

MINISTERIO DE SALUD
CONVENIO COLECTIVO
Y SALARIAL
2018 - 2020





Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional
El Pueblo, Presidente!

2018

UNID@S EN
VICTORIAS



MINISTERIO DE SALUD FETSALUD

Convenio Colectivo y Salarial y su Reglamento de Aplicación

MINSA-FETSALUD
y otras Organizaciones Sindicales

2018 – 2020

Incluye: Ley 760, Ley de la Carrera Sanitaria y su Reglamento.

Procedimiento disciplinario conforme la Ley 760 y su Reglamento.



CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

CONVENIO COLECTIVO



INDICE

Página No.

• Cláusula I:	Reconocimiento mutuo	1
• Cláusula II:	Objeto	2
• Cláusula III:	Ámbito de Aplicación	3
• Cláusula IV:	De la participación y gestión de los Trabajadores de la Salud del MINSA	3
• Cláusula V:	Premiación, Estímulos y Reconocimientos	5
• Cláusula VI:	Cumplimiento del pago salarial u otros Reconocimientos y beneficios	6
• Cláusula VII:	Vacaciones y Permisos	7
	1. Vacaciones	7
	2. Permisos	8
• Cláusula VIII:	Días Feriados	10
• Cláusula IX:	Disciplina laboral, traslados, reubicaciones, rotaciones, promociones y permutas	11
	Disciplina Laboral	11
	De los traslados, reubicaciones y rotaciones	12
	De las promociones	12
	De las permutas	13



• Cláusula X:	Programa gratuito de atención integral de salud al trabajador del Ministerio de Salud.	13
• Cláusula XI:	Sobre los Uniformes, Calzados y Equipos de Protección de los Trabajadores del Ministerio de Salud.	19
• Cláusula XII:	Promoción para el desarrollo de los Recursos Humanos.	24
	○ Beca Salario	24
	○ Becas Estipendio a Trabajadores de la Salud	29
	○ Becas Estipendio a Hijos de Trabajadores de la Salud	32
	○ Otras modalidades de becas y oportunidades de Estudios.	36
	○ Participación Sindical en la elaboración de Reglamentos	37
• Cláusula XIII:	Bienestar Social	37
• Cláusula XIV:	Sobre el personal Médico Trabajador, Estudiantes de Medicina del sexto año (Médicos Internos), Doctores en Medicina y Cirugía, Cirujanos Dentistas y Otros Profesionales de la Salud Residentes, Médicos Infieregresados de las Facultades de Medicina en Servicio Social.	43
	○ Personal Médico Trabajador	43
	○ Definición, cuotas, asignaciones y beneficios de las Sigüientes Categorías.	44
	• Internos de Medicina	44
	– Internado Rotatorio	44
	• Doctores en Medicina y Cirugía, Cirujanos Dentistas y Otros Profesionales de la Salud Residentes	46
	– A los Doctores en Medicina y Cirugía, Cirujanos Dentistas y Otros Profesionales de la Salud Residentes se les reconocerá	46
	• Médicos Infieregresados de las Facultades de Medicina en Servicio Social	48



• Cláusula XV:	Derechos y beneficios de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Salud.	50
• Cláusula XVI:	Licencia	52
• Cláusula XVII:	Transporte	52
• Cláusula XVIII:	Reconocimiento al Trabajo y Permanencia en el Ministerio de Salud.	53
	I - Ex Trabajadores	53
	II – Indemnización Adicional a Trabajadores del Ministerio de Salud (Bonificación Especial)	53
	III- Incentivo por permanencia y retiro voluntario (Trabajadores Activos)	55
• Cláusula XIX:	Fuero Sindical	56
• Cláusula XX:	Comisiones de Control y Cumplimiento del Convenio Colectivo.	57
• Cláusula XXI:	Interpretación, duración y vigencia.	58



CONVENIO SALARIAL

INDICE

	Pagina No.
I. Organización Salarial	69
1) Salario Básico	69
2) Incentivos	69
a. Antigüedad	69
b. Zonaje	70
c. Nocturnidad	71
d. Trabajo de Terreno	71
e. Docencia	71
f. Responsabilidad	72
g. Reconocimiento a la Labor Médico – Administrativa.	72
3) Reconocimientos a las condiciones anormales de Trabajo	72
4) Turnos Médicos	73
5) Modalidad de Contratación y pago a Médicos Especialistas y Sub especialistas.	74
II. Ajustes salariales	76
III. Doble contratación	76
IV. Viáticos	76
V. Reconocimiento por experiencia y nivel académico	77
VI. Redobles de Turnos	80
VII. Bono de Productividad	81
VIII. Bono Navideño y Canasta Navideña	81
IX. Salario Bruto	81
X. Vigencia	82



REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 – 2020

INDICE

	Página No.
• Cláusula I: Reconocimiento mutuo	1
• Cláusula II: Objeto.	1
• Cláusula III: Ámbito de aplicación	1
• Cláusula IV: De la participación y gestión de los Trabajadores de la Salud del MINSA	1
• Cláusula V: Premiación, estímulos, y reconocimientos	2
• Cláusula VI: Cumplimiento del pago salarial u otros reconocimientos y beneficios	3
• Cláusula VII: Vacaciones y permisos	3
1. Vacaciones	3
2. Permisos	4
• Cláusula VIII: Días Feriados	4
• Cláusula IX: Disciplina Laboral, traslados, reubicaciones, rotaciones, promociones y permutas	4
oDisciplina laboral	4
oDe los traslados, reubicaciones y rotaciones	5
oDe las promociones	5
oDe las permutas	5
• Cláusula X: Programa gratuito de atención integral de salud al Trabajador del Ministerio de Salud	5
• Cláusula XI: Sobre los uniformes, calzados y equipos de protección de los Trabajadores del Ministerio de Salud	8
• Cláusula XII: Promoción para el desarrollo de los Recursos Humanos	9



- Cláusula XIII: Bienestar Social
- Cláusula XIV: Sobre el personal Médico Trabajador, estudiantes de Medicina del sexto año (Médicos Internos), Doctores en Medicina y Cirugía, Cirujanos Dentistas y Otros Profesionales de la Salud Residentes, Médicos Infirmos egresados de las Facultades de Medicina en Servicio Social 10
- Cláusula XV: Derechos y beneficios de la Mujer Trabajadora del Ministerio de Salud 11
- Cláusula XVI: Licencia 11
- Cláusula XVII: Transporte 12
- Cláusula XVIII: Reconocimiento al trabajo y permanencia en el Ministerio de Salud 12
- Cláusula XIX: Fuero Sindical 13
- Cláusula XX: Comisiones de control y cumplimiento del Convenio Colectivo 13
- Cláusula XXI: Interpretación, duración y vigencia 14
- **Convenio Salarial** 14



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

2018

UNID@S EN *Por Gracia*
VICTORIAS! *de Dios!*



MINISTERIO DE SALUD

CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018-2020



CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!



2018

*UNIDOS EN POR GRACIA
VICTORIAS! de Dios!*

Yo, Sonia Castro González, Ministra de Salud de la Republica de Nicaragua, con fundamento en las facultades otorgadas por la Ley 290, “Ley de Organización y Competencia del Poder Ejecutivo” y su Reglamento, en representación del Ministerio de Salud, hago especial reconocimiento a las Comisiones Negociadoras por parte de este Ministerio de Salud y las Organizaciones Sindicales, por la suscripción del Convenio Colectivo y Salarial y su Reglamento de Aplicación, que establece las condiciones generales de trabajo y los Beneficios Económicos y Sociales que disfrutarán los trabajadores del Ministerio de Salud, durante el período comprendido entre el Siete de Noviembre del Año Dos Mil Dieciocho al Seis de Noviembre del año Dos Mil Veinte. Por lo que para todos los efectos de Ley y en ejercicio de mis atribuciones, ratifico todo lo acordado por ambas representaciones, en todas y cada una de las cláusulas del referido Convenio Colectivo y Salarial y su Reglamento de Aplicación.

Managua, Siete de Noviembre del Año Dos Mil Dieciocho.


Sonia Castro González
Ministra de Salud



MINISTRA
DE SALUD

Yo, Alba Luz Torres Briones, Ministra del Trabajo de la República de Nicaragua, a solicitud de las partes suscriptoras del Convenio Colectivo y Salarial del Ministerio de Salud 2018-2020 y su Reglamento de Aplicación, firmo la presente en calidad de Testigo Honorario de lo actuado por las respectivas Comisiones Negociadoras.

Managua, Siete de Noviembre del Año Dos Mil Dieciocho.


