ACTA DE REUNIÓN PARITARIA Nº 14/23

En la ciudad de Neuquén, a los 16 días del mes de marzo de 2023, siendo las 9.10 horas, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para las trabajadoras y los trabajadores del Sistema Público Provincial de Salud -SPPS-.

Se encuentran en representación del PEP: Juan Daniel Schuhmacher, Susana Filipponi, Emilia Utrovicic, Macarena Costa Jimenez, y Fabián Castellón Morganti.

En representación de ATE, se encuentran presentes: Juan Millapán, Valeria Cid, y Telma Martinez.

En tanto que en representación de UPCN se encuentran presentes: Gabriela Caporaso y Enrique Antio.

Por parte de la Subsecretaría de Trabajo se encuentra Aníbal Salas.

ABIERTO EL ACTO:

Se da inicio a la reunión y las partes fijan las pautas de trabajo para el presente año, así como el temario a desarrollar en las próximas reuniones.

A continuación, se da tratamiento y se acuerda el tema "Dedicación Exclusiva" -el cual forma parte de la presente como Anexo I. Al respecto, se procede a incorporar a dicho texto el apartado de "detracciones", previsto en el Decreto 1816/12, actualmente en aplicación. Ello a fin de evitar remisiones normativas, por buena técnica legislativa.

El PEP propone texto relativo a "Licencias Parentales", formando parte de la presente como Anexo II.

UPCN manifiesta que el día 29 de diciembre de 2022 realizó presentación sobre reglamentación del artículo 16 inciso g, recepcionada por correo electrónico.

Las partes acuerdan fecha de la próxima reunión paritaria para el jueves 30 de marzo a las 9.00hs, ambos en Av. Del Trabajador 650.

Se da por finalizada la misma siendo 11:30, firmando cinco ejemplares de un mismo tenor.

Gabriela Caporaso UPCN

ATE Salud

ATE

ATE

Escaneado con CamScanner

ANEXO I

Artículo : Dedicación Exclusiva

Es una modalidad especial de trabajo en el SPPS, la cual es optativa por el agrupamiento profesional que preste funciones en un efector de salud sector o dependencia del SPPS; que implica la limitación absoluta del ejercicio profesional fuera de su ámbito propio, determinando en consecuencia el bloqueo de la matrícula y/o título habilitante por parte del SPPS en ejercicio legal del gobierno de matrículas.

Será extensivo este régimen al agrupamiento técnico (TC), mientras ocupen cargos de conducción, en carácter transitorio, cesando automáticamente con la baja del puesto de conducción.

La definición de cada puesto de trabajo, en el llamado a concurso, incluirá el carácter obligatorio u optativo de esta modalidad, siendo esto último de carácter excepcional.

Aquellos/as trabajadores/as del agrupamiento profesional que cuenten con estabilidad en el empleo, que tenga ocupación efectiva y quieran optar por el ingreso o egreso de esta modalidad, estará condicionado a la necesidad del servicio, debiendo contar con el visto bueno del superior inmediato/a así como también del/la directora/a de Hospital o Jefe del Centro de Salud.

Esta modalidad implica el cumplimiento efectivo de 40 horas semanales. Los/as trabajadores/as profesionales que opten por el presente régimen, podrán prestar funciones en cualquier sector o dependencia del SPPS debiendo en todos los casos cumplir como mínimo 40 horas semanales.

Además de la exclusividad del ámbito laboral, esta modalidad implica la sujeción del/la trabajador/a a las siguientes condiciones:

-Disponibilidad institucional: los diagramas horarios serán fijados según las necesidades del servicio, incluidas las actividades asistenciales vespertinas y el cumplimiento de las tareas planificadas dentro del área programa, tales como visitas en terreno, atención domiciliaria, u otras.

-Disponibilidad para el SPPS: se debe responder ante requerimientos excepcionales de asistencia en algún establecimiento diferente al del puesto de trabajo cuando existe una necesidad de servicio justificada.

-Disponibilidad para actividades no asistenciales de importancia sanitaria: se debe participar en todas las actividades de planificación, organización, capacitación, investigación, y de comités asesores existentes para mantener y elevar la calidad de los servicios según el requerimiento del Sistema.

-Disponibilidad para cubrir guardias: se debe responder, dentro de los límites exigibles, de acuerdo a la reglamentación, a las necesidades de cobertura de la tarea extraordinaria en las guardias activas y pasivas que correspondan según el requerimiento del Sistema.

