente puedan disponerse con fines de protección social y familiar.

r) El trabajador tendrá derecho a que se le provea una vivienda adecuada a su núcleo familiar en los casos en que sea enviado a desempeñar sus funciones en otra localidad.

s) El trabajador de comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a asociarse con fines culturales, gremiales y sociales, de acuerdo con el régimen establecido en la Constitución, las modalidades impuestas por la costumbre y las instituciones existentes en la Provincia y el personal y sus familiares tendrán derecho a los beneficios que proporcionen los servicios sociales.

t) El trabajador de comprendido en el presente Convenio no estará obligado a trabajar fuera de la jornada legal y/o normal y habitual.

u) A cumplir las tareas y funciones conforme con la categoría o nivel escalafonario alcanzado.

v) Participación de los trabajadores, en el área contable de los lugares de trabajo donde se abone un premio a la producción o cuenten con servicios arancelados, los cuales serán elegidos por voto directo y secreto de los trabajadores.

x) Percibir sus haberes el último día hábil de cada mes.

ARTÍCULO 24: TODOS LOS TRABAJADORES TIENEN LOS SIGUIENTES DEBERES:

a) Prestar el servicio en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente convenio.

b) Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto por los derechos humanos, compañerismo, solidaridad y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.

c) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.

d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.

e) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Estado, configurar delito, o resultar una utilización ineficiente de los recursos públicos; si involucrare a sus superiores inmediatos, el acto, omisión o procedimiento, podrá hacerlo salteando el orden jerárquico y en el caso que lo amerite podrá darlo a conocer directamente a la Fiscalía Provincial.

f) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.

g) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.

h) Permanecer en el cargo o función en caso de renuncia por el término de 15 (QUINCE) días corridos, si antes no le fuera aceptada su dimisión

i) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.

j) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del estado y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.

ARTÍCULO 25: TODOS LOS TRABAJADORES QUEDAN SUJETOS A LAS SIGUIENTES PROHIBICIONES:

a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.

b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.

c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden nacional, provincial o municipal.

d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la jurisdicción u organismo en el que se encuentre prestando servicios.

e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.

f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.

g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Provincial

h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, orientación sexual, condición

social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

i) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de violencia laboral, de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del trabajador afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.

j) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.

CAPÍTULO IV: EGRESO

ARTÍCULO 26: La relación de empleo del trabajador comprendido, concluye por las siguientes causas:
a) Renuncia.

b) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración, previo sumario administrativo.

c) Baja por jubilación.

d) Fallecimiento.

ARTICULO 27: La jubilación será con 25 años de servicio sin límite de edad, al 91 % y móvil.

TITULO IV

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

CAPITULO I: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

ARTICULO 28: A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las Leyes Nros. 19.587 y 24.557 y sus decretos y resoluciones reglamentarios, se considerarán:

a) **CONDICIONES DE TRABAJO**, las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en este concepto:

1º) Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.

2º) La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

3º) Los procedimientos, manipulación para la utilización de los agentes citados en el punto 2) o su presencia en el ambiente que influyan en la generación de enfermedad y riesgo.

4º) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de los organismos y entidades en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

b**) MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**:
Se entiende específicamente incluido en este concepto:

1º) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, **SIEMPRE EN CONDICIONES ÓPTIMAS, TENDIENDO A LA PROTECCIÓN PSICOFÍSICA DEL TRABAJADOR,** donde se desarrollen las funciones propias de los organismos.

2º) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

c) **Prevención**.- Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de los hospitales y el ámbito de de aplicación descrito en el **Título I, Capítulo I, Artículo I,** con el fin de eliminar, evitar, aislar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

ARTICULO 29: Respecto a las condiciones y medio ambiente en el ámbito del presente Convenio, queda sujeta al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a) Examen pre ocupacional gratuito y obligatorio para todos los trabajadores comprendidos.

b) Exámenes médicos anuales obligatorios y gratuitos, los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad, acordes a la Resolución SRT 43/97

c) Comunicación escrita y personal al trabajador de los resultados de los análisis y exámenes detallados precedentemente.

d) Confección de una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades que puedan considerarse ocasionadas por el hecho del trabajo, la que deberá ser comunicada a la Secretaría de Estado Trabajo y Seguridad Social y a la representación sindical.

e) Constitución de Servicios de Higiene y Seguridad Laboral y de Medicina del Trabajo en el lugar de trabajo, los cuales serán obligatorios en todos los casos y se adecuarán a lo normado en el Decreto 1338/96.

f) Denuncia de los accidentes y/o enfermedades propias del lugar del trabajo ante la CyMAT.

g) Implementar en los lugares de trabajo los planes de contingencia y evacuación elaborados y aprobados por profesionales universitarios competentes en la materia en carácter de prevención, protección y mitigación; ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores.

Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados, hasta tanto concurran los especialistas para emitir el informe técnico correspondiente y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida. A tal efecto se aplicará en forma irrestricta el Capítulo 18 del Decreto 351/79.

h) Garantizar a los trabajadores el ambiente y las condiciones de trabajo adecuadas en todo de acuerdo con las leyes nacionales a fin de que pueda cumplir su labor con eficiencia y sin riesgo para su salud y su vida. A tal efecto, adoptará las medidas idóneas que lo protejan de cualquier peligro emergente de la labor que desarrolla, para la cual deberá proveer como mínimo los siguientes aspectos y ello sin perjuicio de cumplimentar la normativa aplicable:

Condiciones físico-ambientales: Ambientes de trabajo limpios, libres de ruidos y/o olores, gases o vapores potencialmente peligrosos para la salud, con iluminación y ventilación - general y/o localizada -apropiadas al tipo de tarea que se ejecuta, o de la materia que se emplee para realizarla.

Reducción de la jornada de trabajo: Cuando se deban realizar tareas en lugares considerados riesgosos ya sea por las condiciones físico-ambientales, o bien por la naturaleza del trabajo, utilización de materiales o sustancias contaminadas, etc. se aplicarán reducciones a la jornada laboral hasta límites admisibles, independientemente de la adopción de medidas complementarias para atenuar o neutralizar los efectos del trabajo en tales condiciones.

A tal efecto se entiende:

- Son condiciones riesgosas, aquellas que originan trastornos generales crónicos o agudos de mayor o menor daño orgánico, las que por su naturaleza y características implican un riesgo potencial para la salud o integridad del trabajador.

- Ropa y/o elementos especiales de trabajo: La parte empleadora proveerá periódicamente al personal la ropa especial y elementos de seguridad individual (v.g. guardapolvos, guantes, máscaras de protección biológica, delantal contra radiaciones, botas, etc.) cuando las condiciones en que se desarrollen sus tareas específicas así lo requieran. La provisión se hará en los meses de marzo y septiembre, salvo que la CYMATSA establezca mayor periodicidad por características propias del sector de trabajo.

- En los casos en que el riesgo laboral no pueda disminuirse a pesar de que haberse tomado todos los recaudos necesarios, el personal comprendido percibirá un adicional por riesgo laboral. Para esto se requerirá el informe de la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo establecida en el presente Convenio Sectorial de Salud.

i) La parte empleadora será responsable por los daños psicofísicos sufridos por los trabajadores por el hecho o en ocasión del trabajo durante el tiempo en que éstos estuvieren a disposición de aquella, en y para la ejecución del contrato de trabajo, sin otro requisito para el trabajador que la acreditación del daño padecido y su relación de causalidad con las tareas desempeñadas o por las condiciones en que las tareas se realizaron o por la conjunción de ambos factores. Basta al efecto, que el trabajo actúe como factor concurrente o agravante del estado psicofísico deficitario del trabajador para que la enfermedad pueda ser considerada característica del lugar del trabajo.

La responsabilidad de la misma implica la asunción de todas las obligaciones preventivas y de reparación que la Ley de Riesgos del Trabajo (24557), decretos y resoluciones reglamentarias estatuyen en cabeza de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, así como la reparación integral establecida en las normas de Derecho Común.

j) Iluminación y ventilación adecuada en todos los ámbitos laborales.

k) Espacios cómodos de trabajo para movilizarse sin dificultades y mobiliario acorde a la tarea a desempeñar.

l) Conceder un espacio físico para refrigerio.

ll) Toda conducta establecida en las leyes 19.587 de Higiene y Seguridad y 24.557 de Riesgos del Trabajo, normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias y aquéllas específicamente adoptadas por la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

ARTICULO 30: Será considerado como accidente de trabajo, con los alcances del artículo 6º de la ley 24557, todo acontecimiento súbito y violento que produzca un daño en la salud psicofísica del trabajador, cuando el mismo sea ocurrido durante el lapso en que los trabajadores se hallen ejerciendo actividad

gremial en todas sus manifestaciones, aún en los casos en que se encuentren fuera de los establecimientos laborales.

CAPÍTULO II: CRÉASE LA COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

ARTÍCULO 31: Créase la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de Salud (CyMATSA) la que estará integrada por representantes titulares y suplentes por parte del sector empleador y representantes titulares y suplentes por la parte gremial, debiendo al menos uno de ellos ser especialista en seguridad, higiene y salud laborales, la cual tendrá intervención en el estudio y asesoramiento de los temas que tengan relación con las condiciones y medio ambiente de trabajo, conforme lo establecido en el Art. 78 del presente Convenio Colectivo Sectorial de Salud.

Esta comisión contará asimismo con una Delegación en cada Hospital, conformada por representantes titulares y suplentes del sector empleador y por representantes titulares y suplentes por la parte gremial, debiendo ser por lo menos uno de cada parte, especialista en la materia, a la que deberá agregarse una Comisión Técnica Asesora Permanente integrada como mínimo por un médico especialista en medicina laboral, un especialista en higiene y seguridad y un representante de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social, pudiéndose convocar a otros especialistas cuando la situación lo requiera.

En aquellos organismos o entes que a criterio de esta Comisión se justifique, podrán crearse Subdelegaciones de la misma.

ARTICULO 32: En las Delegaciones por hospitales deberá garantizarse que en sus reuniones participe un representante de la máxima autoridad y uno por cada una de las siguientes áreas: Recursos Humanos, Mantenimiento, Servicio Médico, Servicio de Higiene y Seguridad.

ARTICULO 33: La Comisión (CyMATSA) tiene como objetivo principal constituir un ámbito paritario de discusión en todo lo concerniente a la higiene, seguridad y salud en el ambiente de trabajo, de manera tal que los trabajadores tengan información directa y permanente de las medidas preventivas que se están implementando en materia de riesgos y salud laborales, así como también aporten su conocimiento y experiencia cotidiana para lograr una gestión en la prevención en forma integral. Ello a los efectos de desarrollar en el ámbito de los hospitales de la Provincia de Santa Cruz una cultura preventiva tanto en el sector empleador como en los trabajadores, así como de tender al mejoramiento absoluto de las condiciones y ambiente de trabajo mediante una política protectora que contemple las necesidades del colectivo de trabajadores.

Atendiendo al objetivo precedente, la Comisión (CyMATSA) tendrá las siguientes funciones:

a) Difundir conceptos de higiene, seguridad y salud laborales relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades características del ámbito laboral.

b) Contribuir al mantenimiento de una conciencia de seguridad a través de campañas de concientización y cursos de capacitación que surjan de las necesidades de los trabajadores.

c) Verificar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad, higiene y salud laborales, adoptando las medidas prácticas que al efecto se consideren pertinentes; pudiendo cualquiera de sus miembros ingresar a todos los lugares de trabajo en cualquier horario a tales fines.

d) Recepcionar y analizar las denuncias efectuadas por los trabajadores y/o por las Delegaciones que versen sobre incumplimientos a la normativa vigente en materia de seguridad, higiene y salud laborales; así como las denuncias de accidentes, incidentes y enfermedades características del ámbito laboral.

Ello a los efectos de que la parte empleadora adopte los mecanismos necesarios para adecuar y mejorar las condiciones de trabajo y sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidad de la parte empleadora instituidas legalmente.

e) Elevar las denuncias enunciadas en el punto anterior ante la autoridad de aplicación a los efectos de que lleve a cabo los mecanismos legales para lograr el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo de y la adecuación de los mismos a la normativa vigente en materia de higiene, seguridad y riesgos del trabajo.

f) Requerir a los responsables de los Servicios de Higiene y Seguridad y Medicina del Trabajo los informes que se consideren pertinentes referentes a la política preventiva en materia de riesgos del trabajo y enfermedades características del ámbito laboral.

g) Convocar en forma semestral a una asamblea de trabajadores en cada uno de los hospitales a los efectos de comunicar la marcha de la misma y receptar los reclamos en materia de incumplimientos a la normativa vigente y las propuestas de mejoramiento en este sentido.

h) Colaborar en casos de incidentes, accidentes y enfermedades propias del ámbito laboral producidas por el hecho o en ocasión del trabajo elaborando un registro de los mismos y las medidas que se adoptaron para prevenirlos a los efectos de difundir dicha información y lograr la prevención de hechos similares.

i) Sugerir normas de seguridad e higiene que se considere deban figurar en las reglamentaciones internas así como del uso de elementos de protección personal.

j) En caso de que se suscite un conflicto en torno a la interpretación y/o aplicación y/o cumplimiento de la normativa en materia de higiene, seguridad y salud laborales por divergencias de criterios entre el/los trabajadores y la parte empleadora correspondiente, la Comisión (CyMATSA) dará intervención a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, a los efectos de que dictamine la solución correspondiente. En ningún caso se obligará al trabajador a efectuar su actividad laboral hasta tanto se expida dicha autoridad.

k) Cuando se observen condiciones de riesgo inminente para la integridad psicofísica de los trabajadores, la Comisión (CyMATSA) podrá vetar la realización de las tareas laborales en dichas condiciones y cualquiera de sus miembros podrá solicitar la intervención de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social.

l) Intervendrá cuando se detecte la introducción de nuevas tecnologías o modificación o cambios en la organización del trabajo o sus modalidades que puedan comprometer las condiciones y medio ambiente de trabajo.

ll) Dictará su propio reglamento interno.