Alba Luz Torres Briones
Ministra del Trabajo





CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

CLAUSULA I.- RECONOCIMIENTO MUTUO

La Dirección Superior y Funcionarios Directivos de todos los niveles, reconocen: a la Central de Trabajadores de la Salud FETSALUD, Central de Trabajadores de la SALUD (CTS-COTSALUD), Central Nicaraguense de Trabajadores Democrática CNTD, Confederación de Trabajadores de la Salud del Norte FETSALUD Jinotega-Matagalpa, Confederación de Trabajadores de la Salud Carazo-Rivas (COTRASAL-FETSALUD), Confederación de Trabajadores de la Salud del Norte de las Segovias-FETSALUD, Confederación Regional FETSALUD León-Chinandega, Confederación de Trabajadores de la Salud del Departamento de Managua-CONFETSALUD MANAGUA, Confederación de Trabajadores de la Salud FETSALUD "Rafaela Padilla" Masaya-Granada, Confederación de trabajadores de la Salud FETSALUD Centro Sur "Anita Suarez", Confederación de la Costa Caribe Norte-Sur-FETSALUD, Representantes de Médicos Residentes, Representantes de Médicos en Servicio Social, Confederación Independiente de Trabajadores de la Salud - CONFETRAS, Confederación de Trabajadores de la Salud por la Unidad Sindical (CONTRADSUS), FETSALUD Managua, FETSALUD Masaya, FETSALUD Carazo, FETSALUD Granada, FETSALUD Rivas, FETSALUD Chinandega, FETSALUD León, FETSALUD V Región, FETSALUD Boaco, FETSALUD Matagalpa, FETSALUD Jinotega, FETSALUD de las Segovias Estelí, FETSALUD Madriz, FETSALUD Nueva Segovia, FETSILAIS-MANAGUA, Federación Héroes y Mártires de la Salud FETSALUD RACCN, FETSALUD Bluefields-RACCS, FETSALUD Rio San Juan, Federación de Trabajadores de la Salud de Empresas Medicas Previsionales del departamento de Managua "FETSALUDEMEMP", Federación Francisco Urrutia SILAIS LAS MINAS (FETSALUD), Federación Auténtica de Trabajadores de la Salud (FATS) y demás Organizaciones Sindicales legítimamente constituidas como los representantes de los Trabajadores de la Salud y se comprometen a tratar con estos todo lo concerniente a los problemas que se presenten en las relaciones de carácter laboral Trabajador-Empleador tanto individuales como colectivas.

Por su parte, las Organizaciones Sindicales ya citadas, reconocen que al Ministerio de Salud le corresponde: dirigir, planificar, administrar, supervisar, controlar y evaluar las actividades, sistemas y métodos de trabajo sin más limitaciones que las establecidas por las Leyes y el presente Convenio Colectivo-Salarial.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

El MINSA reconoce a la Asociación de Jubilados del Sector Salud (AJUSS) en la participación del presente Convenio Colectivo y Salarial, como observador u oyente. Todo de conformidad con la Resolución dictada el día once Diciembre del dos mil dos a las tres de la tarde, por la Dirección de Conciliación del Ministerio del Trabajo.

Para el efectivo cumplimiento y aplicación de esta cláusula, las Organizaciones Sindicales debidamente constituidas al realizar sus gestiones y participar, en las distintas instancias del Ministerio de Salud, deberán presentar certificación del Ministerio del Trabajo actual y vigente.

CLAUSULA II.- OBJETO

El presente Convenio Colectivo y Salarial entre el MINSA y sus Organizaciones Sindicales, por medio de sus representantes, tiene por objeto estipular los deberes y derechos de ambas partes en correspondencia con los planes, programas, presupuestos y políticas de salud, que regirán en todo el Ministerio de Salud, con el propósito de mantener un clima de estabilidad laboral en todo el Ministerio de Salud, que permita elevar al máximo la eficiencia y garantizar un excelente servicio con calidad y humanismo en el marco del modelo de atención de salud familiar y comunitario a la población.

Los derechos y beneficios económicos-sociales derivados del presente Convenio Colectivo y Salarial, suscrito entre el MINSA y las Organizaciones Sindicales del MINSA, también beneficiarán a los Trabajadores de los Centros de Trabajo EINM, CEMED, Banco De Sangre, CIPS y Centro Nacional de Clínicas Móviles para la Salud. A los trabajadores de estos centros de trabajo, se les mantendrá y continuarán proporcionando los beneficios económicos sociales que hasta la fecha se les han otorgado todo dentro del financiamiento que reciben como transferencia por parte del MINSA Central.

En el caso de la Empresa Médica Previsional del MINSA en sus Filiales, a estos Trabajadores se les mantendrá y continuará proporcionando los beneficios económicos-sociales que hasta la fecha se les ha venido otorgando sujetos a su propia disponibilidad Financiera.

La Administración, los Trabajadores del Ministerio de Salud y sus Organizaciones Sindicales, aunarán esfuerzos conscientes de la importancia que la salud tiene para la población, el mejoramiento continuo y sistemático de los servicios en beneficio de la población y de los trabajadores del Ministerio de Salud.

Las Organizaciones Sindicales, los Trabajadores y las Autoridades del MINSA en sus diferentes niveles: Dirección Superior, Direcciones Generales, Direcciones Especificas, SILAIS, Hospital, Centros Docentes, Empresas y demás Centros de Trabajo de Salud a Nivel Nacional; están obligados a cumplir y hacer cumplir todas y cada una de las Cláusulas del presente Convenio Colectivo y Salarial.

FAMILIA Y
COMUNIDAD

EN
VICTORIAS!

CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

CLAUSULA III.- AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio Colectivo y Salarial es de aplicación nacional a todos los Trabajadores del Ministerio de Salud, incluyendo a los trabajadores de EINM, CEMED, Banco De Sangre, CIPS, Centro Nacional de Clínicas Móviles para la Salud y Empresa Médica Previsional del MINSA en sus filiales, Personal en Servicio Social, Becarios, Internos y Residentes (respecto al reconocimiento de beneficios sociales establecidos en cláusulas del presente convenio), respetando lo establecido en la Cláusula II (OBJETO) del presente Convenio Colectivo y Salarial. Exceptuando únicamente el inciso "b" de la Cláusula IX para los cargos de Director y Administrador: a nivel de Municipios, SILAIS, Hospitales y a Nivel Central: Directores Generales y Específicos.

CLAUSULA IV.- DE LA PARTICIPACIÓN Y GESTIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD DEL MINSA

Los Sindicatos reconocen el derecho a la Dirección Superior y a las distintas instancias de dirección del MINSA a la toma de decisiones administrativas.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, el MINSA reconoce el derecho de los Trabajadores a participar a través de sus representantes sindicales en la gestión en los Centros de Trabajo integrándose estos representantes sindicales como miembros plenos en las distintas instancias tales como:

- 1) Comisión Bipartita.
- 2) Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud.
- 3) Consejos de SILAIS.
- 4) Consejos Técnicos Administrativos.
- 5) Consejos de Dirección.
- 6) Comisión de Becas.
- 7) Comisión Bipartita de Revisión, Control y Reordenamiento de Nóminas de Cargos y Salarios en sus diferentes niveles.
- 8) Comisiones Mixtas de Higiene y Seguridad del Trabajo.
- 9) Comité de Selección para los Procesos de Provisión de Puestos.
- 10) Comisiones Bipartitas para la Evaluación al Desempeño.
- 11) Consejos Departamentales de Salud, Municipales y de Centros de Trabajo.
- 12) Comisiones de Vivienda o Préstamo Personal.
- 13) Participación de la Organización Sindical en la entrega de guardia.
- 14) Comité para el Uso Racional de Insumos Medicos (CURIM).
- 15) Comité de Compras en todos los niveles.
- 16) En la elaboración y/o revisión de manuales, reglamentos y normativas del Ministerio de Salud.
- 17) Otras instancias de la misma naturaleza de las anteriormente enumeradas que se establezcan en el Centro de Trabajo.
- 18) Todas aquellas instancias establecidas de conformidad con la Ley de Carrera Sanitaria.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Para el cumplimiento de lo anterior, las Autoridades Administrativas correspondientes, deberán convocar por escrito o bien mediante calendarización de reuniones, cuando se trate de sesiones de distintas Instancias o Comisiones. Cuando se vayan a tratar asuntos vinculados o derivados de la razón de ser del Ministerio de Salud o de Instituciones que se relacionan con este, las Autoridades además deberán enviar agendas y documentos de discusión.

En la adquisición de artículos y productos que de conformidad con el presente Convenio es obligación del MINSA suministrar a los trabajadores, previo a la elaboración de los términos de adquisición, la División General de Recursos Humanos notificará por escrito a la representación Sindical que corresponda, para su debida participación y además participarán en el Subcomité Técnico de Evaluación de Ofertas, en ambos casos se tomarán en cuenta sus planteamientos.

Los Directores (as) dentro del ámbito de su competencia y facultades, deberán hacer partícipes a los trabajadores, en las actividades correspondientes a sus respectivas áreas de trabajo, y a sus representantes sindicales, de la elaboración, ejecución, controles y evaluación de los planes de producción de servicios, de sus fuentes de ingresos y de los planes relacionados con las actividades de la Institución. Para el cumplimiento de lo referido en el presente párrafo, los Directores de SILAIS, EINM, CEMED, Banco De Sangre, CIPS, Centro Nacional de Clínicas Móviles para la Salud y Empresa Médica Previsional en sus Filiales y de Centros de Trabajo en reuniones con los Representantes Sindicales y los Trabajadores, entregaran la información correspondiente por escrito, para lo cual, también se realizarán Asambleas Generales Trimestrales.