Dicha disponibilidad implica su inclusión en el plantel habitual de profesionales que realizan guardias y en la lista de reemplazos de la institución a la que pertenecen o en otro

Escaneado con CamScanner

establecimiento que sea necesario y se encuentre dentro de la localidad donde cumple funciones habituales.

Los/las trabajadores/as profesionales que cuenten con 25 años cumpliendo esta modalidad o que cuenten con 20 años cumpliendo esta modalidad y 50 años o más de edad, estarán relevados de la obligación de disponibilidad para cubrir guardias, siendo esto de carácter optativo.

El cumplimiento efectivo de las condiciones mencionadas anteriormente es obligatorio y la negativa injustificada hacia cualquiera de ellas dará lugar a la aplicación del régimen de detracciones.

Detracciones: Se entiende por límite exigible, establecido en la disponibilidad para cubrir guardias, el cupo de guardias que la Institución podrá requerir en forma obligatoria a cada trabajador/a para asegurar la cobertura de los servicios. El límite para que no se produzcan detracciones por esta causa es un concepto dinámico cuyo número resulta de dividir en forma equitativa el cupo de guardias autorizadas de cada especialidad o disciplina, por la cantidad de profesionales en condiciones de realizarlas dentro de la Institución o de la Localidad donde preste funciones el/la trabajador/a. En el caso de la Ciudad de Neuquén, el/la Jefe/a de la Zona Sanitaria Metropolitana en coordinación con los/las directores/as de hospitales, distribuirá proporcional y nominalmente a los/las profesionales de los Centros de Salud en los establecimientos de la ciudad que tienen guardias activas y que con su plantel de profesionales no alcanzan a cubrirlas.

Procedimiento para realizar detracciones: Se establece que la misma se efectivizará previa disposición interna emitida desde cada dirección en que se verifique la causal, debiéndose generar el código de sueldo para el descuento correspondiente.

Causas de aplicación de detracciones:

1. Por el incumplimiento de cualquiera de las disponibilidades establecidas en el presente, el adicional por Dedicación Exclusiva sufrirá las siguientes detracciones mensuales, independientemente de otras sanciones que correspondan aplicar:

El cincuenta por ciento (50%) del adicional, ante el primer incumplimiento mensual.

El setenta y cinco por ciento (75%) del adicional, ante la reincidencia del incumplimiento.

2. Los/las trabajadores/as que se encuentren con licencia por capacitación prolongada no promovida por el Sistema, licencia para ejercer cargos políticos - gremiales, funciones o comisiones de servicio fuera del SPPS, si su remuneración fuera liquidada en el Sistema de Salud, o imposibilitados de prestar efectivamente tareas por cumplimiento de sanciones administrativas, se les aplicará una detracción mensual del setenta y cinco por ciento (75%). Quedan exceptuadas de las citadas detracciones, las comisiones de servicios a entidades universitarias formadoras de recursos humanos relacionados con ciencias de la salud y al Ministerio de Salud de la Nación, a propuesta del Ministerio de Salud de la Provincia del Neuquén.

3. Los/las trabajadores/as que se encuentran con adecuaciones de tareas prolongadas o usufructuando licencias por tratamiento prolongado de salud, que los imposibilite a cumplir

Escaneado con CamScanner

efectivamente con las condiciones de disponibilidad, se aplicará las siguientes detracciones mensuales:

El veinticinco por ciento (25%) del adicional, a partir de los noventa (90) días corridos continuos o discontinuos, en forma acumulativa en el año calendario.

El cincuenta por ciento (50%) del adicional, a partir de los ciento ochenta (180) días corridos continuos o discontinuos, en forma acumulativa en el año calendario.

La reducción de la bonificación persistirá mientras dure la causa que lo originó.

No serán causales de detracción, las siguientes:

Licencias: anual reglamentaria; por tratamiento de la salud; por enfermedad propia o del núcleo familiar, aprobadas por el área de medicina laboral; por capacitaciones prolongadas promovidas por el SPPS; por accidente de trabajo y por enfermedades profesionales; por maternidad y por período de lactancia; licencia gremial para delegados/as, acorde a las reglamentaciones vigentes.