ARTÍCULO 34: **LAS DELEGACIONES DE LA COMISIÓN (CYMATSA**) tienen como principal objetivo el conocimiento y relevamiento de las condiciones de trabajo de cada sector a los efectos de lograr una unificación en la política preventiva, tendiente a alcanzar los objetivos y principios expuestos precedentemente. Las que tendrán las siguientes atribuciones:

a) Difundir conceptos de relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades laborales.

b) Contribuir al mantenimiento de una conciencia de seguridad, a través de campañas de concientización y cursos de capacitación que surjan de las necesidades de los trabajadores en cada unidad operativa.

c) Verificar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad, higiene y salud laborales, adoptando las medidas prácticas que al efecto se consideren pertinentes; pudiendo cualquiera de sus miembros ingresar a todos los lugares de trabajo en cualquier horario al efecto.

d) Recepcionar las denuncias efectuadas por los trabajadores, que versen sobre incumplimientos a la normativa vigente en materia de seguridad, higiene y salud laborales; así como las denuncias de accidentes, incidentes y enfermedades del trabajo y elevarlas en todos los casos a la Comisión (CyMATSA) así como ante la autoridad de aplicación pertinente. Ello a los efectos de que la parte empleadora adopte los mecanismos necesarios para corregir y mejorar las condiciones de trabajo, y sin perjuicio de su responsabilidad y obligaciones legales.

e) Requerir a los Servicios de Higiene y Seguridad y Medicina del Trabajo los informes que se consideren pertinentes referentes a la política preventiva en materia de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales.

f) Coordinar con la Comisión (CyMATSA) los mecanismos a adoptar en la práctica para la convocatoria semestral a una asamblea de trabajadores en cada uno de los hospitales a los efectos de comunicar la marcha de la misma y receptar los reclamos en materia de incumplimiento a la normativa y las propuestas de mejoramiento en este sentido.

g) Informar a la Comisión acerca de los incidentes, accidentes y enfermedades profesionales producidas por el hecho o en ocasión del trabajo ocurridos en cada lugar de trabajo

h) Sugerir normas de seguridad e higiene que se considere deban figurar en las reglamentaciones internas así como del uso de elementos de protección personal.

i) En caso de que se suscite un conflicto en torno a la interpretación y/o aplicación y/o cumplimiento de la normativa en materia de higiene, seguridad y salud laborales por divergencias de criterios entre el/los trabajadores y la parte empleadora, elevará inmediatamente un informe del mismo a la Comisión (CyMATSA). En ningún caso se obligará al trabajador a efectuar su actividad laboral hasta tanto se concluya con el procedimiento previsto en el Artículo 33 inc. j).

j) Cuando se observen condiciones de riesgo inminente para la integridad psicofísica de los trabajadores, la Delegación podrá vetar la realización de las tareas laborales en dichas condiciones, comunicando tal decisión a la Comisión (CyMATSA).

ÁRTICULO 35: Las decisiones a adoptar en el seno de la Comisión CyMATSA), de las Delegaciones y Subdelegaciones serán por unanimidad.

ÁRTICULO 36: Las funciones de esta Comisión paritaria (y de sus Delegaciones) se acuerdan teniendo en miras los objetivos para los cuales fue instituida, por lo cual en ningún caso se exime a la parte empleadora de sus obligaciones y responsabilidades legales exclusivas en materia de higiene, seguridad y salud laborales.

TITULO V
ASIGNACIÓN DE FUNCIONES Y/O MOVILIDAD

ARTÍCULO 37: JORNADA LABORAL. Queda establecida como Jornada laboral normal y habitual la correspondiente a 6 (seis) horas diarias de Lunes a Viernes o 120 (ciento veinte) horas mensuales.

ARTICULO 38: El Trabajador será destinado a las tareas acordes con la categoría o nivel que hayan alcanzado, para la consecución de los objetivos

del trabajo. Se lo consultará, por decisión fundada de sus superiores a desarrollar transitoriamente tareas específicas del nivel superior percibiendo la diferencia de haberes correspondiente, siempre y cuando conste aceptación por escrito de parte del trabajador.

Para la movilidad geográfica se requerirá el consentimiento escrito del trabajador.

Se respetará en todo momento la totalidad de los derechos adquiridos de los trabajadores.

En ningún caso se podrá afectar moral, laboral o materialmente al trabajador.

El empleador deberá capacitar al personal para que pueda hacer uso de sus capacidades, siempre que sea en forma accesoria, complementaria o afín, para lo cual, el trabajador deberá prestar su consentimiento expreso**.**

ARTICULO 39: Se podrá disponer la afectación definitiva para prestar servicios en otra dependencia dentro o fuera de la jurisdicción presupuestaria mediante el traslado del trabajador, y será dispuesta por la autoridad competente siempre que se cuente con el consentimiento expreso del trabajador. A los efectos de dicha tramitación se deberá contar con la autorización de los titulares de ambas jurisdicciones, y deberá respetarse la ubicación escalafonaria del trabajador en el organismo de origen o su equiparación y asignarse funciones acordes con su situación de revista escalafonaria. En el supuesto de ser necesaria la equiparación por tratarse de distintos sistemas escalafonarios, corresponde la intervención previa favorable del órgano competente de Paritarias Permanente (CO.P.RE.LA.SA).

En caso de que uno de los cónyuges o convivientes se traslade geográficamente dentro o fuera del territorio provincial, se le otorgará al trabajador el traslado como adscrito para cumplir funciones conforme a lo estipulado en el presente convenio

ARTICULO 40: En los supuestos de ingreso de un trabajador al ámbito del presente convenio a través de los mecanismos de movilidad de traslado o transferencia, de un organismo o entidad no comprendida en el ámbito del presente convenio, a un cargo de carrera de organismo o entidad comprendida, sólo resultará procedente una vez cumplidos los requisitos exigidos para la movilidad de que se trate y que el titular del organismo o entidad de origen certifique que el ingreso del interesado al mismo, se efectuó mediante la aplicación de sistemas que acrediten la idoneidad para el desempeño del cargo.

ARTICULO 41: Cuando en virtud de resolución superior, un trabajador ejerciera por un término mayor o igual a treinta días las funciones de un cargo superior al que le corresponda, por vacancia del cargo o licencia de su titular percibirá como suplemento el adicional por cargo.

TÍTULO VI

MODALIDADES OPERATIVAS

ARTÍCULO 42: **LA JORNADA LABORAL GENERAL**
Se desarrolla de lunes a viernes con una duración de 120 hs. Mensuales, salvo las excepciones que se fijen en el presente convenio por condiciones riesgosas.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a DOCE (12) horas. La modalidad de la distribución horaria en cada sector específico es desarrollada en ANEXO I.

ARTICULO 43: VIATICOS
Es la asignación diaria fija que se acuerda a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio , con exclusión de los pasajes u ordenes de carga, para atender todos gastos personales que le ocasione el desempeño de una comisión de servicios en un lugar alejado a mas de CINCUENTA (50) kilómetros de su asiento habitual o que, aun cuando este ubicado a una distancia menor, obligue al trabajador a pernoctar en el sitio de su actuación provisional, por exigirlo así el cumplimiento de la misma, o por falta de medios apropiados de movilidad. Las razones que acrediten algunas de estas circunstancias, deberán determinar en la oportunidad de disponerse la ejecución de la comisión respectiva.

Extiéndase por "asiento habitual", a los efectos de la aplicación del presente régimen, la localidad donde se encuentre instalada la dependencia en la cual se preste efectiva y permanentemente el servicio.

Para el desempeño de una Comisión de Servicio, se tendrá en cuenta la siguiente escala:

VÍA	DISTANCIA ENTRE PUNTOS	EQUIVALENCIA
Terrestre	**40 a 99 Km.**	**1/2 guardia activa hábil (12 Hs)**
Terrestre	**100 a 299 Km.**	**1 guardia activa hábil (24 Hs)**
Terrestre	**Más de 299 Km.**	**1½ guardia activa hábil (36 hs)**
Aérea	**Dentro de la provincia**	**11/2 guardia activa hábil (36 Hs)**
Aérea	**Fuera de la Provincia**	**2 guardias activas hábiles (48 Hs)**

ARTICULO 44: JORNADA LABORAL. FRANCOS. FERIADOS

a) La Jornada Laboral General se desarrolla de lunes a viernes con una duración de seis (6) horas diarias de Lunes a Viernes o 120 (ciento veinte) horas mensuales.

b) Las organizadas bajo el régimen de semana no calendario, sujetas a turnos rotativos de cuatro (4), o seis (6), horas diarias de duración, establecidos por diagramas. "En el ámbito del presente Convenio por el Poder Ejecutivo

Provincial, previa consulta a la CO.P.RE.LA.SA creado por el presente Convenio, definirá los sectores específicos en los que se realizarán estas Jornadas Laborales Especiales, y diseñará los diagramas de trabajo respectivos con sus correspondientes descansos semanales, que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación, asegurando la funcionalidad del régimen.

c) Los trabajadores que por su decisión realizan un régimen de (VEINTICINCO) 25 Horas Semanales (Part-Time)

ARTÍCULO 45: HORARIO DE TRABAJO

El personal, a partir de la fecha de su incorporación, tendrá derecho al Régimen de Servicios Extraordinarios vigente en sus respectivos ordenamientos, los que quedan incorporados al presente, modificados con el siguiente alcance: las horas extraordinarias serán remuneradas en domingo, feriado, días no laborables, con un recargo del DOSCIENTOS POR CIENTO 200 % sobre el salario diario habitual o sábado después de las 13.00 hs. con un recargo del CIEN POR CIENTO (100%) sobre el salario diario habitual. En las jornadas mayores de 8 (ocho) horas los días sábados, el recargo del CIEN POR CIENTO (100%) comenzará a regir desde el horario de ingreso. Los días viernes a partir de las 18 (dieciocho) horas hasta las 0 (cero) horas tendrán un recargo del CINCUENTA POR CIENTO (50%).

Los trabajos cumplidos en días sábados, domingos o feriados, con independencia del pago con recargo previsto en el párrafo anterior, devengarán un descanso compensatorio a favor del trabajador de la misma duración que los días inhábiles trabajados, que se le otorgará inmediatamente después de los días trabajados.

En caso de no usufructuar este beneficio, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho en un plazo no mayor a TREINTA (30) días posteriores al trabajo, con consentimiento del mismo y las horas serán en este caso acumulativas.

ARTICULO 46: El personal incluido en el presente Convenio Colectivo Sectorial podrá solicitar acogerse a una jornada horaria reducida en CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la que corresponde a su cargo o función. La autoridad superior de la jurisdicción tendrá un plazo de 1 mes para , resolver al efecto, en caso que no lo hiciera, se entenderá otorgado el beneficio, y podrá negarlo hasta tres (3) veces, luego de lo cual el trabajador gozará automáticamente de este beneficio.

En caso de concesión del beneficio, el trabajador percibirá como contraprestación laboral, una suma equivalente al porcentaje trabajado que se calculará sobre las remuneraciones consideradas regulares y permanentes. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia este Convenio se encuentren usufructuando un beneficio similar al que precedentemente se instituyen, continuarán rigiéndose por las modalidades del anteriormente autorizado, salvo que optaran por estar incluidos en el presente.

ARTICULO 47: JORNADA NOCTURNA.

Se entenderá por tal, la jornada desarrollada en forma habitual y permanente entre las VEINTIUNA (21) horas y las SEIS (6) horas del día siguiente con una duración máxima de seis horas. La jornada nocturna no podrá extenderse más de CIENTO VEINTE (120) horas mensuales. La jornada nocturna de sábados, domingos, feriados y días no laborables corresponde a los supuestos de los Artículos 44 y 45 del presente convenio colectivo de trabajo sectorial

ARTÍCULO 48: HORAS SUPLEMENTARIAS

Las horas suplementarias correspondientes a servicios prestados por el trabajador fuera del horario de la Jornada Laboral, serán abonadas por "EL ESTADO PROVINCIAL" conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial de Salud.

Solo podrá disponerse la realización de horas suplementarias cuando razones de imprescindibles necesidades de servicio lo requieran no pudiendo invocarse la misma como una forma de encubrimiento a la falta de recurso humano, o en su defecto a la imprevisión del Estado Empleador, atendiendo a un criterio de estricta contención del gasto, no pudiendo excederse las sesenta (60) horas suplementarias mensuales por trabajador.

El valor de la hora suplementaria será: Será calculado en función del salario básico Nivel y Grado, dividido por CIENTO VEINTE (120) y multiplicado por DOS (2). Asimismo deberá tenerse en cuenta que cuando esto ocurra en días sábados luego de las 13 horas se adicionará el 100% y domingos, feriados y días no laborables el 200%.