Es obligación de todos y cada uno de los Directores (as) y autoridades en general garantizar una efectiva participación a los representantes sindicales en los procesos de formulación, ejecución, seguimiento y control del presupuesto y de las nóminas de cargos y salarios asegurando la entrega por escrito de la información respectiva. Las Autoridades Administrativas en sus diferentes niveles, previa notificación por escrito, deberán convocar a los Representantes Sindicales para su participación efectiva en este proceso.

Para atender y buscar solución a los problemas que surjan en la relación trabajador-empedor, los Directores (as) realizarán despachos con los representantes sindicales cada dos meses (estableciendo calendarización de dichos despachos) o antes, a petición de cualquiera de las partes.

Cuando se emitan Resoluciones o Acuerdos Ministeriales, Decretos Presidenciales u otras disposiciones, deberán ser enviadas a más tardar a las 72 horas de haber sido emitidas a todas las Instancias Sindicales.

Con ese fin los sindicatos y los trabajadores están obligados a:

- a) Garantizar su participación en la discusión y deliberación de los programas de salud.

FAMILIA Y
COMUNIDAD
EN
VICTORIAS!

CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

- b) Promover la participación de los trabajadores en las asambleas trimestrales en las que se presentarán los resultados de la evaluación de los logros, avances y dificultades en el cumplimiento de las políticas y planes de salud.
- c) Concientizar a los trabajadores para el cumplimiento y sobre cumplimiento de las metas trazadas y la correcta utilización del presupuesto.
- d) Garantizar el Protagonismo de los Trabajadores del Ministerio de Salud en las iniciativas que contribuyan junto con los sectores sociales organizados e instituciones en la lucha contra las epidemias, mantenimiento de las unidades y demás acciones de salud, bajo la dirección y supervisión del Ministerio de Salud.

CLAUSULA V.- PREMIACIÓN, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

EL MINSA Y LOS SINDICATOS SE COMPROMETEN A:

Organizar y aplicar un proceso de reconocimiento individual y colectivo en los diferentes niveles, aplicando una metodología única de estímulos en cada SILAIS, EINM, CEMED, Banco De Sangre, CIPS, Centro Nacional de Clínicas Móviles y Empresa Médica Previsional en sus filiales. El período de estímulos a nivel nacional será anual y culminará el ocho de agosto de cada año, día del Trabajador de la Salud. En esta fecha se reconocerán y estimularán a los trabajadores destacados que hayan cumplido con eficiencia, disciplina y responsabilidad con sus funciones laborales, calificadas de acuerdo a las particularidades de cada actividad y de conformidad con los planes específicos establecidos en cada SILAIS, EINM, CEMED, Banco De Sangre, CIPS, Centro Nacional de Clínicas Móviles y Empresa Médica Previsional en sus filiales.

Este proceso de reconocimiento, evaluación, selección, premiación y estímulos, será realizado en conjunto por el Ministerio de Salud, sus Trabajadores (as) y Representantes Sindicales.

La evaluación y selección se realizará entre los meses de Junio y Julio de cada año y se aplicarán los siguientes parámetros:

- | | |
|--|-----|
| 1. Asistencia y Puntualidad | 15% |
| 2. Presentación (uso de uniforme, higiene y aseo personal) | 5% |
| 3. Relaciones Interpersonales | 10% |
| 4. Cumplimiento de Funciones | 20% |
| 5. Calidad técnica | 20% |
| 6. Buen trato a la población | 30% |



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Para garantizar y asegurar el cumplimiento de esta cláusula V, el MINSA por medio de sus instancias administrativas, presupuestará y garantizará una suma de córdobas anuales, los cuales se distribuirán y entregarán a cada Centro de Trabajo del Ministerio de Salud, a más tardar el 31 de julio de cada año, utilizando como base de cálculo la cantidad de C\$ 250.00 (Doscientos cincuenta córdobas netos) por el total de la fuerza laboral activa. Este monto será utilizado por cada Centro de Trabajo, para la organización y ejecución de la celebración del día del trabajador de la salud, incluyendo la actividad festiva, estímulos y premiación de los mejores trabajadores, conforme lo establecido en el primer y segundo párrafos de esta Cláusula. El monto económico entregado incluye la realización de la actividad festiva y estímulos, lo cual, de igual manera, deberá realizarse en conjunto Administración y Organizaciones Sindicales.

En ningún caso y por ninguna circunstancia podrá hacerse entrega individual del per cápita acordado sobre la base de cálculo anterior.

El Ministerio de Salud reconoce que el día ocho de Agosto es el día Nacional del Trabajador de la Salud y otorgará este día, como día feriado con todos sus efectos jurídicos y lo establecido en la Cláusula VIII del presente Convenio Colectivo, garantizando los turnos correspondientes.

CLAUSULA VI.- CUMPLIMIENTO DEL PAGO SALARIAL U OTROS RECONOCIMIENTOS Y BENEFICIOS

El Ministerio de Salud se compromete a:

- a) Garantizar el pago mensual del salario de todos sus trabajadores, incluyendo Personal: Internos de Medicina, Médicos en Servicio Social, Otros Profesionales y Técnicos en Servicio Social y Residentes, a más tardar el día 15 de cada mes. Sin afectar el derecho adquirido del pago quincenal en los Centros de Trabajo donde hasta la fecha se aplica.
- b) El pago debe contener todos los incentivos y los conceptos de pagos definidos en el Sistema de Organización Salarial del Ministerio de Salud y el presente Convenio Colectivo y Salarial así como cualquier otro concepto que se paga en nómina fiscal.
- c) Los otros conceptos de pagos salariales y/o subsidios no incluidos en el cheque fiscal, se pagarán según los procedimientos acordados. Los beneficios no salariales establecidos en las cláusulas correspondientes del presente Convenio Colectivo y Salarial se pagarán conforme los procedimientos establecidos en el mismo.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020



CLAUSULA VII.- VACACIONES Y PERMISOS

El MINSA se compromete a:

1.- VACACIONES:

- a) Poner al día las vacaciones acumuladas y pendientes que por diferentes razones no hayan descansado los trabajadores. Para ello se elaborará un programa de descanso de las mismas cada seis meses el cual será de obligatorio cumplimiento. La omisión de elaborar este programa de descanso de vacaciones semestrales por parte de los jefes inmediatos, será sancionado con la medida administrativa que corresponda. Las vacaciones para todos los efectos son imprescriptibles.
- b) Cuando por la naturaleza del trabajo y por necesidades del MINSA el trabajador no descanse las vacaciones, de mutuo acuerdo con el trabajador el MINSA pagará en efectivo dichas vacaciones con base al salario ordinario vigente, redobles de turnos y turnos médicos. Lo anterior debe ser acordado con la representación sindical. Este derecho es para todos los trabajadores, excepto los cargos de Dirección de cualquier nivel.
- c) Mantener a los trabajadores que gocen vacaciones descansadas su salario básico, incentivos: antigüedad, zonaje, nocturnidad, trabajo de terreno, docencia, permanencia, responsabilidad, reconocimiento por experiencia y nivel académico, así como las mejoras salariales: Condiciones anormales y complemento salarial. Bono de Productividad y navideño en su caso; subsidio de transporte, siempre y cuando los hayan venido devengando.

En el caso de los Redobles de Turnos y Turnos Médicos, se mantendrán en vacaciones descansadas, siempre y cuando los trabajadores los realicen en meses continuos o alternos, según roles de turnos. La base de cálculo para los Redobles de Turnos o Turnos Médicos será el último mes trabajado, previo a salir de vacaciones descansadas de conformidad a la programación.

- d) Computar para fines de las vacaciones como tiempo de trabajo efectivo, las interrupciones de las jornadas laborales por causa de maternidad, movilización sanitaria, enfermedad común del trabajador y riesgos profesionales: Accidente de trabajo y/o enfermedad profesional. En el caso de enfermedad común el tiempo máximo de reposo que se considerará como efectivo trabajo será de siete meses.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

- e.) Para garantizar el período de vacaciones descansadas y subsidios mayores de un mes, que tienen derecho los trabajadores, evitar el recargo de trabajo y no afectar la calidad de la atención de la población, el MINSA contratará personal de reemplazo necesario y así cubrir el periodo de vacaciones según sus posibilidades y necesidades, presupuestando anualmente desde la División General Administrativa Financiera y la División General de Recursos Humanos, el 25 % de la nómina de un mes para todo el año.