Docencia: la compatibilidad con la actividad docente está restringida a la formación o capacitación de recurso humano para funciones propias del sector salud. En estos casos se podrá desarrollar dentro del horario correspondiente al régimen solamente cuando esa tarea docente ocurra dentro del ámbito propio o en otras instituciones donde se cumpla por convenio con el SPPS y si no existe remuneración extra o adicional por la misma. Aún en esos casos no podrá superar el veinte por ciento (20%) de la carga laboral semanal ni interferir con la tarea asistencial. Cuando por la tarea docente se reciba remuneración de cualquier tipo, sólo podrá ser realizada por fuera de las cuarenta (40) horas semanales, siempre y cuando no supere doce (12) horas-cátedra ni comprometa los criterios de disponibilidad. Si esto último ocurriese, y mediando la aprobación de la conducción, podrá mantener la dedicación exclusiva pero corresponderá la reducción del veinticinco por ciento (25%).

Investigación: deberá ser de interés, avalada por la Subsecretaría de Salud, y no podrá superar el veinte por ciento (20%) de la carga laboral semanal, ni interferir con la tarea asistencial, ni comprometer los criterios de disponibilidad.

Escaneado con CamScanner

ANEXO II

LICENCIAS PARENTALES.

Será de aplicación lo establecido en la Ley 3358, con las adecuaciones que en cada caso se establecen.

Artículo º: LICENCIAS POR NACIMIENTO.

Las licencias por nacimiento para personas gestantes y no gestantes se rigen por las siguientes normas:

a) Duración.

La licencia para la persona gestante es de ciento cincuenta (150) días corridos con goce íntegro de haberes. La licencia podrá iniciarse al menos treinta (30) días antes de la fecha probable de parto y a solicitud de la persona interesada, según prescripción médica, se puede modificar la fecha de inicio. En todos los casos, la licencia posterior a la fecha del parto debe ser de noventa (90) días corridos, como mínimo.

La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante es de sesenta (60) días corridos con goce íntegro de haberes a partir del día de nacimiento del/la hijo/a o podrá ser usufructuada a partir de la fecha de finalización de la licencia de la persona gestante, no pudiendo ser interrumpida. Puede tener un excedente hasta de setenta y cinco (75) días corridos más sin goce de haberes.

A fin de poder usufructuar la licencia prevista en este inciso, quien la solicite deberá actualizar la Declaración Jurada de Cargas Familiares - Anexo II - de la Disposición Nº 03/16 o la que en el futuro la reemplace consignado en ella a la persona a la cual se le brindará el acompañamiento previsto en la Ley y acreditando mediante la documentación médica correspondiente el nacimiento. Esta licencia podrá ser usufructuada una sola vez al año.

A todos los fines de este artículo, se entiende por acompañante a los efectos de este beneficio a toda persona que sin ser progenitor/a, cónyuge o conviviente en conjunto con la persona gestante se ocupa del cuidado integral de el/a recién nacido/a.

b) Nacimiento pretérmino.

Escaneado con CamScanner

En el caso de nacimiento pretérmino, se deben acumular al descanso posterior los días de licencia no gozados antes del parto, a efectos de completar los ciento ochenta (180) días con goce íntegro de haberes.

En el caso de nacimiento prematuro, la licencia de ciento ochenta (180) días corridos debe computarse a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y ampliarse en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de treinta y siete (37) semanas de gestación y la edad de gestación. La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante se extenderá a treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes.

Si la edad gestacional es inferior a treinta y dos (32) semanas, la licencia posterior al nacimiento debe extenderse hasta los doscientos diez (210) días corridos con goce íntegro de haberes luego del alta hospitalaria de la persona recién nacida y ampliarse en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de treinta y siete (37) semanas de gestación y la edad de gestación. La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante se extenderá cincuenta (50) días corridos más, con goce íntegro de haberes.

c) Parto múltiple.

En el caso de parto múltiple, la licencia mencionada en los incisos a) y b) se amplía treinta (30) días corridos más con goce íntegro de haberes para la persona gestante.

La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante se extenderá treinta (30) días corridos más con goce íntegro de haberes.

d) Nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica.