Deberán estar fundamentadas por el requirente y autorizadas por el Jefe del Área o autoridad superior y con el absoluto consentimiento del trabajador y sólo podrán ser realizadas en el Sector en el cual el trabajador presta servicios habituales, este consentimiento expreso del trabajador, es mensual.

ARTÍCULO 49: FRANCOS

Además de los francos correspondientes a descansos semanales, los trabajadores tienen derecho a los siguientes francos compensatorios:

a) Los que trabajan bajo el régimen de Jornada Laboral General, cuando realicen tareas en días sábados y domingos, feriados o jornadas no laborales.

b) Los que trabajan bajo el régimen de Semana No Calendario – Turnos Rotativos, cuando realicen tareas en sus días de descanso.

Los francos compensatorios deberán ser efectivamente gozados dentro de los treinta (30) días corridos desde el momento de ser generados.

ARTÍCULO 50: FERIADOS

Los días feriados y no laborables serán los siguientes: todos los comprendidos en la Ley 21329, el 31 de Enero, Jueves y viernes Santo, 24 de Diciembre, 31 de Diciembre, los aniversarios fundacionales de cada Localidad de la Provincia, Año nuevo Judío dos (2) días, Día del Perdón un (1) día, asuetos declarados por Decreto del Poder Ejecutivo Provincial, el día 27 de Junio como día del Trabajador del Estado 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 franco compensatorios correspondientes, dejando a libre elección del trabajador la fecha para usufructuarlo.

TITULO VII
CARRERA DEL PERSONAL

CAPITULO I: PRINCIPIOS GENERALES

ARTICULO 51: 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.

ARTICULO 52: 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

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: CRITERIOS DE REENCASILLAMIENTO

ARTICULO 53. Establécense los siguientes criterios para el re-encasillamiento del personal comprendido en el presente régimen.

a) El personal será asignado al Agrupamiento, Nivel, y Grado que corresponda a la función o puesto de trabajo en el que preste servicios efectivos a la entrada

en vigencia del presente Convenio, teniendo como único requisito la antigüedad.

b) Al solo efecto de lo establecido precedentemente, no serán considerados los requisitos de educación formal exigidos en presente Convenio Sectorial de Salud.

CAPITULO III: ESCALAFÓN
ARTÍCULO 54: AGRUPAMIENTOS:

- PROFESIONAL
- TÉCNICO
- ADMINSITRATIVO
- SERVICIOS

NIVEL	GRADOS								
3°			4	5	6	7	8	9	10
2°		3	4	5	6	7	8	9	10
1°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ARTÍCULO 55: NIVELES
Cada agrupamiento constará de tres niveles

- 1º : Constará de DIEZ (10) grados
- 2º : Constará de OCHO (8) grados
- 3º : Constará de SIETE (7) grados

ARTÍCULO 56: GRADO
La carrera del trabajador, será de DIEZ (10) grados, (treinta años)

- De 1 a 5 inclusive, será de CUATRO (4) años en cada uno de ellos
- De 6 a 10, inclusive, será de DOS (2) años en cada unos de ellos

ARTÍCULO 57: EXCEPCIÓN
Serán los ingresos cuyo grado de especialización se encuentren desiertos, previa aprobación de la CO.P.RE.LA.SA
Los trabajadores comprendidos en la presente carrera pueden cambiar de Agrupamiento y/o Nivel una vez cumplidas las condiciones que se establecen para el ingreso al Agrupamiento y/o Nivel correspondiente. Para la cobertura de la vacante, son de aplicación los mecanismos de concurso establecidos en el presente régimen.

ARTÍCULO 58: CAPACITACIÓN
Obligatoria de acuerdo a lo establecido en este Convenio Sectorial de Salud

ARTÍCULO 59: ESTUDIO SECUNDARIO

Aquellos ingresantes que al momento de su ingreso no consten con estudios secundarios completos tendrán un plazo de 6 años para completar sus estudios, quedan exceptuados los trabajadores que ya están trabajando en el sector Salud; cualquiera sea la modalidad de su relación laboral .

ARTÍCULO 60: SALARIO
Consta de Agrupamiento, Antigüedad y Grado

ARTÍCULO 61: ANTIGÜEDAD Será del 2 % por año trabajado del agrupamiento y del grado.

ARTÍCULO 62: RETRIBUCIÓN será por:

Nivel 1º: CERO (0) %
Nivel 2º: VEINTE (20) %
Nivel 3º: CUARENTA (40) %

En todos los casos los porcentajes serán del Agrupamiento, antigüedad y Grado de cada uno de los trabajadores

ARTÍCULO 63: POR FUNCIÓN ESPECÍFICA

Tomando para todos los casos, un porcentaje del Nivel, Grado y Antigüedad del Agrupamiento que le corresponde al trabajador, serán del:

ARTÍCULO 64: Serán considerados cargos de conducción

- Direcciones Provinciales
- Direcciones de Hospitales
- Jefaturas de Departamento
- Supervisión de Enfermería
- Jefaturas de Servicio
- Instructores de Residentes

Cargo	Asignación
Direcciones Provinciales	125%
Direcciones de Hospitales	100%
Jefaturas de Departamento	75%
Supervisión de Enfermería	75%
Jefatura de Servicio	50%
Instructor de Residentes	25%

Se evaluará en mesa de negociación paritaria, si es necesario agregar otras Funciones Especificas.

ARTÍCULO 65: AGRUPAMIENTO PROFESIONAL

Pueden acceder los profesionales que posean títulos universitarios expedido, registrado o revalidado por autoridades competentes y que correspondan a planes de estudios oficiales, de duración no inferior a CUATRO (4) años, para cumplir tareas propias de su incumbencia profesional.

ARTÍCULO 66: AGRUPAMIENTO TÉCNICO
Pueden acceder quienes hayan obtenido un título habilitante expedido, registrado o revalidado por autoridades competentes o Título Técnico Secundario certificado por el Ministerio de Educación. También incluye a quienes hayan aprobado no menos del equivalente de TRES (3) años de carrera universitaria incluida en el agrupamiento profesional y estudios universitarios o similares de menos de CUATRO (4) años.

ARTÍCULO 67: AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO
Se requiere niveles de estudio secundario en orientaciones de administración, y eventualmente, especialización adquirida en cursos específicos, avalados por autoridad competente, en los primeros años de estudios terciarios y/o por la experiencia comprobada y efectiva en las distintas ramas de la administración.

ARTÍCULO 68: AGRUPAMIENTO SERVICIOS
Comprende dos tipos de funciones:

a) Las que requieren conocimiento y destreza en el manejo de máquinas o herramientas y esfuerzo físico, habilidad manual o ambos.
b) Las de servicios (limpieza, portería, conducción de transporte o expedientes, vigilancia, conservación y otras tareas similares.

En general se aprende con el entrenamiento y la práctica, en períodos no muy extensos, cuya duración depende de la mayor o menor variedad o cantidad de cosas a aprender.

ARTÍCULO 69: DE LOS GRADOS
El personal promoverá al grado siguiente al que reviste o de desarrollo profesional mediante la acreditación de:

- Una evaluación anuales de su desempeño laboral, la calificación de la capacitación no debe ser inferior a " ALCANZÓ".

- Y las actividades de capacitación o de desarrollo profesional, técnico o laboral, en cualquiera de las modalidades habilitadas, que se establezcan para cada agrupamiento, las que deberán comportar una carga horaria no inferior a TREINTA (30) horas cátedra, o esfuerzo equivalente, por el período evaluatorio exigido.

La capacitación será obligatoria a través de Comisión Permanente de Capacitación y Educación, que tendrá la elaboración de la normativa y la metodología y contenido, para llevar a cabo la evaluación y la capacitación de cada agrupamiento y niveles, teniendo en cuenta los trabajadores que se encuentran fuera de la provincia y/o trabajadores que desempeñan su actividad en el ámbito gremial.

ARTÍCULO 70: EVALUCIACION ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL
Será de “ALCANZÓ” “NO ALCANZÓ” si se produjera esta última, el Estado Empleador informará en qué objetivo “no alcanzó” para obligatoriamente capacitar al trabajador en la misma.

En esta evaluación anual participará el Comité de Evaluación.

ARTÍCULO 71: PROMOCIÓN HORIZONTAL
Dentro de cada Nivel en que se encuentren, conforme a estas pautas: desempeño laboral “Alcanzó”, la capacitación anual obligatoria y la antigüedad necesaria para la promoción.

ARTÍCULO 72: PROMOCIÒN VERTICAL
Para promover al segundo nivel, será necesario OCHO (8) años de antigüedad desde su ingreso, tener aprobada la evaluación y capacitación anual, del nivel correspondiente.

Para promover del segundo al tercero será necesario DOCE (12) años de antigüedad desde su ingreso, tener aprobada la evaluación y capacitación anual, del nivel correspondiente.

ARTÍCULO 73: PROMOCIÓN EXTRAORDINARIA
El trabajador que hubiera accedido al último grado previsto para el agrupamiento en el que revistara, continuará promoviendo en grados extraordinarios hasta su egreso, si cumpliera con los mismos requisitos establecidos para el acceso al grado anterior. En este supuesto percibirá un adicional de grado extraordinario cuyo Porcentaje correspondiente al último grado, más la diferencia de Porcentaje entre las correspondientes a este último grado con la de su inmediato anterior.

ARTÍCULO 74: CAMBIO DE AGRUPAMIENTO
Las vacantes producidas en el Agrupamiento Profesional, Técnico y Administrativo, se cubrirá por concurso Cerrado (para trabajadores que estén en la Carrera o convencionados) que será del CUARENTA (40%) del total de las vacantes producidas.

Estos trabajadores ascenderán de Agrupamiento, manteniendo el Grado y Antigüedad, en el caso de aprobar su concurso cerrado

En caso de exceder el número de trabajares al CUARENTA (40) % de las vacantes cerradas, los trabajadores que no alcancen el objetivo, quedan habilitados para concursos Abiertos pero ingresan por el Grado más bajo del Agrupamiento, manteniendo solamente la antigüedad.

ARTÍCULO 75: CAPACITACIÓN
Es obligación de Estado aplicarla, en caso de que un año, cualquiera fuera el motivo, no se desarrollara la capacitación, se le dará como aprobada la misma.

Están fuera de la Carrera los cargos MAYORES A DIRECTORES PROVINCIALES, LOS CARGOS A CONCURSAR, LO SERÁN CADA TRES (3) años, pudiendo revalidarlas en forma indefinida y si no fuera este el caso, el trabajador volverá a su Agrupamiento, Nivel y Grado correspondiente, perdiendo únicamente el suplemento percibido por la función que desempeñaba.

CAPITULO IV: CONCURSO

ARTICULO 76: La selección del trabajador se realizará mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y aptitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones.

ARTICULO 77: Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia y específicamente la igualdad de trato por razones de género o de capacidades deferentes, u otras formas de discriminación, de acuerdo a las normas nacionales y provinciales vigentes en la materia, o las que en el futuro se dicten, para asegurar la debida competencia entre los candidatos.

ARTICULO 78: 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 facilitar la postulación de trabajadores con capacidades diferentes.

ARTÍCULO 79: DIFUSIÓN DE LAS CONVOCATORIAS.
Con el objeto de garantizar el principio de publicidad, el Estado empleador pondrá en conocimiento de los interesados todas las ofertas disponibles. 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 determine la comisión de capacitación y concursos.

ARTÍCULO 80: PROCEDIMIENTOS. Los procesos de selección del personal que se determinen, en la comisión de capacitación y concursos 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.

ARTICULO 81: DESIGNACIÓN. La designación de personal se ajustará al orden de mérito aprobado.

ARTÍCULO 82: TIPO DE CONVOCATORIA. Podrán se abiertas o cerradas, el ámbito de las convocatorias que no sean abiertas, abarcará como mínimo al personal comprendido en el presente Convenio Sectorial.

ARTICULO 83: La comisión de capacitación y concursos y la parte gremial fiscalizará 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 antes de la decisión final.

ARTÍCULO 84: ÓRGANOS DE SELECCIÓN. Se asegurará la integración de los órganos de selección para la cobertura de cargos de conducción, o que requieran títulos técnicos y/o profesionales, con representantes de academias nacionales, consejos, colegios o asociaciones profesionales, o especialistas de reconocido prestigio pertenecientes o no, a universidades o centros de investigación, nacionales o extranjeros, afines a la especialidad requerida.
En ningún caso los órganos de selección estarán integrados exclusivamente por personal de la jurisdicción de la que dependa el cargo a cubrir, ni por más de un SESENTA POR CIENTO (60%) de personas de un mismo sexo.

CAPITULO V: EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

ARTICULO 85: La evaluación de desempeño laboral facilitará la evaluación de competencias, aptitudes, actitudes laborales del trabajador así como el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de sus funciones orientados al servicio de las finalidades de la unidad organizativa en la que preste servicios.

ARTÍCULO 86: **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.

ARTÍCULO 87: **Principios.** Los sistemas de evaluación que se aprueben por CCT sectorial de Salud, Se sujetarán a los siguientes principios:

a) Objetividad y confiabilidad.

b) Validez de los instrumentos a utilizar.

c) Analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, sin perjuicio de resguardar las especificidades correspondientes.

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 será Individual, a equipos de trabajos y los Trabajadores evaluarán a su jefe inmediato superior.