Con el objetivo de asegurar el efectivo cumplimiento de las contrataciones de reemplazo, se hace necesario que a través de la Instancia de Recursos Humanos de las Unidades, al momento de realizar los trámites correspondientes, adjunten como soportes la programación de las vacaciones descansadas y los roles de turnos del mes respectivo. De igual manera, adjuntar fotocopias de las órdenes de reposo cuando de eso se trate y sean de treinta días o más.

2.- PERMISOS:

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente aplicable al ámbito laboral, los trabajadores del MINSA podrán disfrutar ocasionalmente de permisos especiales, de conformidad con los requisitos y formalidades establecidas en la presente cláusula:

- a) Los permisos hasta por un día los podrá autorizar el responsable inmediato y hasta por tres días, los podrá autorizar el superior del inmediato.
- b) Los permisos hasta por un mes, serán autorizados por el director del establecimiento de salud, por una sola vez en el año.
- c) Los permisos hasta por tres meses, por una sola vez durante un año, serán autorizados por los directores de SILAIS o directores generales a nivel del MINSA Central en su caso.
- d) Los permisos mayores de tres meses hasta un año, serán autorizados por la División General de recursos humanos.
- e) Los permisos mayores de un año serán autorizados por el Ministro(a) o por quien este delegue.

Los permisos antes señalados, serán con goce de salario, sin goce de salario o pudiéndose computar a cuenta de vacaciones según sea cada caso.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Cuando se trate de otorgar permisos con goce de salario, se hará ante eventos con potencial resultado fatal debidamente comprobados, del trabajador o de un miembro de su núcleo familiar (padres, cónyuge e hijos), Si se trata de que el permiso lo solicita más de un trabajador del Ministerio de Salud, para un mismo miembro del núcleo familiar, el permiso se le otorgará solamente a uno de los trabajadores.

Estos permisos en dependencia del tiempo pueden ser otorgados por las siguientes Autoridades:

- a) Por un día, los podrá autorizar el responsable inmediato y hasta por tres días, los podrá autorizar el Director del Establecimiento de Salud.
- b) Los permisos de una semana y hasta por un mes, los podrá autorizar el Director de SILAIS, por una sola vez en el año.
- c) Los permisos mayores de un mes y hasta por tres meses, serán autorizados por el Director General de Recursos Humanos, por una sola vez en el año.

Si la causa de las solicitudes de Permisos con goce de salario es distinta a la señalada anteriormente o por interés del Ministerio de Salud, estos podrán ser autorizados por los Directores de SILAIS, siempre que el tiempo solicitado sea igual o menor a un mes y por el titular de la División General de Recursos Humanos del MINSA siempre que el tiempo solicitado o requerido sea mayor a un mes e igual o menor de tres meses.

Cuando se trate de permisos con goce de salario, mayores de tres meses serán autorizados por el Ministro(a) o por quien este(a) delegue.

Para optar a estos permisos, el trabajador deberá hacer su solicitud por escrito justificando el objetivo del mismo y contar con el aval sindical.

Los permisos hasta por tres días se solicitarán con veinticuatro horas de anticipación.

Los permisos hasta por un mes se solicitarán con siete días de anticipación.

Los permisos mayores de un mes se solicitarán con al menos quince días de anticipación.

Cuando se trate de emergencia comprobada del trabajador o de algún miembro de su núcleo familiar, en todos los casos anteriores, se podrán obviar los términos antes mencionados.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Sin menoscabo de lo anterior, con ocasión del parto de su cónyuge o conviviente en unión de hecho estable declarada notarialmente, el trabajador del MINSA, tendrá derecho a cinco días calendarios de Permiso con goce de salario, sin pérdida de ninguna prestación social. Este permiso se contará a partir del momento de la atención del parto, quedando obligado a presentar la constancia de atención del parto, dentro de 24 horas hábiles posteriores al vencimiento del permiso.

CLAUSULA VIII.- DIAS FERIADOS

El Ministerio de Salud se compromete a:

- a) Que a todos los trabajadores del Ministerio de Salud que por su trabajo ininterrumpido trabajen en día feriado nacional, le será pagado en efectivo y doble, además adicionalmente se le otorgará un día libre.
- b) En los casos de trabajadores que laboren ininterrumpidamente, cuando un día libre coincida con un feriado, éste le será compensado con otro día de acuerdo con las necesidades del trabajador y previa solicitud a los responsables Administrativos.

Los días libres referidos en los incisos a) y b) de esta cláusula, el trabajador deberá solicitarlos descansados en un período no mayor de un mes a partir de haber adquirido el derecho y con tres días de anticipación. Las autoridades correspondientes del MINSA en los diferentes niveles, están obligados a otorgar los días libres solicitados en los términos antes dicho. Si vencido el plazo anterior el trabajador no lo solicita expresamente, la autoridad Administrativa se lo deberá otorgar en un período no mayor de quince días. Cuando los jefes inmediatos no cumplan con la obligación de programar y otorgar los días libres correspondientes y en los términos antes señalados, serán sancionados de conformidad con el procedimiento.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

CLAUSULA IX.- DISCIPLINA LABORAL, TRASLADOS, REUBICACIONES, ROTACIONES, PROMOCIONES Y PERMUTAS

Con relación a la disciplina laboral, traslados, reubicaciones, rotaciones, promociones y permutas, el MINSA y los Sindicatos acordamos:

DISCIPLINA LABORAL

- a) La disciplina laboral estará regulada por lo establecido en el presente Convenio Colectivo y Salarial, las Leyes Laborales correspondientes y pertinentes.
- b) Que previo a cualquier despido, suspensión o sanción disciplinaria, deberán existir comunicaciones escritas y debidamente notificadas con al menos 72 horas hábiles de anticipación al Trabajador y su Representación Sindical, para conformar la Comisión Bipartita que conocerá y resolverá sobre el caso con base en las justificaciones de las partes en un plazo máximo de setenta y dos horas prorrogables de común acuerdo.

La Comisión Bipartita estará integrada como máximo por tres miembros de cada parte. De la sesión de Comisión Bipartita se levantará Acta donde se establezca lo acordado por las partes, procediéndose conforme lo convenido o resuelto.

El despido se ejecutará solo por falta muy grave del trabajador, debidamente comprobada y que amerite esa sanción.

En el caso del trabajador la notificación se le hará personalmente en su puesto de trabajo, salvo que por decisión personal o causa legal no se encuentre en el mismo, en cuyo caso, la notificación se hará en su domicilio registrado en el expediente laboral y a su representante sindical se le notificará en la oficina sindical o en el puesto de trabajo.

Los actos de indisciplina en los que incurran los Técnicos y Profesionales en Servicio Social, deberán ventilarse y resolverse de conformidad con lo establecido en el presente inciso; a excepción de los Médicos Internos, Médicos en Servicio Social y Residentes, ya que ellos cuentan con sus propios reglamentos.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

DE LOS TRASLADOS, REUBICACIONES Y ROTACIONES

- a) Los traslados o reubicaciones se efectuarán con base a las necesidades de la Institución y de mutuo acuerdo con el trabajador, sin que esto signifique disminución de sus condiciones de trabajo, salario, beneficios económico-sociales o de algún derecho laboral.
- b) Cuando un trabajador, debidamente valorado por el especialista correspondiente y ratificado por una Comisión de carácter Institucional a nivel de SILAIS, sea reubicado por motivo de enfermedad y/o riesgo profesional se le mantendrá su salario básico, incentivos: antigüedad, zonaje, nocturnidad, trabajo de terreno, docencia, permanencia, responsabilidad, reconocimiento por experiencia y nivel académico, así como las mejoras salariales:

condiciones anormales y complemento salarial. Bono de productividad y bono navideño que a la fecha de la reubicación hayan venido recibiendo.

La Comisión de carácter Institucional a nivel de SILAIS estará integrada por: dos representantes de la autoridad administrativa, dos representantes de la Federación Sindical respectiva y al menos dos profesionales especialistas de la misma rama del tratante y sesionará cada vez que sea necesario.

- c) Rotación es la movilización del trabajador en base a las necesidades de la Institución dentro de un mismo centro de trabajo, puesto de salud, casas bases, sedes de sector o cualquier infraestructura que dependan del centro de trabajo sede, sin que esto signifique cambio de cargo, condiciones de trabajo, ni disminución de salario y otros beneficios económico-sociales y laborales. La rotación debe respetar lo estipulado en el convenio colectivo y salarial vigente. Cuando se trate de Rotación dentro de la misma circunscripción municipal, las condiciones de esta Rotación, deben establecerse mediante un acuerdo entre el MINSA y la representación sindical respectiva.

DE LAS PROMOCIONES

EL MINSA conforme a la disponibilidad de plazas vacantes en la Institución, reconoce el derecho de todo trabajador a ser promovido si en el desempeño de sus funciones ha cumplido eficientemente su labor productiva y ha adquirido mayor experiencia y calificación técnica o profesional, tomándose en consideración además, los años de servicios debidamente registrados en su expediente laboral. Debiendo conformarse en cada una de las Unidades de Salud, la Comisión de Provisión de Puesto y/o Comité de Selección con la debida participación sindical para todos los efectos de ley.

CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Cuando se produzcan vacantes, estas serán llenadas preferentemente promoviendo al trabajador que llene los requisitos para el cargo.

DE LAS PERMUTAS

Los trabajadores de la salud tendrán derecho a permutar con otra de su misma ocupación, especialidad y nivel, el lugar de prestación de sus funciones y atribuciones, debiendo ambos estar de acuerdo y que cuenten con la anuencia de sus jefes inmediatos, de las instancias de Recursos Humanos y la autorización de los Directores correspondientes, todo con el aval sindical respectivo.

Para los efectos de aplicación nominal de la permuta, habrá intercambio de personas, pero el traslado no afectará el ordinal y partida presupuestaria de los establecimientos de salud.

CLAUSULA X.- PROGRAMA GRATUITO DE ATENCION INTEGRAL DE SALUD AL TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE SALUD

EL MINSA SE COMPROMETE A:

- a) Organizar, ejecutar y mantener el “Programa gratuito de atención integral de salud al trabajador del Ministerio de Salud”, que comprende promoción, prevención, asistencia médica quirúrgica, rehabilitación y salud ocupacional.

Para garantizar la ejecución del programa integral, se complementarán entre sí, los servicios que presta el MINSA y los del INSS a través del Sistema Previsional donde éste exista. En todos los casos cuando no exista cobertura del INSS, el MINSA asumirá la ejecución total del programa de atención Integral de Salud.

- b) El programa de Atención Integral de Salud deberá ser ejecutado en las distintas Unidades y Empresa Médica Previsional del MINSA en sus filiales. Los Directores (as) y Equipos de Dirección de las unidades están obligados a cumplir y hacer cumplir este programa. De manera

semestral, el Director (a) de la Unidad con su Equipo de Dirección presentará un informe evaluativo al sindicato, que valore el estado de salud de los trabajadores de su Unidad conteniendo el registro de la situación epidemiológica, así como las causas de consultas, el ambiente de trabajo y las acciones desarrolladas, con el objetivo de tomar las medidas necesarias.





CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

c) El programa de Atención Integral de Salud debe atender entre otros, los siguientes aspectos:

1. Prevención y tratamiento de enfermedades infecto-contagiosas e inmunoprevenibles.
2. Prevención y tratamiento de patologías causadas por agentes biológicos, físicos, químicos o radiaciones.
3. Control de Pre y Post natal y atención de parto.
4. Detección y tratamiento del cáncer cervicouterino, próstata y de mamas.
5. Salud Bucal (ofertada en las Unidades de Salud del MINSA).
6. Salud Mental.
7. Oftalmología.
8. Tuberculosis.
9. Enfermedades sujetas a dispensarización.
10. Planificación Familiar
11. Educación y Prevención del SIDA. Asegurar diagnósticos y tratamiento a trabajadores que resulten con VIH-SIDA en Hospitales, Centros y Puestos de Salud. En estos casos y ante diagnóstico positivo, a opción del trabajador, le será reducida su jornada laboral hasta en un 50 % y no será sometido a realización de turno nocturno, todo sin ninguna afectación salarial o beneficio económico social siempre y cuando los hubiese venido devengando.
12. Rehabilitación.
13. El MINSA debe garantizar la realización de exámenes especiales, órtesis, prótesis y medicamentos que están fuera de la Lista Básica del MINSA, siempre y cuando sean prescritos por los médicos del MINSA o Empresa Médica Previsional del MINSA en sus filiales.

Para el caso de los medicamentos y exámenes que no tiene el Ministerio de Salud, se asignará un fondo a cada SILAIS proporcional a su fuerza laboral, de igual forma el SILAIS lo hará a cada unidad de Salud.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

El trámite para el otorgamiento de estos Medicamentos y/o Exámenes Especiales es el siguiente:

- I. Carta del solicitante al Responsable de Recursos Humanos de la Unidad.
- II. Adjuntar a la carta de solicitud:
 - Receta donde prescriben el medicamento que esta fuera de la lista básica o el Examen Especial, que haya sido emitido ya sea por la Empresa Médica Previsional del MINSA en sus filiales o por Médicos Especialistas del Ministerio de Salud.
 - Epicrisis Médica
 - Constancia de Trabajador activo
 - Cedula de Identidad
- III. El Responsable de Recursos Humanos de la Unidad se encargará de hacer efectivo la ejecución del trámite.
- IV. Una vez comprado el Medicamento o establecido el lugar donde se realizará el Examen Especial, se entregarán o darán a conocer al Responsable de Recursos Humanos de la Unidad o bien directamente al Trabajador.

Asimismo se dará tratamiento y atención preferencial al núcleo familiar debidamente registrado en el expediente laboral conformado por padre, madre, cónyuge e hijos de los trabajadores hasta los dieciocho años de edad. Este beneficio se brindará en todos los Centros de Salud, Hospitales y en aquellas Instituciones de servicio que se brinde la atención a través del Puesto Médico en todo el país.

Cuando los Trabajadores de la Salud y su núcleo familiar requieran atención o tratamiento Médico que no pueda brindarse u otorgarse en el MINSA, este debe garantizar la gestión para que se resuelva dentro o fuera del país. Esta gestión se inicia con la solicitud que el Trabajador debe realizar ante el Director del SILAIS correspondiente, para que el Director (a) de SILAIS realice los trámites respectivos ante el Despacho del Ministro(a) de Salud hasta que el caso sea resuelto. El Trabajador, a la referida solicitud, le deberá adjuntar los documentos necesarios de soporte, tales como: epicrisis, exámenes, proformas, constancia de Trabajador, documentos de identificación personal.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

d) Para asegurar la ejecución de este Programa el MINSA se compromete a:

1. En conjunto con las Organizaciones Sindicales designar en los Centros de Trabajo a los médicos de personal para que brinden la consulta y tratamiento a los trabajadores del Ministerio de Salud y a su núcleo familiar.

En aquellas patologías cubiertas por el INSS, los médicos de personal darán el tratamiento inicial y podrán emitir la orden de reposo inicial hasta por un máximo de tres días y lo remitirán a la Empresa Médica Previsional. El médico de la Empresa Médica Previsional al que esté adscrito el trabajador, será el responsable de emitir los nuevos subsidios u órdenes de reposo y hacer las transferencias a los médicos Especialistas.

En el caso de los reposos y/o subsidios por enfermedad común y maternidad (pre y post natal), por ningún motivo y bajo ningún concepto, se le debe de afectar al trabajador su salario básico, incentivos: antigüedad, zonaje, nocturnidad, trabajo de terreno, docencia, permanencia, responsabilidad, reconocimiento por experiencia y nivel académico, así como las mejoras salariales: Condiciones anormales y complemento salarial. Bono de Productividad y navideño en su caso; subsidio de transporte, siempre y cuando los hayan venido devengando al momento de presentar el reposo y/o subsidio, de conformidad con los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo y Salarial.

Los redobles de turnos y turnos médicos que el trabajador haya venido devengando al momento de presentar el reposo y/o subsidio por enfermedad común, pre y post natal, se mantendrán por un periodo máximo de siete meses.

Cuando se trate de reposos y subsidios por riesgo profesional (Enfermedad Profesional y/o accidente laboral), por ningún motivo y bajo ningún concepto, se le debe de afectar al trabajador su salario básico, incentivos: antigüedad, zonaje, nocturnidad, trabajo de terreno, docencia, permanencia, responsabilidad, reconocimiento por experiencia y nivel académico, así como las mejoras salariales: Condiciones anormales, complemento salarial, redobles de turnos y turnos médicos. Bono de productividad y navideño en su caso y subsidio de transporte, siempre y cuando los hayan venido devengando al momento de presentar el reposo o subsidio, de conformidad con los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo y Salarial.

El trabajador presentará los reposos y subsidios ante su jefe inmediato para su conocimiento y posteriormente lo entregará en la oficina de Recursos Humanos del centro para que el MINSA haga los trámites de recuperación ante el INSS. Independientemente de la recuperación o no del subsidio, en ningún caso se afectará el derecho establecido a favor del trabajador, contenido en los párrafos anteriores.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Los reposos y subsidios deberán ser emitidos por el Médico tratante del Ministerio de Salud: Médico de Personal y/o Especialista al que fue referido, o en su caso, por Médicos de la Clínica Previsional correspondiente. En caso contrario, los reposos y subsidios emitidos no tendrán ningún valor, salvo que se trate de emergencias debidamente evidenciadas.

En el caso de los reposos que no excedan las setenta y dos horas, deberán ser presentados ante el Responsable inmediato para su firma y entregado a la Instancia de Recursos Humanos correspondiente, a más tardar al día siguiente hábil de haber sido emitido el referido reposo. Cuando se trate de reposos que excedan las setenta y dos horas, deberá presentarse ante el Responsable inmediato para su firma y entregado ante la Instancia de Recursos Humanos correspondiente a más tardar dentro de los tres días hábiles posteriores a su emisión.