En el caso de nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica, las cuales afectan la sobrevida y la calidad de vida del/a recién nacido/a, y requieren, un mayor cuidado y atención parental y tratamiento médico o quirúrgico según el caso, la licencia para la persona gestante puede ampliarse a doscientos diez

(210) días corridos con goce íntegro de haberes. En el caso de la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante, la licencia se extenderá a ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes.

e) En todos los casos, la persona gestante puede optar por transferir los últimos treinta (30) días corridos de su licencia posparto con goce íntegro de haberes a la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante, sumándose a la licencia

Escaneado con CamScanner

establecida, si este es trabajador/a convencionado/a. La notificación debe ser informada por ambos/as trabajadores/as al área de Recursos Humanos correspondiente.

f) En aquellos casos que la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante solicite la licencia extra de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes para ser utilizada en cualquier momento del primer año de vida del/la hijo/a, deberá acreditar la necesidad correspondiente para usufructuarla.

Artículo º: LICENCIA POR ADOPCIÓN.

Quien adopte a un/a niño/a o adolescente tendrá derecho a una licencia de doscientos diez (210) días corridos con goce íntegro de haberes. La licencia por adopción debe computarse a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

En todos los supuestos, en el caso de adopciones múltiples, se acumulará una licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes por cada niño/a o adolescente adoptado/a después del primero.

En el caso de adopción de un/a niño/a o adolescente con discapacidad o enfermedad crónica, se debe acumular a los plazos previstos en el presente artículo, una licencia de ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes a la licencia por adopción.

En el caso de que, en la pareja parental, ambos/as sean trabajadores convencionados/as, la licencia por adopción podrán distribuirla según su voluntad, pudiendo ser usufructuada por uno/a o por los dos en forma simultánea o consecutiva.

El/la co-adoptante que no usufructúe la licencia por adopción tendrá derecho a una licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la adopción. Asimismo, tendrá derecho a una licencia extra con goce íntegro de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles, que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción. Tal opción debe ser informada por ambos adoptantes mediante notificación fehaciente al área de Recursos Humanos de la jurisdicción donde revistan presupuestariamente.

En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean trabajadores/as convencionados/as y fallezca el/la adoptante que se encontraba usufructuando alguna de las licencias por

Escaneado con CamScanner

adopción contempladas en este artículo, el/la adoptante supérstite tendrá derecho a gozar del resto de la licencia que le hubiera correspondido al/a fallecido/a, o bien, tendrá derecho a una licencia hasta de sesenta (60) días corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor.

En todos los casos de fallecimiento de un/a adoptante, la licencia por adopción del/la adoptante supérstite se suspende durante el lapso de la licencia por fallecimiento familiar que, en cada caso corresponda, y se reanuda cuando finalice.

En los casos de adopción, se deben contemplar también los días que el equipo interdisciplinario del Registro Único de Adopción (RUA) estime necesarios para llevar a cabo con éxito el periodo de vinculación. En todos los casos, el Registro o la autoridad competente, cuando se trate de otros distritos del país, entregará constancia del día y horarios en que el/la trabajador/a realizó la vinculación para ser presentada en su trabajo como justificación del uso de los días de licencia correspondientes al período de vinculación.

Artículo º: LICENCIA POR EMBARAZO DE ALTO RIESGO.

La licencia por embarazo de alto riesgo se otorga con previa certificación de la autoridad médica competente que así lo aconseje. Asimismo, y atendiendo al diagnóstico médico, se le debe realizar el cambio de destino, de tareas o reducción horaria hasta el comienzo de la licencia por nacimiento a la persona gestante si su estado de salud lo requiere.

Artículo º: LICENCIA POR INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO.

En caso de interrupción del embarazo, tanto voluntaria como involuntaria, la persona gestante tendrá derecho a gozar de una licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes a partir de la fecha de interrupción. Dicha licencia se podrá extender por un período hasta de treinta (30) días con goce íntegro de haberes adicionales a la licencia original bajo certificación y diagnóstico médico que lo justifiquen.

Artículo º: LICENCIA POR TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN MÉDICAMENTE ASISTIDA.

Quien realice tratamiento médico de reproducción medicamente asistida tendrá derecho a gozar de una licencia con goce íntegro de haberes según prescripción médica. Su

Escaneado con CamScanner

cónyuge o conviviente contará con dos (2) días con un máximo de seis (6) días por año para el cuidado o acompañamiento. La licencia será de tres (3) días con un máximo de diez (10) días por año, en el caso de que tengan hijos/as menores de edad a cargo.

Artículo º: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL/A LACTANTE.