ARTÍCULO 88: 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 al período evaluado.
Cuando sea necesario por la naturaleza de los servicios podrán convenirse otros períodos.

ARTÍCULO 89: Evaluadores. Los titulares de unidades organizativas y jefaturas siempre que ambas sean ganadas por concurso, serán responsables de evaluar al personal a su cargo con ecuanimidad y objetividad.

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

ARTÍCULO 90: 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.

Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, deberá ajustarse4 a los artículos 79,. 80, 81 Y 82 del Convenio Colectivo de Trabajo Marco

CAPITULO VI: CAPACITACION

ARTÍCULO 91: Objetivo. La capacitación tendrá como objetivo asegurar la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del personal a fin de elevar su profesionalización y facilitar su acceso a las nuevas tecnologías de gestión, de acuerdo con las prioridades que el Estado Empleador defina en el marco de sus atribuciones de formulación, acreditación, certificación y evaluación de las actividades de capacitación.

En todos los casos la capacitación será gratuita, universal y se mantendrá con un espíritu de igualdad de oportunidades y será siempre dentro del horario de trabajo.

ARTICULO 92: REQUISITOS. El personal deberá cumplir con los requisitos de capacitación que se acuerden en el presente Convenio Sectorial teniendo un mínimo 30 (treinta) horas cátedra anuales para cumplir con la misma.

Se generará un plan estratégico de capacitación hasta las especificidades correspondientes a cada área integrante de la salud. Dichos planes se articularán con las estimaciones cuantitativas y de las características de las competencias laborales a satisfacer para atender los servicios actuales y futuros, contemplando además, las particulares circunstancias regionales y provinciales de las prestaciones a cargo del personal.

El Estado empleador, junto a los representantes sindicales firmantes del presente Convenio Sectorial, elaborarán las pautas metodológicas y los lineamientos generales bajo cuya orientación dichos planes serán elaborados y certificarán las actividades de capacitación. Se tomará en cuenta la sugerencia que realicen los trabajadores por intermedio de su asociación gremial y para la evaluación se tomará los temas y el contenido que fue expuesto en la capacitación, la cual se realizará dentro de las horas de trabajo.

ARTÍCULO 93: Créase la COMISION DE ADMINISTRACION del FONDO PERMANENTE DE CAPACITACION Y RECALIFICACION LABORAL, integrada por CUATRO (4) representantes titulares y CUATRO (4) suplentes por los órganos respectivos del Estado Empleador, correspondientes al Área de Salud y CUATRO (4) representantes titulares y CUATRO (4) suplentes por las entidades sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo y también la creación de una PAGINA WEB para información.
La designación de dichos representantes será efectuada por cada parte y comunicada ante la CO.P.RE.LA.SA

ARTÍCULO 94: **Son funciones de la Comisión**

a) Contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación del personal comprendido, derivadas tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas por las jurisdicciones y entidades descentralizadas.

b) Colaborar con la formulación de líneas de capacitación orientadas a preparar y/o fortalecer las capacidades laborales del personal para la utilización más efectiva de las nuevas tecnologías de gestión requeridas por las dependencias.
c) Programar, coordinar y evaluar acciones de capacitación y acompañamiento del personal alcanzado por el supuesto previsto en el Artículo 18 del presente Convenio, pudiendo ejecutar con esta finalidad, acciones por sí o por terceros.

d) Promover y apoyar a la elaboración, ejecución y/o evaluación de programas de capacitación que desarrollen o fortalezcan competencias laborales requeridas para el desempeño efectivo de distintos puestos de

trabajo y facilitar la movilidad funcional de los agentes y su correspondiente profesionalización.

e) Administrar los recursos financieros que se le asignen en función de las funciones precedentemente establecidas.

f) Dictar las regulaciones para la asignación de los recursos a las actividades de capacitación que se aprueben.

g) Publicar con frecuencia no inferior a un trimestre en la correspondiente página WEB, el detalle de las actividades aprobadas y en curso, y de la utilización y destino de los recursos puestos a su disposición.

h) Dictar su reglamento interno de funcionamiento.

En caso de no arribar a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la CO.P.RE.LA.SA. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, CO.P.RE.LA.SA emitirá un dictamen, el que será vinculante para las partes.

ARTICULO 95: El FONDO. Se financiará con el aporte del CERO COMA DOS POR CIENTO (0,2%) del total de la remuneración bruta, mensual, normal, habitual y permanente de los trabajadores involucrados en el ámbito del presente Convenio Sectorial y durante el lapso de vigencia del mismo. Este porcentaje se integrará en su totalidad por parte del Estado Empleador y depositándolo en la cuenta especial que se abra a los fines establecidos en este artículo conjuntamente, no se descontará de los haberes de los trabajadores involucrados.

TITULO VIII
RELACIONES LABORALES

ARTICULO 96: A todo efecto, cuando se hable de partes deberá entenderse:

- **a)** Por la representación del Estado Empleador con los alcances dispuestos por el Decreto reglamentario 2290/07 de la Ley Provincial 2986, o la que la sustituya.
- **b)** Por la representación sindical, con los alcances e integración previstos en el Decreto Reglamentario 2290/07 de la Ley Provincial 2986, o la que la sustituya.

CAPÍTULO I: COMISIÓN PERMANENTE DE RELACIONES LABORALES DE SALUD (CO.P.RE.LA.SA)

ARTÍCULO 97: Créase la COMISIÓN PERMANENTE DE RELACIONES LABORALES DE SALUD (CO.P.RE.LA.SA) que estará constituida por CUATRO (4) representantes titulares y CUATRO (4) suplentes del Estado empleador, correspondiente al Área de la Salud y CUATRO (4) representantes titulares y CUATRO (4) suplentes de la parte gremial. Las decisiones de esta Comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las partes, en un tiempo prudencial y por escrito, teniendo las mismas, carácter vinculante, la CO.P.RE.LA.SA podrá requerir la asistencia a sus reuniones de asesores especializados.

La CO.P.RE.LA.SA elaborará su propio reglamento interno de común acuerdo de las partes, el que será aprobado por la Comisión Negociadora.

Se integrarán Comisiones similares en todos los lugares que determine la comisión paritaria, sea hospitales, los distintos lugares de trabajo ej. Casa SC, CSS, o comisiones regionales etc.

ARTÍCULO 98: TENDRÁ LAS SIGUIENTES FUNCIONES Y ATRIBUCIONES:

a) Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo Sectorial, a pedido de cualquiera de las partes, para lo cual deberá guiarse esencialmente por las consideraciones y fines de la presente Convención y los principios establecidos en la Ley Provincial nº 2986 y su decreto reglamentario nº 2290/07., los Convenios Nº 151 y 154 de la OIT, procurando componerlos adecuadamente en el plazo que la reglamentación establezca, debiendo dar a conocer su recomendación a los órganos permanentes de aplicación de la Administración Pública Provincial.

b) Intervenir en la resolución de controversias o conflictos que reúnan a un grupo significativo de trabajadores convencionados afectados por un conflicto o controversia de idénticas características, en los casos de aplicación de normas convencionales o que afecten a dicho régimen, siempre que:

1º). La intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes.

2º). Se trate de un tema regulado en la Convención Colectiva.

c) Intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso cualquiera de las partes podrán solicitar la intervención definiendo con precisión el objeto del conflicto.

ARTICULO 99: Analizar semestralmente el estado de situación de la aplicación del presente Convenio Sectorial y elaborar las posibles mejoras correspondientes.
La elevación del acuerdo de la propuesta de modificación de algunas de sus cláusulas, si la hubiera, se hará a la Subsecretaría de Estado, Trabajo y Seguridad Social, debiendo esta autoridad de aplicación convocar en los plazos previstos en la Ley Provincial nº 2986 y su decreto reglamentario 2290/07 a la Comisión Negociadora, a los fines de discutir las propuestas.

ARTÍCULO 100:

Los conflictos individuales que se originen en cuestiones de normas del Convenio Colectivo Sectorial de Salud y la aplicación de normas contrarias a dicho régimen, deberán ser resueltos segú los postulados del Articulo 3 bis del presente convenio.

CAPITULO II: MECANISMOS PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

ARTICULO 101: Las partes acuerdan crear un sistema voluntario de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre el Estado Empleador y una o varias representaciones gremiales signatarias en el marco del presente Convenio Colectivo.

En caso que las partes opten por este procedimiento, tal acuerdo será comunicado a la Secretaría de Estado, Trabajo y Seguridad Social, absteniéndose la misma de requerir su intervención en los términos de la Ley Nacional Nº 14.786 y la Ley Provincial Nº 2986 durante la sustanciación de dicho procedimiento, período en el cual mantendrán informada a esta Secretaría acerca del estado de las negociaciones así como del resultado al que se arribe. Agotado el procedimiento y en caso de no arribarse a ningún acuerdo, las partes podrán recurrir a las medidas de acción directa que estimaren convenientes, quedando inhibida la Secretaría de Estado de instar el procedimiento de conciliación obligatoria.

ARTICULO 102: PRINCIPIOS GENERALES. El procedimiento de solución de conflictos se realizará en forma escrita formalizándose en actas y se regirá por los principios de voluntariedad, celeridad, igualdad procesal, bilateralidad, audiencia de las partes e imparcialidad, respetándose los principios constitucionales y la legislación vigente.

ARTICULO 103: PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS. Los procedimientos establecidos para la solución de conflictos laborales son:

a) La autocomposición del conflicto en el seno de la CO.P.RE.LA.SA.

b) La mediación

c) El arbitraje

ARTICULO 104: AUTOCOMPOSICIÓN DEL CONFLICTO. La CO.P.RE.LA.SA. podrá intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo, en cuyo caso:

a) Cualquiera de las asociaciones sindicales signatarias que sea titular de un conflicto colectivo, podrá solicitar la intervención de la CO.P.RE.LA.SA.

debiendo precisar en su presentación la causa del conflicto, los intereses en colisión y las medidas asumidas por ambas partes, al momento de someter el diferendo a este mecanismo.

b) La Comisión actuará a pedido de parte y con autonomía para lograr la conciliación de las mismas con equilibrio y justicia, procurando su avenimiento.

c) A partir de la recepción del pedido de intervención de parte, el procedimiento aquí previsto se extenderá por un plazo máximo de diez (10) días hábiles.
Dentro de los DOS (2) primeros días la CO.P.RE.LA.SA. podrá resolver, por acuerdo de las partes en conflicto, acerca de la suspensión de las medidas tomadas por ambas partes con anterioridad a la iniciación del conflicto.

d) Si el Consejo no arribase a una solución en el plazo indicado en el inciso c) la solución del conflicto podrá derivarse por unanimidad de las partes en conflicto, a los mecanismos de mediación y/o arbitraje, previstos en el presente Convenio Colectivo Sectorial.

ARTICULO 105: MEDIACIÓN. Las partes por unanimidad podrán derivar la resolución de un conflicto colectivo al mecanismo de la mediación.

En el escrito de requerimiento de la mediación deberá especificarse:

a) El objeto del conflicto, con especificaciones de su origen y desarrollo, de la pretensión y las razones que lo fundamentan.

b) El o los organismos y el personal afectado por el conflicto, así como su ámbito territorial.

c) El plazo, que de no estar especificado, será el previsto en el artículo siguiente.

ARTICULO 107: Promovida y aceptada la mediación, la CO.P.RE.LA.SA. deberá convocar al o a los mediadores en un plazo no mayor a DOS (2) días hábiles. La aceptación por parte del mediador deberá producirse dentro de las VEINTICUATRO (24) horas HABILES de notificado. Todas las notificaciones deberán ser realizadas por medios fehacientes. Luego de la aceptación por parte del mediador, el trámite deberá finalizarse en un plazo no mayor a CINCO (5) días hábiles. El mediador podrá excusarse por causa debidamente fundada, antes de la aceptación.

ARTICULO 108: Los mediadores serán personas de reconocida idoneidad en la materia, que se seleccionarán por acuerdo las partes en conflicto.

ARTICULO 109: Acordada la mediación la comparecencia a la correspondiente instancia será obligatoria para las partes en conflicto.

Si una de las partes en forma deliberada incumpliera con las obligaciones de asistir a las audiencias y/o proporcionar la documentación que requiera el mediador, a pedido de la otra parte el mediador fundadamente dará por finalizado el procedimiento dejando constancia por escrito de las causas que hubieren dado lugar al cierre de la mediación.

ARTICULO 110: EL MEDIADOR. Intentará la avenencia de las partes en conflicto, moderando el debate y concediendo a las mismas cuantas intervenciones considere oportunas, a efectos de que arriben a un acuerdo para la solución del conflicto dentro del plazo establecido en este CCT salud, último párrafo. Se garantizará el derecho de audiencia, así como el principio de igualdad de las partes.

De aceptar ambas partes del resultado del proceso de mediación, éste se formalizará por acta y será de cumplimiento obligatorio. Dicho escrito será remitido a la Autoridad de Aplicación y a los organismos competentes.

En caso de no arribarse a un acuerdo en el proceso de mediación, las partes podrán optar por el proceso de arbitraje o presentarse ante la Justicia.

ARTICULO 111: ARBITRAJE. El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto, de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, la que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

El procedimiento de arbitraje requerirá una presentación suscripta por las partes en conflicto ante la CO.P.RE.LA.SA la cual deberá contener:

a) El o los árbitros que solicitan,

b) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, con especificaciones de su origen y desarrollo, de la pretensión y las razones que lo fundamentan.

c) El o los organismos y personal afectado por el conflicto, así como su ámbito territorial.

d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

e) El plazo. En caso de no estar especificado, será el previsto en el Artículo 107.