En aquellas patologías no cubiertas por el INSS o donde no exista Empresa Médica Previsional, el médico del personal dará el tratamiento y la orden de reposo necesaria y podrá remitir al trabajador al especialista correspondiente. Cuando la orden de reposo sea mayor de siete días, deberá ser avalada por el Subdirector de Atención Médica o en su defecto por el Director del Centro.

2. Realizar chequeo anual, por medio de una programación para valorar el estado de salud de los trabajadores. Además se realizarán exámenes médicos con una periodicidad máxima de seis meses a los trabajadores del Ministerio de Salud, que por las características de su trabajo se encuentran sometidos a condiciones anormales de trabajo definido en este convenio y alto riesgo profesional. Una vez realizados los chequeos médicos anuales y periódicos, el médico asignado extenderá la constancia correspondiente del estado de salud del trabajador.

Una vez diagnosticada la enfermedad catalogada como riesgo profesional o el accidente laboral, el médico de personal deberá proceder al llenado de las hojas NEL o NAT para ser remitido a la empresa de riesgos profesionales correspondientes por medio de la instancia de Recursos Humanos.

3. Dar atención odontológica sin costo alguno a los trabajadores del Ministerio de Salud y su núcleo familiar que lo necesiten, ofertadas en las unidades de salud del MINSa una vez remitidos por el Médico de personal. A estos efectos, el MINSa dispondrá de una asignación presupuestaria para compra de los insumos necesarios, cuando se trate de atención Odontológica a sus Trabajadores. Todo lo anterior, previa organización y disposición de lugar, recursos y personal requerido por SILAIS.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

4. Suministrar gratuitamente a los trabajadores del Ministerio de Salud los medicamentos contenidos en la lista básica nacional y exámenes que necesiten y que le sean prescritos por el médico de personal o del especialista al que fue referido o cualquier médico del MINSAB, previa autorización en este último caso del Director del Centro donde laboran. El suministro del medicamento de los trabajadores, debe registrarse en el expediente clínico y deberán ser prescritos en nombre genérico.

Garantizar los servicios especializados que se brindan en los Centros de Referencia Nacional del MINSAB, mediante el sistema de referencia ya establecido y la solicitud del Director del Centro del trabajador afectado, al Director del Centro donde se está refiriendo a dicho trabajador.

5. Garantizar aquellos exámenes especiales, órtesis, prótesis y medicamentos que estén fuera de la lista básica para los trabajadores del Ministerio de Salud que lo necesiten, siempre y cuando hayan sido prescritos por los médicos especialistas correspondientes. En el caso del núcleo familiar esto mismo se garantizará dentro de las disponibilidades del MINSAB.

Cada Unidad de Salud debe establecer los mecanismos expeditos para que al trabajador y su núcleo familiar se les atienda preferencialmente en cualquier Unidad del MINSAB respecto a la atención médica general y especializada.

6. Garantizar la gestión a la mayor brevedad con Instituciones afines y otros Organismos Nacionales e Internacionales de programas de ayuda o convenios, que permitan la atención en el país o en el exterior de aquellos trabajadores del Ministerio de Salud y su núcleo familiar que requieran tratamiento médico que no pueda brindarse en el MINSAB. El MINSAB, nombrará una junta médica para la evaluación y priorización de los casos.

En relación a la junta Médica que se constituirá para la priorización de estos casos, el Ministro(a) de Salud la nombrará a lo inmediato, garantizando que en su composición tenga las especialidades básicas.

7. Garantizar la entrega de lentes a trabajadores que lo necesiten, independientemente de que estén en Nómina Fiscal o Adicional siempre que sea renta del tesoro. El trabajador deberá tener al menos dos años de laborar para la institución.

Para aquellos trabajadores que los lentes sean de uso permanente con recomendación médica emitida por el especialista, se les garantizará de acuerdo a la prescripción médica, siempre y cuando se tenga capacidad de cobertura con los cupos asignados.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

A más tardar el último día de Marzo de cada año, el MINSA y los Sindicatos, ~~determinarán~~ mediante consenso los procedimientos para la entrega de lentes. Caso contrario el MINSA le entregará lentes al trabajador que lo necesite.

8. En los Centros de Trabajo del Ministerio de Salud y Empresa Médica Previsional del MINSA en sus filiales, se brindará educación y capacitación para la promoción de la salud ocupacional de los trabajadores. Con este objeto debe elaborarse el Mapa de Riesgos Laborales en cada Unidad de Salud y/o Centros de Trabajo.
9. Las autoridades del MINSA, los trabajadores y los representantes sindicales del Ministerio de Salud, se comprometen a cumplir las normas higiénicas sanitarias y las preventivas de riesgos profesionales.
10. En el caso de los trabajadores expuestos a radiaciones y tóxicos, los sindicatos y la administración garantizarán la participación de estos en un programa de vacaciones al mar definidos por el MINSA y las organizaciones sindicales. Para su cumplimiento el MINSA planificará y notificará a los trabajadores expuestos y a las organizaciones antes mencionadas.

Los Directores de Unidad en conjunto con la Representación Sindical, deberán elaborar este programa en el mes de Enero, para ejecutarse a más tardar dentro del primer semestre de cada año.

CLAUSULA XI.- SOBRE LOS UNIFORMES, CALZADOS Y EQUIPOS DE PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE SALUD

El uniforme, calzado y equipos de protección, deben considerarse como instrumentos de protección al trabajador e identificación del mismo, por tanto, el MINSA se compromete a:

- a.) Garantizar la confección de cinco uniformes anuales a todos los trabajadores; con ese fin el MINSA proporcionará anualmente el valor económico para la compra de quince yardas de tela de (60) pulgadas de ancho y el valor económico para la confección de los cinco uniformes, más la adquisición de tres pares de zapatos, tomando en cuenta los costos reales del calzado y la confección del uniforme.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

A los trabajadores de vigilancia (CPF) se les proporcionará anualmente el valor económico para la compra de tres pares de botas a cada uno.

Garantizar el valor económico para la compra de seis (6) pares de medias o calcetas para el personal de enfermería (Auxiliar de Enfermería, Enfermeras (os), Supervisor(a) de Enfermería, Jefe y Subjefe de Enfermería, Docente de Enfermería, Coordinadores de Programas de Enfermería, Técnicas (os) Quirúrgicos y en su caso, personal de los perfiles anteriores en Servicio Social, Responsable de Sección de Enfermería y Auxiliar de Salud Familiar y Comunitario).

En el caso de los trabajadores de Enfermedades de Transmisión Vectorial se les entregará el valor económico para la compra de dieciocho yardas de tela de 60 pulgadas de ancho y el valor económico para la confección de 6 uniformes anuales y la adquisición de tres pares de botas al año para cada trabajador, tomando en cuenta los costos reales de confección y calzado. También se les entregará los medios de protección definidos en el inciso e) de la presente cláusula.

b.) Equipar a todas las unidades vehiculares con su cojín para la protección de los trabajadores que laboran como conductores para la Institución.

c.) Proveer los equipos mínimos necesarios para proteger a los trabajadores que laboren en las siguientes áreas y perfiles:

Rayos X : Delantal de plomo y dosímetro.

Enfermedades de Transmisión Vectorial : Mochila, hamaca, Capote, bolso de lona, foco, casco, botas de hule y gorra.

En el caso del personal de rociado, mediante stock, se proporcionará lente protector de plástico, casco con orejeras, delantal de lona, mascarilla antigas y fajón de fuerza en su caso, cuando se trate de trabajar con máquinas de rociado.