La persona que se encuentra en período de amamantar, tiene derecho a una reducción horaria, con posibilidad de transferir la misma a su cónyuge, pareja o conviviente, con arreglo a las siguientes opciones:

a) Disponer de dos (2) descansos, de media hora cada uno, en el transcurso de la jornada de trabajo para amamantar, salvo en el caso de que la certificación médica con reconocimiento oficial establezca un intervalo menor.
b) Disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizándola una hora antes.
c) Disponer de una hora durante el transcurso de la jornada de trabajo. Este permiso se debe otorgar por un período de dos (2) años contados a partir de la fecha de culminación de la licencia prevista en este Convenio Colectivo de Trabajo. Cada repartición debe definir la aplicación del presente artículo, de acuerdo con la especificidad de la tarea del/a trabajador/a, estando obligado a facilitar las condiciones en el ámbito laboral para hacer efectivo este derecho.

   En el caso de que, en la pareja parental, ambos/as sean trabajadores/as convencionados/as, solo uno/a de ellos/as podrá usar el permiso según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

Artículo º: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL LACTANTE EN GUARDA LEGAL.

Los/as trabajadores/as a quienes se les haya entregado la guarda de un/a lactante con vistas a su adopción tendrán derecho al permiso mencionada en el artículo anterior. Este se debe otorgar hasta los dos (2) años de edad del/a lactante. En el caso de que, en la pareja parental, ambos/as sean trabajadores/as convencionados/as, solo uno/a de ellos/as podrá usar el permiso según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

Escaneado con CamScanner

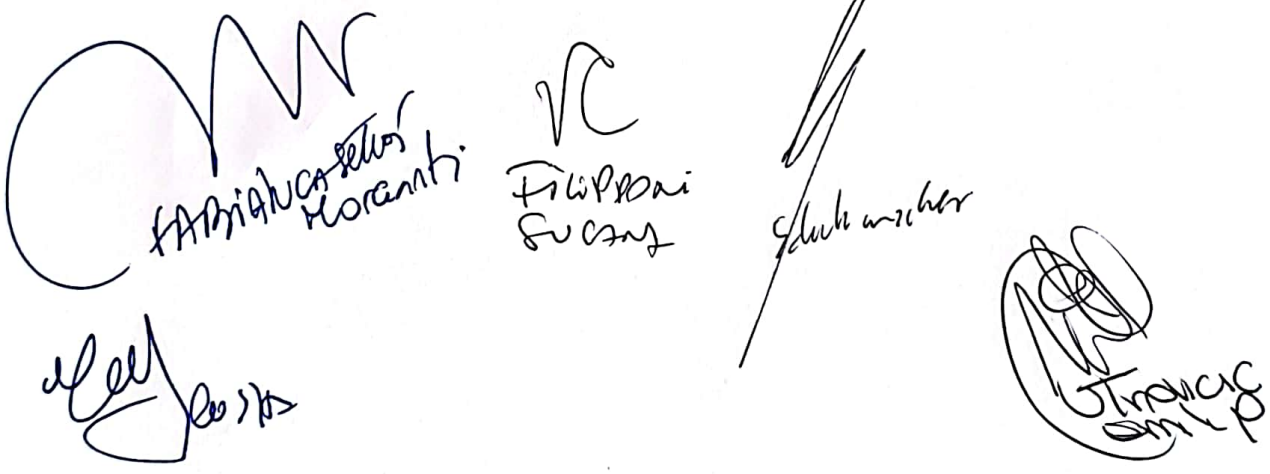
Artículo º: PERMISO PARA EL PERÍODO DE ADAPTACIÓN ESCOLAR DEL/A/OS/AS HIJO/A/OS/AS.

Los/as trabajadores/as podrán obtener permiso de horario, dentro del primer mes del ciclo lectivo anual del Jardín Maternal, del Nivel Inicial y/o 1º grado del Nivel Primario, para la adaptación escolar del/la/los/as hijo/a/os/as menores de edad; debiendo acreditar fehacientemente el período de adaptación mediante certificado emitido por el establecimiento escolar al que concurra/n.

En caso de que ambos/as trabajadores/as que ejerzan la responsabilidad parental, pertenezcan a la Administración Pública Provincial, sólo se le otorgará el permiso a uno/a de ellos/as.

Artículo º: PERMISO POR ACTO ESCOLAR DEL/LA HIJO/A.

Los/as trabajadores/as cuentan con un permiso horario de doce (12) horas anuales con goce íntegro de haberes por acto escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primario. El órgano competente debe establecer las formas necesarias para probar y justificar las ausencias.



Escaneado con CamScanner