ARTICULO 112: LOS ÁRBITROS. Serán personas de reconocida idoneidad en la materia que generen la confianza de las partes en conflicto y garanticen la independencia de estas.

ARTICULO 113: LA ACTIVIDAD DEL ÁRBITRO O LOS ÁRBITROS. Comenzará inmediatamente El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar información, documentación

complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario, las cuales deberán cumplir las previsiones del artículo anterior.

Se garantizará el derecho de audiencia de las partes, así como el principio de igualdad. De las sesiones que se produzcan se levantará acta certificada suscrita por el árbitro o los árbitros intervinientes.

La comparecencia a la correspondiente instancia arbitral será obligatoria para ambas partes.

El laudo deberá emitirse en el plazo máximo de DIEZ (10) días hábiles a partir de la aceptación de su designación por parte del árbitro o los árbitros. Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro o los árbitros podrán prorrogar el plazo estipulado en el párrafo anterior, mediante resolución fundada, debiendo dictarse el laudo arbitral dentro del término máximo de QUINCE (15) días hábiles.

El laudo arbitral deberá ser fundado y notificarse a las partes personalmente o por medio fehaciente, dentro del término de 48 horas de emitido.

ARTICULO 115: La resolución arbitral será vinculante, debiendo ser remitida a la Autoridad de Aplicación para su registro, y a los órganos competentes de la Administración Pública Provincial para su instrumentación y aplicación.

ARTÍCULO 116: El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido cuando el árbitro o los árbitros:

a) Se hayan excedido en sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.

b) Hayan vulnerado notoriamente los principios que rigen el procedimiento arbitral.

c) Contradigan normas legales o constitucionales.

d) Se excedan en el plazo establecido para dictar resolución.

En tales casos, y dentro del plazo de TREINTA (30) días corridos de notificado el laudo, cualquiera de las partes podrá interponer y fundar un recurso ante la Justicia. El que tendrá efectos suspensivos.

ARTICULO 117: Son de aplicación la Ley Nacional 25.877 Capítulo III Artículo 24, El Decreto 843/2000, Artículo 4.

ARTICULO 118: PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS MÍNIMOS. La prestación de los servicios mínimos obligatorios previstos en el Artículo anterior, se realizará con la dotación del personal con las condiciones y obligaciones establecidas en el presente CCT Sectorial de Salud

CAPITULO III: REPRESENTACION GREMIAL

ARTICULO 119: Reconocimiento gremial. Las partes ratifican el principio de pluralidad sindical y coexistencia de entidades sindicales. En virtud de ello, las entidades sindicales signatarias del presente Convenio Sectorial de Salud, podrán efectuar elecciones de delegados en el ámbito de aplicación del presente.

En lo que se refiere a los requisitos personales y al procedimiento para la elección de representantes, a las normativas vigentes, así como a sus estatutos.

En relación con la cantidad total de delegados, la misma se ajustará a la siguiente escala:

a) Hasta 10 trabajadores: 1 representante

b) de 11 a 50: 2 representantes

c) de 51 en adelante: 1 representante más por cada 50 trabajadores que excedan de 50.

ARTICULO 120: Las Entidades Gremiales signatarias del presente Convenio Sectorial de Salud, comunicarán al Estado empleador la nómina de delegados elegidos como representantes del personal, indicando por escrito nombre y apellido, número de legajo y lugar de trabajo que representan y fecha de iniciación y cese del mandato. Estos representantes continuarán prestando servicios. Toda modificación será puesta en conocimiento de la parte empleadora en forma inmediata.

ARTICULO 121: LOS DELEGADOS DE LOS TRABAJADORES.
Los miembros de las Comisiones Gremiales Internas, los miembros de comisiones sindicales especiales, comisiones paritarias, delegados normalizadores, los miembros del órgano Directivo de las entidades sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo Sectorial de Salud, electos de acuerdo con los procedimientos establecidos por las normativas vigentes, tendrán en el ejercicio de su función representativa, las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por los lugares de trabajo**.**

b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales. Se concederá el uso de carteleras ubicadas en lugares visibles en zonas de fácil acceso para los trabajadores.

c) Las autoridades de los hospitales así como todas las Entidades enunciadas en el Título I, Capítulo I, Artículo I, deberán facilitar la realización de las asambleas y reuniones informativas por parte de las asociaciones sindicales

signatarias del presente Convenio Colectivo Sectorial de Salud, en los lugares y horarios de trabajo.

d) Un crédito de horas diarias acumulativas en forma mensual para cada delegado, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

• Hasta 10 trabajadores representados 2 horas
• De 11 a 50 trabajadores representados 2 y 1/2 horas
• Mayor de 51 trabajadores representados 3 horas

e) Prestaciones y reparación integral establecidas en la Ley 24.557 y decretos y resoluciones reglamentarias para las contingencias laborales, con los alcances previstos en el Artículo 28 Correspondiente. Del Título IV Condiciones y Medio Ambiente de trabajo del presente Convenio, por los daños psicofísicos sufridos por el hecho o por ocasión del ejercicio de sus funciones gremiales.

f) Gozarán de permiso gremial especial, tanto delegados como afiliados a los gremios signatarios, por Congresos Nacionales y Provinciales, Plenarios: Nacionales, Provinciales y locales; cursos y toda actividad que así lo requieran dentro o fuera de la provincia.

g) Se administrarán los procedimientos por los cuales se incluya a los representantes gremiales a los distintos planes de capacitación, a los fines de que los mismos, sin menos cabos de su función actual puedan acceder a los procesos de evaluación y carreras

ARTICULO 122: El Estado empleador descontará la cuota mensual de los aportes de los trabajadores afiliados a las Organizaciones Sindicales signatarias del presente Convenio y depositará el importe total a la orden de la entidad gremial que corresponda y en la institución bancaria que ésta determine a tal efecto, dentro del plazo previsto por la ley. De no cumplir con esta obligación, y sin perjuicio de las acciones legales pertinentes, en concepto de multa por el incumplimiento, la empleadora abonará a la representación sindical correspondiente una suma equivalente al monto adeudado.

ARTICULO 123: El estado empleador deberá presentar trimestralmente un padrón actualizado de afiliados cotizantes a las entidades gremiales integrantes del presente Convenio**.**

ARTICULO 124: ESPACIO FÍSICO. A los fines del artículo 44 de la Ley Nº 23.551, el Estado empleador concederá a las organizaciones gremiales signatarias del presente Convenio, un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados de personal, en todo lugar que se cuente con un delegado o más.

ARTICULO 125: Servicios Mínimos.
Guardias mínimas. El CoPReLaSa agotará todas las instancias previas de reclamo y/o negociación, en cualquier supuesto de conflicto colectivo o

diferendo que pudiere suscitarse. Concluida la gestión y si se adoptasen medidas de acción directa que pudieran alterar la prestación de un servicio, será la CoPReLaSa la que determine los servicios esenciales para cumplir las guardias mínimas.

CAPITULO IV: INFORMACION

ARTICULO 126: Para asegurar el cumplimiento del presente Convenio, el Estado Empleador se compromete a brindar toda la información requerida, incluyendo los aspectos presupuestarios, en la medida que la misma resulte necesaria para negociar con conocimiento de causa las diversas materias, de conformidad con lo establecido por la Recomendación Nº 163 de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

ARTICULO 127: Para facilitar a las asociaciones sindicales signatarias del presente convenio, la planificación y desarrollo de sus actividades sociales y de capacitación, así como disponer de un adecuado y actualizado conocimiento del estado de situación y de los cambios que se produzcan en el personal del Sector Salud, el Estado empleador remitirá anualmente a las mismas un informe estadístico informático y foliado, detallando:

a) Dotaciones: número, distribución por nivel escalafonario, sexo y edad, altas y bajas producidas, trabajador en goce de licencia, sin goce de haberes, escalafón salarial, plus de producción o arancelamiento y contratos especiales.

b) Grupo familiar: cantidad de agentes por estado civil, de familiares o personas a su cargo y de hijos en edad escolar.

c) Remuneraciones: masa salarial global, distribución por niveles, evolución del salario promedio.

d) Capacitación: cantidad de trabajadores detallando los niveles formales de educación alcanzados. Nómina de cursos ofrecidos y desarrollo de los mismos.

e) Condiciones y medio ambiente laboral: Cantidad de Exámenes médicos periódicos, patologías prevalentes detectadas, cantidad de horas laborables por licencias por enfermedad o accidente, cantidad de cursos dictados al personal, estadística anual sobre los accidentes y enfermedades relacionadas con la actividad del ámbito de aplicación del presente Convenio.

f) Igualdad de oportunidades y de trato: índices de ausentismo, áreas con frecuentes pedidos de traslados, personal con discapacidad, distribución por nivel escalafonario, sexo y edad.

g) Balances contables

h) Licitaciones y contratos.

i) Índices y estadísticas provinciales.

J) Presupuesto e informe presupuestario provincial: Rubro por gastos en personal, Oferta anual de empleo público, Previsión presupuestaria con posibles actualizaciones salariales, etc.

k) Gastos en cooperativas y otros servicios tercerizados.

l) Identidad de las empresas que contraten con el estado y nómina de sus titulares y miembros de los directorios.

m) Ingresos por aportes y coseguros de la Caja de Servicios Sociales

n) Ingresos por arancelamiento de servicios.

ñ) Salarios netos de Funcionarios (cargos de dirección en Ministerios y Subsecretarías).

TITULO IX
DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

ARTICULO 128: PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES. Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nº 25.188 y 23.592, acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de género, orientación sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

ARTICULO 129: PROMOCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA. Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nros. 23.179 y 24.632 y el Decreto Nº 254/98, y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

ARTICULO 130: PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON CAPACIDADES ESPECIALES. Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los trabajadores con capacidades especiales, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Nº 22.431 y modificatorias. El Estado Empleador se compromete a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cinco por ciento (5%) de la totalidad del personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

ARTICULO 131: ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL. El Estado empleador deberá abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de trabajo, lo que será interpretado como una forma encubierta de violencia laboral. Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un funcionario o trabajador que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral, o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave y será sancionado con cesantía tanto quien cometa dichos actos, como quien consienta dicho tipo de conductas en personal a su cargo.

ARTICULO 132: El Estado Empleador se compromete a respetar la función del trabajador, no pudiendo asignar tareas que no fueran acordes a las propias funciones del mismo.

TITULO X
ASISTENCIA SOCIAL

ARTICULO 133: El Estado Empleador facilitará el acceso a programas de asistencia social a los trabajadores que, por circunstancias graves no puedan cumplir normalmente con sus tareas o su desempeño se vea afectado de tal forma que impida el funcionamiento armónico del conjunto. Para dicho fin el empleador deberá incorporar a ese personal a los programas existentes o a crearse en las áreas de su competencia.

ARTICULO 134: Cuando la carga horaria de los trabajadores sea mayor a CUATRO (4) horas y no superior a SEIS (6), el empleador brindará un lugar adecuado para que los mismos dispongan de un descanso de 40 (cuarenta) minutos.

Este descanso será computado como hora laborable. Además del horario de 30 minutos para que puedan proceder a la ingesta diaria, la que será provista por el Estado Empleador y consistirá en: café/te/mate cocido y dos porciones de pan y/o galletitas y manteca y/o dulces.

Cuando la carga horaria supere las 8 (ocho) horas y hasta 12 (doce) horas por razón de realizar guardias activas, se suministrará almuerzo y/o cena

ARTICULO 135: JARDINES MATERNALES Y COLONIAS DE VACACIONES.
a) Jardines maternales. El personal que tuviera hijos o menores a cargo, que tengan una edad comprendida entre los CUARENTA Y CINCO (45) días y los SEIS (6) años cumplidos, y efectúe erogaciones originadas por la concurrencia de los mismos a guarderías o jardines maternales, percibirá el reintegro íntegro y mensual por tales gastos. Dicho reintegro deberá ser percibido por uno solo de los padres, tutores o guardadores, cuando ambos se desempeñen en relación de dependencia en la Administración Pública Provincial.

b) En concepto de niñera. El personal que tuviera hijos o menores a cargo, mayores de SEIS (6) años y hasta los DOCE (12) años cumplidos, percibirá una retribución correspondiente al DIEZ POR CIENTO del salario neto. Dicha retribución deberá ser percibida por uno solo de los padres, tutores o guardadores, cuando ambos se desempeñen en relación de dependencia en la Administración Pública Provincial, y si los mismos fueran enviados a Colonias de Vacaciones percibirá el reintegro íntegro y mensual por tales gastos.

Las partes reglamentarán por intermedio de la CO.P.RE.LA.SA. los requisitos para la percepción de este ingreso.

ARTICULO 136: En caso del fallecimiento o jubilación del titular de un cargo, se establece como obligación del Estado empleador, el ingreso del hijo/a, o esposo/a, o concubino/a, siempre que cumpliere con las condiciones establecidas de ingreso a la Administración Pública Provincial, a opción de los mismos, dentro de un plazo de SESENTA (60) días corridos a partir del deceso o jubilación.
En este supuesto, el nivel del nuevo trabajador ingresante será el que determine su nivel de conocimiento y toda otra circunstancia a tener en cuenta para la tarea a desempeñar.