En el caso de los Responsables de Programa de ETV, Jefes de Brigada de ETV, Jefes de Sector de ETV, Supervisores de ETV, evaluadores, a todos en vez de bolso de lona se les entregará Valijín.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Vigilante (CPF)	:	Capote, foco, gorra, botas de hule y silbato.
Cocina	:	Delantal de Tela, Gorro de Tela, Guantes de Hule (2 pares anuales), Guantes de Plástico, Botas de Hule. Delantal de Hule y Guante Aluminizado mediante Stock.
Limpieza	:	Botas de Hule, Guantes de Hule (2 pares anuales), Delantal de Tela. Delantal de Hule mediante Stock.
Esterilización	:	Gorro de Tela, Mascarilla de Tela, Botas de Hule, Guantes de Hule (2 pares anuales). Delantal de Hule y Guantes Aluminizado mediante Stock.
Lavandería	:	Botas de Hule, Guantes de Hule (2 pares anuales), Delantal de Hule y Tapones Auditivos.
Transporte	:	Cojín, foco, Capote para el respectivo vehículo y un Par de Botas de Hule para el conductor del vehículo.
Laboratorio Clinico	:	Lentes de Protección, Mascarilla de Tela y Guantes de Nitrilo.
Laboratorio de Patologia	:	Lentes de Protección, Mascarilla Facial con filtro de Eficiencia y Mascarilla de Tela.
Higienistas	:	1) Guantes de Hule, Botas de Hule, Capote, Valijín y Gorra: se entregarán de manera individual. 2) Mascarilla de carbon activado, mochila, hamaca, delantal de hule y foco: se usarán por evento de acuerdo a stock por centro de trabajo.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Mantenimiento	:	De acuerdo con el perfil ocupacional del trabajador, se le entregará según sea el caso: Guantes de Cuero, Botas de Hule, Máscara para Soldar, Lentes de Protección. Fajones para soporte de peso por Stock.
Cuartos climatizados y/o fríos	:	Uniforme térmico, Guantes Térmicos, Botas Especiales para Frío y Lentes de Protección.
Operadores de montacarga	:	Capote, Gorra y Cojín.
Calderas	:	Tapones para oídos, mascarilla, casco, guantes de lona, botas especiales, licencia de operación de caldera.
Actividades de Carga pesada	:	Fajón de fuerza.
Transporte Acuático	:	Salvavidas (Asignación mediante stock).
Area de Odontología	:	Lentes de Protección, Mascarilla con filtro de eficiencia.
Ayudante de Autopsia (Morguero)	:	Delantal de Hule, Mascarilla con filtro de eficiencia, Botas de Hule, Guantes de Hule (2 pares anuales), Lentes de Protección.
Bodegas y Almacenes (Responsables y/o Despachadores)	:	Gabacha tipo industrial.
Bodegas del CIPS	:	Botas de cuero con punta metálica.
Cobaltoterapia	:	Máscara antigas con doble filtro de carbón activado.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

d.) Una vez iniciado el proceso de licitación para la compra de los equipos de protección, así como para definir el valor de la tela, monto del confeccionado, calzado y medias o calcetas, que recibirá el trabajador, el MINSA realizará negociación con los representantes sindicales al respecto, a más tardar el último día de Marzo de cada año. La fecha de entrega del beneficio de Confeccionado, y el valor económico para la compra de Tela, Calzado, medias o calcetas será a más tardar el 30 de Mayo de cada año y la entrega de los Equipos de protección a más tardar el 30 de Junio de cada año.

Se conformará una Comisión que revise los criterios para establecer de acuerdo a los costos en el mercado, los montos a negociar.

e.) Cuando a la fecha establecida, para ser efectiva la entrega del derecho de los uniformes, existan Trabajadores Becados en el exterior, con permisos especiales mayores de seis meses y los que tengan seis meses o más de subsidio consecutivos, dicho derecho se suspende y se entregará al reintegrarse a su trabajo nuevamente, siempre que sea dentro del año calendario correspondiente.

f.) Los Responsables de Recursos Humanos de cada Unidad, deberán elaborar las nóminas para el pago de uniformes conforme a la Fuerza Laboral del mes que corresponde a la fecha de negociación, con participación de la respectiva representación sindical. Dichas nóminas deben ser elaboradas, revisadas y aprobadas por las autoridades de cada SILAIS, Hospital o Establecimiento de Salud en General, de los Trabajadores de la Nómina Fiscal, Nómina Adicional, así como Médicos Horario, Becas Salario, Estudiantes de Medicina (Servicio Social, Internos y Residentes), Estudiantes en Servicio Social de las diferentes ramas de la medicina.

LOS TRABAJADORES SE OBLIGAN A:

Usar los uniformes y equipos de protección ya establecidos en sus actividades laborales. El uso de los uniformes y equipos de protección es obligatorio.

EL MINSA Y LOS SINDICATOS SE COMPROMETEN A:

- a) Velar por el uso correcto y cuidado apropiado de los uniformes y equipos de trabajo.
- b) Vigilar la correcta aplicación de lo estipulado en el Convenio Colectivo sobre los uniformes y calzado.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

- c) Vigilar el levantamiento del listado en debida forma y la distribución ordenada de las telas, los uniformes y calzado.
- d) Inculcar en los trabajadores la importancia de mantener el porte y el aspecto en el trabajo.

CLAUSULA XII.- PROMOCIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

El objetivo de la presente cláusula es mejorar la eficiencia, calidad de los servicios y la atención a la población, así como el nivel técnico y profesional de los trabajadores.

El MINSAL se compromete a:

I. BECAS SALARIO

Mantener un programa de desarrollo de los Recursos Humanos a través de la capacitación, tecnificación y profesionalización de los trabajadores del Ministerio de Salud, mediante el otorgamiento de 130 becas anuales para cursar carreras técnicas y/o de educación superior y otras de interés para la Institución en correspondencia con los planes y programas del MINSAL.

La beca salario consistirá en mantener al trabajador su salario y prestaciones sociales.

Aquel trabajador del MINSAL que mediante beca salario obtuvo un nivel académico superior mantendrá su estatus de trabajador permanente y los cambios laborales, técnicos y profesionales, serán considerados como promoción.

a) Distribución de las Becas

Las becas se distribuirán en el siguiente orden:

SILAIS	NÚMERO DE BECAS
LAS MINAS	3
PUERTO CABEZAS	4
RACCS	7
RIO SAN JUAN	6
NUEVA SEGOVIA	5
ESTELÍ	6
MADRIZ	5
MATAGALPA	8
JINOTEGA	7
SUBTOTAL	51





CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020



BOACO	5
CHONTALES	6
ZELAYA CENTRAL	2
LEÓN	8
CHINANDEGA	7
RIVAS	6
SUBTOTAL	34

MANAGUA 34 (HOSPITALES Y CENTROS NACIONALES: 15
SILAIS: 12; CNS, CNDR, CEMED, EINM, CIPS,
BANCO DE SANGRE, CENTRO NACIONAL
DE CITOLOGIA: 7)

MASAYA	4
GRANADA	3
CARAZO	4
SUBTOTAL	41

TOTALES 130

En el caso de que no se haga uso de las becas originalmente asignadas según la distribución anterior, la Comisión Nacional de Becas las reasignará en el orden de prioridad establecido en el cuadro que antecede, dando preferencia a los aspirantes que no hubiesen alcanzado beca y que tuvieren las mayores calificaciones, considerando además su condición salarial y económica.

Para el cumplimiento de esta cláusula, en el caso del personal de EINM-CEMED y CIPS, la Comisión de Becas constituida por Autoridades y Sindicatos de dichos Centros de Trabajo, seleccionarán y aprobarán a los beneficiarios de las Becas Salario y/o Estipendios; todo de conformidad y en concordancia con la Cláusula II, Objeto, del presente Convenio Colectivo y Salarial y el Reglamento de Becas.

CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020



b) Requisitos para opción de becas

Los requisitos para que el trabajador del Ministerio de Salud opte a una beca son los siguientes:

1. Presentar la respectiva solicitud.
2. Haber calificado para la carrera específica y presentar la matrícula correspondiente.
3. Tener un buen record académico no menos del 70 % promedio del último año aprobado
4. Haber observado un buen comportamiento disciplinario en la Institución.
5. Situación salarial y económica del aspirante.
6. Presentar colilla de pago del ultimo salario devengado.
7. Tener al menos tres años de antigüedad.

En todos los casos se deberán respetar y cumplir los requisitos de admisión de la carrera respectiva.

c) Proceso de selección de becarios y asignación de becas

El proceso de selección de los becarios y la asignación de becas será el siguiente:

La División General de Recursos Humanos, hará la convocatoria por escrito a través de los Directores del Centro con copia a las Organizaciones Sindicales, para el inicio del proceso de selección de becarios dentro de los treinta días anteriores al inicio del calendario académico establecido por los Centros de Educación Técnica y Superior.

Los interesados harán sus solicitudes a través de su correspondiente Organización Sindical o personalmente, ante la respectiva Oficina de Recursos Humanos. De dichas solicitudes deberán enviarse copias al Director del Centro y al Jefe Inmediato del trabajador.

Las solicitudes de becas recibidas, serán discutidas y analizadas por los representantes sindicales y la Dirección del Centro, con el objeto de seleccionar a los trabajadores que llenen los requisitos establecidos en la presente cláusula.

La propuesta de selección resultante en el Centro, se remitirá al Comité de Beca del SILAIS acompañada del acta respectiva para la asignación y aprobación de becas de acuerdo a los cupos correspondientes, la Comisión de Becas del SILAIS estará integrada por el Equipo de Dirección del SILAIS y representantes de las federaciones sindicales departamentales legalmente constituidas.





CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

En el caso de Hospitales de Managua, la propuesta de selección resultante en cada Centro, se remitirá con la respectiva acta a la Comisión Nacional de Becas para la aprobación y selección definitiva de acuerdo a los cupos asignados.