ARTICULO 137: El trabajador que fuera único sostén económico familiar tendrá derecho a un reintegro para solventar el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) del alquiler de su vivienda y el CINCUENTA POR CIENTO

(50 %) de servicios de luz, gas, y ABL (alumbrado, barrido y limpieza), contra entrega de la certificación que acredite el pago.

ARTICULO 138: Los jubilados no abonarán ni la orden médica ni los medicamentos previstos en el vademécum general de la Obra Social de la Provincia

ARTICULO 139: A los efectos que cada trabajador adquiera una vivienda propia, se otorgarán 2 puntos extras por cada año de trabajo en el Sector Salud para el Instituto de la vivienda.

ARTÍCULO 140: Se otorgarán becas de estudio para los hijos de los trabajadores hasta el nivel universitario inclusive, consistentes en el VEINTE POR CIENTO (20%) del mejor salario neto mensual, normal, y habitual, conforme la reglamentación que establecerá la CO.P.RE.LA.SA.

ARTICULO 141: Se descontará únicamente el porcentaje de la Obra Social al trabajador que tenga el resto de la familia a cargo cuando ambos sean empleados estatales.

TITULO XI

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 142: los trabajadores no podrán ser privados de su empleo, ni ser objeto de medidas disciplinarias, sino por las causas y procedimientos que este Convenio Sectorial de Salud determina.

Las suspensiones, tanto correctivas como preventivas, serán de cumplimiento efectivo, sin prestación de servicio y con percepción de haberes. Se cumplimentaran en días corridos a partir del primer día siguiente al de su notificación, sea laborable o no.

ARTÍCULO 143: **Clase de sanciones**

a) Correctivas:

1º) Apercibimiento

2º) Suspensión de hasta TREINTA (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.

b) Expulsivas

c) Cesantía de exoneración.

ARTÍCULO 144: **Sanciones correctivas**. Son causas para aplicar apercibimiento o suspensión hasta TREINTA (30) días:

a) Incumplimiento reiterado del horario establecido.

b) Inasistencias injustificadas que no excedan de DIEZ (10) días discontinuos en el lapso de DOCE (12) meses inmediatos anteriores y siempre que no configuren abandono de servicio.

c) Negligencia en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en el Artículo 24 y 25 del presente Convenio general, salvo que la gravedad y reiteración de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de la cesantía.

ARTÍCULO 145: **Expulsión – cesantía. Son causas**:

a) DOS (2) inasistencias injustificadas que excedan de diez (10) días discontinuos en los doce (12) meses inmediatos anteriores.

b) Incurrir en nuevas infracciones que den lugar a suspensión cuando el inculpado haya acumulado, en los doce (12) meses inmediatos anteriores, treinta (30) días de suspensión disciplinaria.

c) Abandono del servicio, el que se considerará consumado, cuando el trabajador registre más de cinco (5) inasistencias continuas, sin causas que lo justifiquen y fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas.

d) Incumplimiento de los deberes establecidos en el Artículo 24 y 25 del presente Convenio, cuando a juicio de la autoridad administrativa, por la gravedad y/o reiteración de la falta así correspondiere.

e) Violación de las prohibiciones especificadas en el Artículo 25 del presente Convenio, salvo que la gravedad y/o reiteración de los hechos, amerite la aplicación de la causal de exoneración.

f) Omisión sobre los impedimentos establecidos en el Art. 5 del presente Convenio.

g) Calificación deficiente como resultado de evaluaciones que impliquen desempeño ineficaz durante tres (3) años consecutivos o cuatro (4) alternados en los últimos diez (10) años de servicio y haya contado con oportunidades de capacitación adecuada para el desempeño de las tareas.

ARTÍCULO 146: **EXONERACIÓN. CAUSAS:**

a) Sentencia condenatoria firme por delito contra la administración pública nacional, provincial o municipal.

b) Falta grave que perjudique material y/o moralmente a la Administración.

c) Incumplimiento u ocultamiento intencional de los impedimentos del Art. 5 del presente Convenio o de órdenes legales.

d) Incumplimientos de las prohibiciones fijadas en el Artículo 25 del presente Convenio, cuando por la gravedad y/o reiteración de las faltas así correspondiere.

ARTÍCULO 147:

a) Los directores, directores generales o autoridades equivalentes, estarán facultados para aplicar las sanciones de apercibimiento y suspensión hasta por cinco (5) días, hasta acumular un máximo de treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.

b) Las suspensiones de más de cinco y hasta diez días serán facultad de los subsecretarios o autoridad equivalente, hasta acumular un máximo de treinta días en un año, contados a partir de la primera suspensión.

c) Las suspensiones que excedan de diez y hasta treinta días, se aplicarán por resolución ministerial con apelación ante el tribunal disciplinario.

d) Las sanciones expulsivas serán aplicadas por el Poder Ejecutivo Provincial o la autoridad máxima del Organismo, con previa intervención del Tribunal Disciplinario.

Las apelaciones a las sanciones anteriores serán interpuestas ante la instancia superior a la autoridad facultada para imponerla.

En caso que el trabajador interprete que hay parcialidad en la aplicación de la medida sancionatoria podrá recurrir a la CO.P.RE.LA.SA. quién actuará revisando la medida y con carácter de mediador entre parte.

e) El tribunal disciplinario tendrá por misión conocer, intervenir y/o asesorar en todas las cuestiones que le sean sometidas a su decisión, vinculada con las atribuciones que le otorga el Artículo 124 de la Constitución Provincial.

ARTÍCULO 148: Los plazos de prescripción para la aplicación de sanciones disciplinarias se computarán de la siguiente forma:

a) Al año en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas.

b) Después de haber transcurrido tres (3) años de cometida la falta que se le imputa, en caso de faltas susceptibles con penas expulsivas.

c) Las normas sobre la prescripción a las que aluden los incisos anteriores no serán aplicables a los casos de responsabilidad por los daños y perjuicios que se hayan ocasionados al patrimonio del Estado, como consecuencia de la falta administrativa acreditada.

d) En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.

ARTÍCULO 149: El trabajador presuntamente incurso en falta podrá ser suspendido, con carácter preventivo, por la autoridad administrativa competente y cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de

los hechos, motivo de investigación o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de las actuaciones por un término no mayor de noventa (90) días corridos.

Esta medida es precautoria y no implica pronunciarse sobre la responsabilidad del trabajador. Conforme a lo consagrado en la Constitución Nacional al decir en su Art. 18: "Ningún habitante de la Nación puede ser penado sin juicio previo, fundado en la Ley anterior al hecho del proceso, ni juzgado por comisiones especiales, o sacado de los jueces designados por la Ley antes del hecho de la causa", debiendo disponerse la misma por resolución fundada y por la autoridad competente para ordenar el sumario.

Si en el transcurso de los primeros treinta (30) días del plazo indicado para la suspensión preventiva no se hubiese dictado, el trabajador tendrá derecho a solicitar el levantamiento de la medida precautoria, salvo que la prueba acumulada autorizara a disponer de lo contrario.

En ningún caso será privado del cobro de sus haberes.

ARTÍCULO 150: Con excepción del apercibimiento y la suspensión de hasta cinco (5) días, el resto de los mismos requerirá el trámite de información sumaria.

La cesantía y la exoneración sólo podrán disponerse previa instrucción del sumario respectivo, salvo cuando medien las causales previstas en los Art. 145, inc. a, b, c, sin presentación o contradicción , d y g, y Art. 146, inc. a, e y f.

ARTÍCULO 151: El Sumario será secreto hasta que el sumariante de por terminada la prueba de cargo, y en ese lapso no se admitirán debates.

Levantado el secreto de las acciones y formulados los cargos, se notificará de los mismos al sumariado en forma fehaciente, para que tome vista de las actuaciones y presente su descargo, en término de diez (10) días de su notificación, o según corresponda por su distancia. El sumariado podrá proponer las medidas que crea oportunas para su defensa, podrá hacerse asistir por un letrado en las actuaciones pertinentes.

ARTÍCULO 152:

a) Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta o de la infracción, los antecedentes del trabajador y, en su caso los perjuicios causados.

b) Los trabajadores no podrán ser sancionados sino una sola vez por la misma causa.

c) Los trabajadores comprendidos en el presente CCTSS tienen derecho a que se les garantice el debido proceso adjetivo, en los términos del Art. 1, inc. f de la Ley 1260 o la que la sustituye.

d) La sustanciación de los sumarios por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo, son independientes de la causa criminal, excepto en aquellos casos en que de la sentencia definitiva surja la configuración de una causal más grave que la sancionada; en tal supuesto se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad.

TITULO XII
REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y HORAS COMPENSATORIAS

ARTÍCULO 153: Los trabajadores tendrán derecho a las siguientes licencias, según se trate el caso.
a) Licencias ordinarias por descanso anual

b) Licencia por afecciones de corto o largo tratamiento.
c) Licencias especiales.
d) Licencia por matrimonio
e) Licencia por maternidad.
f) Licencias Extraordinarias.
g) Licencia gremial.
h) Licencias profilácticas. Se desarrollan en ANEXO I
i) Guardias. Se desarrollan en ANEXO I

ARTÍCULO 154: Licencia Ordinaria. El trabajador gozará de un período mínimo de descanso anual remunerado de acuerdo a su antigüedad:

a) De 21 (veintiún) días hábiles cuando la antigüedad en el empleo no exceda de CINCO (5) años, agregándose en concepto de viaje, DOS (2) días hábiles de ida y DOS (2) días hábiles de vuelta.

b) De 28 (veintiocho) días hábiles cuando siendo la antigüedad mayor de CINCO
(5) años no exceda de 10 (diez), agregándose en concepto de viaje, DOS (2) días hábiles de ida y DOS (2) días hábiles de vuelta.

c) De 35 (treinta y cinco) días hábiles cuando siendo mayor de DIEZ (10) años, no exceda de QUINCE (15), agregándose en concepto de viaje, DOS (2) días hábiles de ida y DOS (2) días hábiles de vuelta.

d) De TREINTA Y OCHO (38) días hábiles cuando la antigüedad sea mayor de QUINCE (15) años y no exceda de VEINTE (20) años, agregándose en concepto de viaje, DOS (2) días hábiles de ida y DOS (2) días hábiles de vuelta.

c) De CUARENTA Y DOS (42) días hábiles cuando la antigüedad sea mayor de VEINTE (20) años, agregándose en concepto de viaje, DOS (2) días hábiles de ida y DOS (2) días hábiles de vuelta.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal, aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año al que le correspondan las mismas.

Para establecer la antigüedad del trabajador se computarán los años de servicio prestados desde su ingreso, sin importar la modalidad contractual laboral o no laboral en que se hubiere desempeñado para los Organismos del Gobierno Provincial, Municipal o Entes Públicos (Incluye: personal estable, contrato de servicio, con y sin salario).

Cuando se trate de trabajadores casados o que convivan en estado de aparente matrimonio y ambos cónyuges trabajen en la Administración Pública Provincial, las respectivas licencias les serán otorgadas en forma simultánea.

El trabajador podrá hacer uso de su licencia anual en forma optativa, y podrá fraccionarla y será acumulativa sin fecha de vencimiento.

ARTICULO 155: Licencia por afecciones de corto tratamiento. Para la atención de afecciones o lesiones de corto tratamiento, que inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas las operaciones quirúrgicas menores, se concederá una licencia de hasta 60 (sesenta) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos, con goce de haberes.

ARTICULO 156: Licencia por afecciones de largo tratamiento. Para la atención de afecciones o lesiones de largo tratamiento, que inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas las operaciones quirúrgicas no comprendidas en el artículo precedente, se concederá una licencia de hasta DOS (2) años con goce íntegro de haberes, UN (1) año con la percepción del cincuenta por ciento (50 %) de los haberes y un año más sin goce de haberes, vencido el último plazo pasará a régimen jubilatorio.

ARTICULO 157: **Acumulación de períodos de licencia**. Cuando el trabajador se reintegre al servicio, agotado el término máximo de la licencia prevista en "afecciones o lesiones de largo tratamiento" no podrá utilizar por la misma causa, una nueva licencia de este carácter hasta después de transcurridos SEIS (6) meses de trabajo. Cuando dicha licencia se otorgue por períodos discontinuos, los mismos se irán acumulando hasta cumplir los plazos indicados, siempre que entre los períodos no medie un término de SEIS (6) meses sin haber gozado de licencias de este tipo. De darse este supuesto aquéllos no serán considerados y el trabajador tendrá derecho a la licencia total.

En ningún caso los trabajadores pueden perder la estabilidad laboral por enfermedad.

ARTÍCULO 158: Será competencia del Ministerio de Salud la fiscalización de las licencias comprendidas en el presente régimen. Los organismos comprendidos en el presente convenio deberán contar con servicios médicos

propios, para el otorgamiento de las licencias por Lesiones o Afecciones de Corto o Largo Tratamiento, Asistencia de Grupo Familiar o Maternidad.

En caso de disenso entre la licencia aconsejada por el médico del trabajador y los servicios médicos del organismo, se recurrirá a una junta médica del órgano competente del Ministerio de Salud, siendo el único organismo autorizado para efectuar las juntas médicas para la concesión de beneficios de reducción de la jornada laboral, cambio de tareas o de destino.

En todas las juntas médicas previstas el trabajador podrá concurrir acompañado de su médico tratante u otro profesional de su elección. Y también tendrá el derecho de incluir en la Junta Médica a un profesional de su elección, sin menos cabo de la presencia de profesionales médicos, el trabajador podrá ser asistido y asesorado por un asesor letrado.

ARTICULO 159: Incapacidad. Cuando se compruebe que las lesiones o enfermedades por las que se hubiera acordado licencia, con arreglo a lo previsto en materia de afectaciones o lesiones de largo tratamiento y accidentes de trabajo, son irreversibles o han tomado un carácter definitivo, los trabajadores afectados serán reconocidos por una junta médica, que determinará el grado de capacidad laboral de los mismos, aconsejando en su caso el tipo de funciones que podrán desempeñar, como así también el horario a cumplir, que no podrá ser inferior a CUATRO (4) horas diarias.

ARTÍCULO 160: **Reincorporación**. Vigentes los plazos de licencia por enfermedad o conservación del empleo, en su caso, si resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador que le impida realizar las tareas que anteriormente cumplía, se le deberán asignar otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración, en ningún caso se verá afectada la estabilidad laboral y remunerativa.

En caso de que la incapacidad dictaminada sea total, se aplicarán las leyes de seguridad social y el trabajador optará por una indemnización correspondiente a CUATRO (4) meses de remuneración por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual percibida durante todo el transcurso de la relación laboral, o pasar a régimen jubilatorio.

ARTÍCULO 161: Licencias especiales. Quedan incorporadas al presente Convenio las siguientes licencias con goce de haberes:

a) 2 (DOS) días de licencia por motivos personales al mes, los cuales no serán acumulativos.

b) 3 (TRES) días de licencia en caso de mudanza de vivienda.

c) Los trabajadores podrán retirarse del lugar de trabajo por motivos personales, informando a su jefe inmediato superior hasta NUEVE (9) horas mensuales y un máximo de 3 horas por día. Las cuales no serán acumulativas.

d) 21 (VEINTIUNO) días hábiles ANUALES por stress laboral.

e) Días de estudio, conforme a las siguientes pautas:

- EGB o secundaria: 1 (DÍA)

- Estudios universitarios o terciario, en caso de examen parcial, 2 (DOS) días, en caso de examen final, 4 (CUATRO) días, en todos los casos se deberá acreditar la constancia de examen.

f) Licencia por deporte comprendida en la ley 20596.

g) 11 (ONCE) días corridos de licencia invernal por año.

h) 4 (cuatro) días mensuales por artículo femenino.

i) 21 (VEINTIUNO) días continuos o discontinuos por enfermedad de familiar a cargo. En caso de haber superado los días convenidos y requiriendo un periodo mayor se girará la solicitud a la CO.P.RE.LA.SA.

j) Para la adaptación escolar de hijos a cargo los trabajadores tendrán 4 (CUATRO) horas diarias durante 5 (cinco) días corridos en jardín maternal y preescolar y 4 (CUATRO) horas diarias durante 3 (tres) días corridos para escuela primaria. Estos días se duplicarán en caso de hijos discapacitados.

k) 1 (UN) día por donación de sangre

l) Licencia por donación de órganos, todo lo que el certificado médico prescriba.

ll) 30 (TREINTA) días corridos por fallecimiento de hijos/as, agregándose 2 (DOS)
días de ida y 2 (DOS) días de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la provincia y 1 (UN) día de ida y 1 (UN) día de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la localidad y dentro de la provincia.

m) TREINTA (30) días corridos por fallecimiento, esposo/a, concubino/a agregándose 2 (DOS) días de ida y 2 (DOS) días de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la provincia y 1 (UN) día de ida y 1 (UN) día de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la localidad y dentro de la provincia.

n) 10 (DIEZ) días corridos por fallecimiento de padres o tutores agregándose 2 (DOS) días de ida y 2 (DOS) días de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la provincia y de 1 (UN) día de ida y 1 (UN) día de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la localidad y dentro de la provincia.

ñ)) 10 (DIEZ) días corridos por fallecimiento de hermano/a agregándose 2 (DOS) días de ida y 2 (DOS) días de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la provincia y de 1 (UN) día de ida y 1 (UN) día de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la localidad y dentro de la provincia.

o) 5 (CINCO) días corridos, por fallecimiento de abuelo/a, agregándose 2 (DOS) días de ida y 2 (DOS) días de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la provincia y 1 (UN) día de ida y 1 (UN) día de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la localidad y dentro de la provincia.

p) Concesión de 30 días al año, como mínimo, para perfeccionamiento acorde a las actividades que desempeña el trabajador. Si la misma fuera de interés de la parte empleadora, ésta última correrá con los gastos.

q) Licencia sin goce de haberes por motivos personales hasta 2 (dos) años, requerida con 30 (treinta) días de antelación sin requerir autorización del empleador.

ARTÍCULO 162: Licencia por matrimonio del trabajador o de sus hijos.

a) 15 (QUINCE) días hábiles al trabajador que contraiga matrimonio, agregándose en concepto de viaje, 2 días hábiles de ida y 2 días hábiles de vuelta si se contrae matrimonio fuera de la provincia.

b) 7 (SIETE) días hábiles a los trabajadores con motivo del matrimonio de cada uno de sus hijos, agregándose en concepto de viaje 2 días hábiles de ida y 2 días hábiles de vuelta si contrae matrimonio fuera de la provincia.

Los términos previstos en este inciso, comenzarán a contarse a partir del matrimonio civil o del religioso, a opción del trabajador.

ARTÍCULO 163: Licencia por maternidad. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los TREINTA (30) días anteriores al parto y hasta DOSCIENTOS SETENTA (270) días corridos después del mismo.

Sin perjuicio de ello, la interesada podrá optar, presentando un certificado médico autorizante, para que se le reduzca la licencia anterior al parto. En este caso y en el caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los TRECIENTOS (300) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los Sistemas de Seguridad Social, que garantizarán a la misma la percepción de una remuneración igual a la que le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a

partir del momento en que la trabajadora notifique a la empleadora conforme al párrafo precedente.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación de autoridad médica competente se origine en el embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, se justificará con arreglo a lo previsto en "Afecciones o Lesiones de Corto o Largo Tratamiento".

A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o de tareas. En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en TREINTA (30) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.

En el supuesto de parto diferido se ajustará la fecha inicial de la licencia, justificándose los días previos a la iniciación real de la misma, con arreglo a lo previsto en "Afecciones o Lesiones de Corto o Largo Tratamiento".

ARTICULO 164: Nacimiento sin vida (28 semanas o más de gestación). En el caso de nacimiento sin vida de la criatura, será de aplicación lo prescripto en el artículo anterior.

ARTICULO 165: En el caso que la trabajadora sea madre de dos hijos, a partir del nacimiento del tercer hijo el período de licencia se incrementará en DIEZ (10) días hábiles por cada embarazo sucesivo.

ARTICULO 166: **Descansos diarios por lactancia.** Toda trabajadora dispondrá de DOS (2) descansos de UNA (1) hora en el transcurso de la jornada laboral, para la atención del hijo, por un período no superior a UN (1) año a partir de la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario extenderlo por un lapso más prolongado. A opción de la trabajadora podrá acumularse la licencia diaria, ingresando DOS (2) horas después o retirarse DOS (2) horas antes.

ARTÍCULO 167: **Estado de Excedencia.** La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo, podrá optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada su licencia:

a) Continuar el trabajo en su puesto habitual en las mismas condiciones que lo venía haciendo.

b) Rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente a una remuneración mensual por cada año trabajado o fracción mayor de tres meses, para lo cual se tomará como base la mejor remuneración mensual percibida durante el transcurso de la relación laboral.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a NUEVE (9) meses ni superior a VENTICUATRO (24) meses, sin goce de haberes.

ARTICULO 168: El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse indefectiblemente al término del período por el que optara, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación deberá contar con el consentimiento expreso de la trabajadora.

ARTICULO 169: Licencia por Nacimiento. Los trabajadores varones gozarán del derecho a una licencia de CUARENTA Y CINCO (45) días hábiles por nacimiento de hijo.

ARTICULO 170: **Tenencia con fines de adopción**. La trabajadora que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños se le concederá licencia especial comprendida en el artículo 150. En este caso la licencia por nacimiento para trabajadores varones será la comprendida en el artículo anterior.

ARTICULO 171: **Atención de hijos menores**. El trabajador que tenga hijos menores de edad, en caso de fallecer la madre, padre o tutor de los menores, tendrá derecho a CIENTO OCHENTA (180) días corridos de licencia, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por fallecimiento.

ARTÍCULO 172: Licencia extraordinaria sin goce de haberes. Para desempeñar funciones en Cuerpos Ministeriales, Legislativos y Bloques Parlamentarios, Nacionales, Provinciales y Municipales, para lo cual no se requerirá ninguna antigüedad. Al trabajador que usara de esta facultad se le reservará el cargo o categoría de revista durante el tiempo de su función y deberá reintegrarse a la misma en el término de cinco (5) días de concluida aquella.

ARTÍCULO 173: **Licencia por cumplimiento de funciones gremiales.**
Para el cumplimiento de funciones gremiales, se otorgarán licencias con goce de haberes en los siguientes supuestos:

a) Los representantes electos, de cada una de las entidades sindicales con personería gremial signatarias del presente Convenio Colectivo Sectorial.

Para el ejercicio de dicha licencia, las asociaciones sindicales respectivas deberán notificar al organismo la nómina del personal involucrado, la fecha de las elecciones, lista de candidatos, y posteriormente la nómina de los trabajadores elegidos y el período de duración de su licencia.

b) Los representantes designados por la parte sindical como miembros titulares y suplentes de los organismos paritarios permanentes, y comisiones paritarias, previstos en este CCTSS, mientras dure su función.

c) Los integrantes titulares y suplentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial de Salud, en representación de la parte sindical, desde su designación y hasta la entrada en vigencia del mismo.

d) Los integrantes de Comisiones especiales de las entidades gremiales signatarias

ARTICULO 174: Los períodos en que el trabajador se encuentre en uso de las licencias establecidas en el presente título, se computarán como días trabajados y generarán derecho a licencia anual ordinaria y demás licencias, justificaciones y horas compensatorias, y no producirán disminución alguna en la remuneración.

A los efectos de las licencias se abonará la mejor remuneración percibida durante la relación laboral.

Se respetarán en todo momento los derechos adquiridos de los trabajadores, su lugar de pertenencia y condiciones laborales.

ARTICULO 175: Licencias Profilácticas. Se desarrolla en ANEXO I

TITULO XIII
REMUNERACIONES

ARTICULO 176: La remuneración del trabajador se compondrá de una asignación básica del Agrupamiento, Nivel, Tramo y Grado, más los adicionales, suplementos, bonificaciones e incentivos que correspondan a su situación de revista, de conformidad con las regulaciones que se establezca en el presente Convenio Colectivo Sectorial de Salud. El pago de las remuneraciones se efectuará una vez vencido el período que corresponda y el último día hábil del mes trabajado, aún el recién ingresado.

ARTICULO 177: La remuneración que percibirá el personal estará integrada por el sueldo o jornal que se establezca en la presente negociación sectorial y, además, por los siguientes adiciónales.

a)) Adicional por antigüedad: 10 % del salario básico del Agrupamiento, Tramo, Nivel y Grado del trabajador.
b) Adicional por cargo
c) Adicional por calificación
d) Adicional por título
e) Todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio percibirán Adicional por Zona (100 % del salario básico).
f) Adicional por tarea riesgosa
g) Adicional por zona crítica.
h) Todo aquel otro adicional que sea aprobado en el presente Convenio Colectivo Sectorial.

ARTICULO 178: Cada trabajador tendrá derecho a la percepción de un salario, equivalente al costo de la Canasta Básica Total a valores reales y regionales conforme lo establecido por el Artículo. 14 bis de la Constitución Nacional.

Entiéndase por salario acorde a la canasta básica total a la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario asistencia sanitaria, transporte, esparcimiento, vacacional y previsión.

Asimismo, cada trabajador tendrá derecho a un sueldo anual complementario pagadero en dos cuotas anuales, la primera de ellas el 30 de junio y la segunda el 31 de diciembre de cada año. La suma de dicho SAC será igual al mejor salario percibido en cada período.

La jubilación de todo trabajador comprenderá, como mínimo, el 91% del salario que percibiera en actividad, la cual será móvil. El salario estará exento de toda tributación, por considerarse que el mismo es de carácter alimentario.

TITULO XIV
CLAUSULAS COMPLEMENTARIAS

ARTICULO 179: A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo Sectorial no serán de aplicación en el ámbito del mismo aquellas normas de las leyes de empleo aplicables y sus disposiciones reglamentarias, que en todo o en parte se opongan a lo establecido en el mismo.

ARTICULO 180: El Estado Empleador debe garantizar el número de personal para desarrollar las tareas establecidas, ya que ningún trabajador tiene obligación de cumplir distinta función para la que fuera designado, ni verse sobrecargado en su tarea.

ARTICULO 181: **Reconocimiento de antigüedad.** El estado empleador, a los fines del otorgamiento de licencias, justificaciones, horas compensatorias, carga previsional y todo lo estipulado en el presente convenio, reconocerá a los efectos de la antigüedad el tiempo de servicio prestado bajo cualquiera de las modalidades contractuales laborales o no laborales en que se hubiere desempeñado el trabajador.

ARTICULO 182: A partir de la vigencia del presente convenio los trabajadores que tuvieran una antigüedad igual o mayor a 6 (SEIS) meses, gozarán de la estabilidad establecida en el Convenio Marco de la Administración Pública Provincial.

ARTICULO 183: El Estado empleador deudor efectivizará los aportes previsionales y de la seguridad social que les hubieren correspondido a todos los trabajadores desde el inicio de su relación laboral, con independencia de la modalidad contractual laboral o no laboral en que se hubieren desempeñado.

A los trabajadores que hubieren efectivizado en forma directa los mencionados aportes, el estado empleador les reintegrará dichos importes en un plazo máximo de 30 (TREINTA) días a partir de la vigencia del presente convenio.

TITULO XV
CLAUSULAS TRANSITORIAS

ARTICULO 185: Las entidades sindicales signatarias acuerdan, en el marco del reconocimiento efectuado de conformidad con lo establecido, contribuir con el Estado Empleador en la estimación del volumen y características de las necesidades estrictas de personal para asegurar la mejor prestación de los servicios a efectuar en las jurisdicciones y entidades comprendidas en el presente convenio.

ARTICULO 186: Las partes acuerdan proponer y analizar conjuntamente las medidas y mejores prácticas que promuevan la mayor calidad y efectividad de las prestaciones laborales así como su oportuna aplicación en todo el ámbito del presente.

ARTÍCULO 187: Se deja expresa constancia que se garantiza la estabilidad en la función al personal que a la aprobación del presente Convenio Sectorial desarrolle tareas en calidad de trabajador empírico.

ANEXO I

CAPÍTULO I: RÉGIMEN LABORAL Y PREVISIONAL POR RIESGO DENTRO DEL ÁMBITO HOSPITALARIO, CENTROS DE SALUD, PUESTOS SANITARIOS, GERIÁTRICOS, CENTROS DE SALUD MENTAL, UNIDAD DE REHABILITACIÓN DEL NIÑO CON DISCAPACIDAD Y OTROS CENTROS DE REHABILITACIÓN A CREARSE.

ARTÍCULO 188: Tendrán derecho a la Licencia Profiláctica los trabajadores del Área de Salud de: ÁMBITO HOSPITALARIO, CENTROS DE SALUD, PUESTOS SANITARIOS, GERIÁTRICOS, CENTROS DE SALUD MENTAL, UNIDAD DE REHABILITACIÓN DEL NIÑO CON DISCAPACIDAD Y OTROS CENTROS DE REHABILITACIÓN A CREARSE.

ARTICULO 189: Gozarán de tal beneficio los trabajadores mencionados que cumplan tareas en los distintos servicios, salas y secciones de las unidades sanitarias mencionadas y que necesariamente requieren una acción protectora de salud por parte del Estado.

ARTICULO 190: Los trabajadores comprendidos gozarán de una Licencia Profiláctica de quince días corridos anuales, obligatorios y no acumulativos, la que deberá ser utilizada a fecha requerida por el trabajador.

ARTICULO 191: Los jefes de servicio serán los encargados de comunicar con antelación prevista la modalidad y cronograma a aplicarse en todos los entes de Salud para elevarlo en tiempo y forma a la CyMATSA.

ARTICULO 192: Se deberá hacer cumplir cabalmente la planificación anual de las licencias.

ARTICULO 193: Se deja expresamente aclarado que se otorgarán contratos de personal para cubrir las Licencias Profilácticas. El Estado, deberá autorizar las contrataciones temporarias del personal.

ARTÍCULO 194: El personal comprendido dentro de las anteriores previsiones percibe una bonificación consistente en el 20% del salario básico del Agrupamiento, nivel y Grado.

ARTÍCULO 195: RÉGIMEN DE JUBILACIONES Y PENSIONES.

a) Acrediten VEINTICINCO (25) años acreditados en el sector de la salud en uno o más regímenes jubilatorios.

b) Se haya desempeñado en relación de dependencia en el ámbito hospitalario, Centros de Salud, Puestos Sanitarios, Geriátricos, Centros de Salud Mental, Unidad de Rehabilitación del Niño con Discapacidad y otros Centros de Rehabilitación a crearse, durante un mínimo de veinte (20) años en tareas riesgosas, determinantes de vejez o agotamiento prematuro.

c) Los años excedentes, resultantes de la aplicación de la presente cláusula, no implicarán al Estado Provincial obligación de indemnización.

ARTICULO 196: El aporte personal correspondiente a los trabajadores comprendidos en el presente Anexo, será el que rige para el régimen general de Jubilaciones y Pensiones. El aporte patronal será también el mismo, contribuyendo además el empleador con un DOS POR CIENTO (2%) adicional de las remuneraciones del personal comprendido, que se liquidará y abonará a la Caja de Previsión Social por separado.

El cargo así formulado, podrá abonarse en hasta diez (10) cuotas mensuales y consecutivas de los montos de los haberes percibidos.

ARTICULO 197: Al sólo efecto de acreditar los VEINTICINCO (25) años de servicios simples necesarios para obtener la Jubilación Ordinaria por este régimen, los servicios y diferenciales encuadrados en el mismo, serán computados de la siguiente forma:

a) Para los trabajadores en contacto directo o indirecto con pacientes (sangre, fluidos y escretas humanas y elementos que hayan tenido contacto con los mismos): Dos (2) años de servicios simples se computarán como Tres (3) años.

b) Para los trabajadores sin contacto directo o indirecto con pacientes, pero que desarrollan actividades dentro del contexto del presente Artículo; Tres (3) años de servicios simples, se computarán como Cuatro (4) años.

CAPÍTULO II: GUARDIAS PROFESIONALES, TÉCNICAS Y AUXILIARES

ARTÍCULO 198: La guardia en el sector Salud es una tarea excepcional, indispensable para mantener el funcionamiento de 24 Horas los 365 días del año de los servicios esenciales que brindan los establecimientos sanitarios. Tarea excepcional significa que no está incluida en el salario básico ni en ninguna de las otras bonificaciones contempladas por el presente Convenio Sectorial.

Los trabajadores que la desarrollen también tendrán una remuneración proporcional al promedio anual de las guardias activas y/o pasivas que realicen cuando se encuentren en uso de licencia ordinaria o de licencias especiales prolongadas por maternidad, enfermedad de largo tratamiento o capacitación, gremiales y/o políticas. Para su cálculo se tomará como base el promedio mensual de remuneración por guardias activas y/o pasivas de los 12 meses anteriores, y sobre el mismo se calculará la parte proporcional a los días de licencia efectivizados en el período mensual liquidado.

Ningún trabajador podrá cubrir en forma simultánea o concurrente guardias activas y pasivas, ni dos pasivas diferentes, incluyendo en este concepto a las guardias de traslado aéreo o terrestre.

Considerando la naturaleza de las guardias, el descanso posterior a las mismas no comporta disminución de la jornada pactada.

Los trabajadores mayores de 45 años quedan excluidos de realizar guardias activas y pasivas.

Los trabajadores que opten por no ejercer el derecho de excluirse de las guardias por razón de edad, han de ver incrementados los importes de la misma en un 10%.

Los trabajadores que se acojan al beneficio, percibirán un adicional que se calculará en base al promedio mensual de remuneración por guardias activas y/o pasivas de los 12 meses anteriores.

ARTÍCULO 199: **El valor de la guardia activa** ordinaria profesional queda estipulado en el equivalente al 35% del salario básico del Agrupamiento

Profesional, Nivel 2, y Grado 10, sábados se abonará un 100% más a partir de las 13 horas.

- **Domingos, Feriados y Días no Laborables**: se abonará un 200% más.

Ningún trabajador podrá cubrir en forma simultánea o concurrente guardias activas y pasivas, ni dos pasivas diferentes, incluyendo en este concepto a las guardias de traslado aéreo o terrestre.

ARTÍCULO 200: **Guardias Pasivas**. Se considera Guardia Pasiva la disponibilidad del trabajador para la prestación del servicio fuera del horario de su jornada laboral. Las mismas se cumplirán en función de cronogramas elaborados por las Jefaturas de Servicio y respetando las normas de seguridad, higiene y salud ocupacional.

La presente Bonificación será con un límite máximo de diez (10) días de guardias mensuales por trabajador. Si durante su Guardia Pasiva, el trabajador fuera convocado a prestar servicio efectivo, ese tiempo trabajado se liquidará como horas suplementarias.

El valor de la hora suplementaria será calculado en función del salario básico del Agrupamiento, Nivel, y Grado del trabajador dividido por CIENTO VEINTE (120) horas y multiplicado por DOS (2). Asimismo deberá tenerse en cuenta que cuando esto ocurra en días sábados luego de las 13 horas se adicionará el 100% y domingos, feriados y días no laborables el 200%.

ARTÍCULO 201: valor por semana GUARDIA PASIVA PROFESIONAL, Categoría, definición

a). Servicio de alta demanda: 90% del valor de la guardia activa. (3 o más llamados por semana)

b). Servicios de mediana demanda: 70 % del valor de la guardia activa. (Hasta 2 llamados semanales)

c). Servicios de baja demanda: 50 % del valor de la guardia activa. (Hasta un llamado semanal)

d) Los porcentajes se refieren al monto fijado en el Artículo 199.

ARTÍCULO 202: Percibirán esta bonificación los profesionales universitarios de la Salud que efectúen servicios de guardias pasivas hospitalarias según las necesidades establecidas por cada servicio y establecimiento.

La disponibilidad excepcional que implica esta actividad se categorizará según el nivel de demanda que la especialidad exige y el nivel de complejidad del establecimiento donde la misma se cubre. Según esta caracterización determina el valor diario.

ARTÍCULO 203: **GUARDIA TÉCNICA PASIVA.** El valor de la guardia técnica activa queda estipulado en el 35% del salario básico del Agrupamiento Técnico,

Nivel III, E y Grado 10, el valor a pagar será computado por el total de horas realizadas conforme a este último importe

- Sábados se abonará un 100% más, a partir de las 13 horas.
- Domingos, Feriados y Días no Laborables: se abonará 200% más.

ARTÍCULO 204: Percibirán esta bonificación los técnicos o profesionales no universitarios de la Salud que efectúen servicios de guardias pasivas hospitalarias según las necesidades establecidas por la Jefatura del Servicio, para cada servicio y establecimiento.

La disponibilidad excepcional que implica esta actividad se categorizará según el nivel de demanda que la especialidad exige y el nivel de complejidad del establecimiento donde la misma se cubre. Según esta caracterización determina el valor diario.

ARTÍCULO 205: Categoría definición valor por semana

a) Servicio de alta demanda: 3 o más convocatorias por semana (100% valor)

b) Servicio de mediana demanda: hasta 2 convocatorias por semana (80% del valor)

c) Servicio de baja demanda: hasta 1 convocatoria por semana (60% del valor)

d) Los porcentajes se refieren a los montos estipulados en el Artículo 203.

ARTÍCULO 206: **GUARDIA SERVICIOS PASIVA** Percibirán esta bonificación el personal auxiliar de la Salud que efectúen servicios de guardias pasivas en las entidades mencionadas en el Título del presente Anexo, según las necesidades establecidas por la Jefatura de cada servicio y establecimiento.

La disponibilidad excepcional que implica esta actividad se categorizará según el nivel de demanda que la especialidad exige y el nivel de complejidad del establecimiento donde la misma se cubre. Según esta caracterización determina el valor diario.

ARTÍCULO 207: El valor de la guardia pasiva de servicio queda estipulado en el 35% del salario básico del Agrupamiento Servicios, Grado 10, el valor a pagar será computado por el total de horas realizadas conforme a este último importe

- Sábados se abonará un 100% más a partir de las 13 horas.
- Domingos, Feriados y Días no Laborables: se abonará un 200% más.

ARTÍCULO 208: Definición valor por semana
a) Servicio de alta demanda: 3 o más convocatorias por semana (100% del valor)

b) Servicio de mediana demanda: hasta 2 convocatorias por semana (80% del valor)

c) Servicio de baja demanda: hasta 1 convocatoria por semana (60% del valor)

e) Los porcentajes se refieren a los montos estipulados en el Artículo 203.

ANEXO II: TÍTULOS

CAPITULO I: TÍTULOS

ARTÍCULO 209: A los fines de normar una nueva modalidad de reconocimiento y aprobación para la percepción del Adicional por Titulo, se establecen los siguientes niveles:

- Secundarios con planes de estudio hasta 5 años.
- Secundarios con planes de estudio de más de 5 años.
- Terciario no universitario.
- Universitarios menos de cuatro (4) años.
- Universitarios más de cuatro (4) años
- Posgrado

Posgrado:) es la formación posterior a los títulos de GRADO que otorgue título de Especialización, Maestrías o Doctorados.

Se propone que aquellos títulos que son reconocidos por Universidades y/o Institutos Públicos y Privados con reconocimiento Oficial.

ARTÍCULO 210: Forma y porcentaje de pago: los porcentajes se establecen sobre el salario básico del Agrupamiento, Nivel y Tramo y Grado del trabajador

- Secundario: 30%.
- Secundario de más de cinco años: 40%.
- Terciario no Universitario: 60%.
- Universitarios menos de cuatro (4) años 70%.
- Universitarios más de cuatro (4) años 90%.
- Posgrado: 110%.