La Comisión Nacional de Becas estará integrada por delegados del MINSa y delegados de organizaciones sindicales nacionales y departamentales legalmente constituidas. En ningún caso las organizaciones sindicales tendrán más de un representante cada una. Una vez recibidas las propuestas de las Comisiones de Becas de SILAIS y de Hospitales de Managua, CEMED-EINM, CNS y CIPS, la Comisión Nacional hará la selección y aprobación definitiva, entre los que llenen el máximo de los requisitos establecidos y de acuerdo a los cupos definidos en esta misma cláusula. La Comisión Nacional tendrá además la facultad de revisar a instancias de las Organizaciones Sindicales y de los trabajadores afectados, aquellas solicitudes que hubieran sido denegadas por las instancias inferiores.

d) Régimen Disciplinario de los Becarios

Los trabajadores becados estarán sujetos a lo establecido en la presente cláusula y al Régimen disciplinario del Reglamento de Becas. La División General de Recursos Humanos del MINSa, la Comisión de Becas y las Organizaciones Sindicales legalmente constituidas, darán seguimiento sistemático al rendimiento académico y comportamiento de los becarios.

Concluida la beca, los egresados se obligan a continuar laborando para el MINSa por un período mínimo de dos años, en su mismo Centro de Trabajo o donde el Ministerio de Salud lo necesite.

En caso de comprobarse que el becario hubiese abandonado de forma unilateral e injustificada sus estudios, fuese expulsado del centro de formación respectivo o reprobado el año, estos hechos debidamente comprobados y valorados por una Comisión Bipartita, integrada por la Representación Sindical que propuso al Becario y el MINSa a través de la instancia de Recursos Humanos, serán causales para que al trabajador se le establezca la sanción que se acuerde en dicha Comisión, que puede ser desde un llamado de atención, suspensión total de la beca y/o el reembolso por parte del Becario del monto económico que el MINSa haya invertido en su beca, según lo establecido en el Reglamento de Becas.

Cuando el Becario sea reprobado por falta de rendimiento académico o se le haya suspendido totalmente la beca, se reintegrará a su puesto de trabajo y se le aplicará la sanción que se haya acordado en la Comisión referida en el párrafo anterior.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

e) Componentes Salariales de la Beca

Las becas salario contemplan el reconocimiento de los beneficios del Convenio Colectivo a los trabajadores becados como trabajadores activos. Así mismo, siempre que lo hayan venido devengando, se les reconocerá su salario básico del cargo, antigüedad, zonaje, trabajo de terreno, nocturnidad, condiciones anormales, permanencia, reconocimiento por experiencia y nivel académico, complemento salarial, bono de productividad, bono navideño y transporte. El zonaje se mantendrá a los trabajadores que se les aplicaba y se extenderá a aquellos que para la realización de sus estudios tengan que hacerlo fuera del lugar de su domicilio.

Las becas Post-gradados, Maestrías y los estudios de Licenciatura en Enfermería y Post-básicos, si son beca salarios gozan de los derechos de los trabajadores becados definidos en el párrafo anterior.

f) Capacitación Técnica y profesional organizada por los Sindicatos

El MINSA se compromete a dar permisos con goce de salario, incentivos y todas sus prestaciones a todo trabajador que va a participar en seminarios y otras actividades de capacitación técnica y profesional, dentro y fuera del país que organicen los sindicatos, para lo cual deberán presentar su solicitud a la administración de cada Unidad de Salud en tiempo y forma.

En el caso del personal que por las características de sus labores no pueda ser sustituido de inmediato, dicha solicitud deberá presentarse con tres días hábiles de anticipación.

g) Trabajadores becados

Los trabajadores becados por el MINSA (becas-salarios), serán promovidos al finalizar sus estudios con previa presentación de carta de egresado, siempre y cuando sea una carrera propia de salud de interés para el MINSA.

En todos los casos para mantener este beneficio, el trabajador deberá presentar el respectivo título académico, dentro de los ocho meses posteriores de haber egresado.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

II. BECAS ESTIPENDIO A TRABAJADORES DE LA SALUD

El Ministerio de Salud, garantizará 404 becas estipendio para trabajadores de la salud de acuerdo a la distribución proporcional por SILAIS establecida en el Convenio Colectivo; estas becas tendrán un monto de C\$ 12,000.00 (Doce mil córdobas netos) cada una al año, con entrega mensual de C\$ 1,000.00 (Un mil córdobas Netos). La selección estará sujeta a lo establecido en el Reglamento de Becas y el Convenio Colectivo.

a) Las becas se distribuirán de la siguiente forma:

SILAIS	NÚMERO DE BECAS
LAS MINAS	8
PUERTO CABEZAS	12
RACCS	20
RIO SAN JUAN	16
NUEVA SEGOVIA	16
ESTELÍ	20
MADRIZ	16
MATAGALPA	26
JINOTEGA	23
BOACO	16
CHONTALES	19
ZELAYA CENTRAL	7
LEÓN	26
CHINANDEGA	23
RIVAS	20
MANAGUA	100 (HOSPITALES Y CENTROS NACIONALES: 50 SILAIS: 43; CNS, CNDR, CEMED, EINM, CIPS, BANCO DE SANGRE, CENTRO NACIONAL DE CITOLOGIA: 7)
MASAYA	13
GRANADA	10
CARAZO	13
TOTALES	404



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

En el caso de que no se haga uso de las becas originalmente asignadas según la distribución anterior, la Comisión Nacional de Becas las reasignará en el orden de prioridad establecido en el cuadro que antecede, dando preferencia a los aspirantes que no hubiesen alcanzado beca y que tuvieren las mayores calificaciones, considerando además su condición salarial y económica.

La Comisión Nacional de Becas, en conjunto con las Organizaciones Sindicales, seleccionará a los trabajadores que serán beneficiados con cada una de las 404 Becas Estipendio, para cursar carreras técnicas y/o educación superior y otras de interés de la Institución.

b) Para la asignación de estas becas, se considerarán los siguientes requisitos:

1. Presentar la respectiva solicitud.
2. Haber calificado para la carrera específica y presentar la matrícula correspondiente.
3. Tener un buen record académico no menos del 70 % promedio del último año aprobado.
4. Haber observado un buen comportamiento disciplinario en la Institución.
5. Situación salarial y económica del aspirante.
6. Tener al menos tres años de antigüedad.
7. Presentar colilla de pago del último salario devengado o Constancia Salarial.

c) Proceso de selección de becarios y asignación de becas:

El proceso de selección y asignación de becas estipendio para trabajadores, será el mismo que se aplica para la selección y asignación de Beca Salario.

d) Régimen Disciplinario de los Becarios

Los trabajadores becados estarán sujetos al régimen disciplinario del Reglamento de Becas. La División General de Recursos Humanos del MINSA, la Comisión de Becas y las Organizaciones Sindicales legalmente constituidas, darán seguimiento sistemático al rendimiento académico y comportamiento de los becarios.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

En caso de comprobarse que el becario hubiese abandonado de forma unilateral e injustificada sus estudios, fuese expulsado del centro de formación respectivo o reprobado el año, estos hechos, debidamente comprobados y valorados por una Comisión Bipartita, integrada por la Representación Sindical que propuso al Becario y el MINSA a través de la instancia de Recursos Humanos, serán causales para que al trabajador se le establezca la sanción que se acuerde en dicha Comisión, que puede ser desde un llamado de atención, suspensión total de la beca y/o el reembolso por parte del Becario del monto económico que el MINSA haya invertido en su beca de conformidad con el Reglamento de Becas.

La beca se mantendrá siempre y cuando el promedio anual del becario sea del setenta por ciento, salvo casos excepcionales valorados por la Comisión Bipartita que se señala en el párrafo anterior, que mediante acuerdo podrá decidir que la beca se mantiene aún cuando el promedio sea menor al setenta por ciento, siempre que esté aprobado.

e) Los parámetros para la asignación de las 404 Becas Estipendio de Trabajadores:

- 1. Rendimiento Académico: 40 %
- 2. Salario Devengado mensual 30 %
- 3. Antigüedad 30 %

1. Promedio de Rendimiento Académico: 40 %

70	10%
71 a 74	15%
75 a 79	20%
80 a 84	25%
85 a 89	30%
90 a 94	35%
95 a más	40%

2. Promedio de Salario Devengado Mensual: 30 %

Hasta C\$ 5,680.52	30%
C\$ 5,680.53 – C\$ 8,066.35	25%
C\$ 8,066.36 – C\$ 11,454.23	20%
C\$ 11,454.24 – C\$ 16,265.02	15%
Más de C\$ 16,265.03	10%



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020



3. Promedio de Antigüedad: 30 %

3-4 años	5%
5-7 años	10%
8-10 años	15%
11-13 años	20%
14-16 años	25%
17 a más años	30%

III. BECAS ESTIPENDIO A HIJOS DE TRABAJADORES DE LA SALUD

El MINSA se compromete a:

Proporcionar anualmente 174 becas para los hijos de los trabajadores activos del MINSA que deseen estudiar o se encuentran estudiando carreras profesionales de salud u otras que sean de interés de la Institución. El monto mensual de estas becas será equivalente al salario mínimo del MINSA, el cual será establecido entre las partes para una vigencia bianual. Los padres de los becarios se obligan a presentar semestral, cuatrimestral o trimestralmente, según sea el caso, los certificados de las calificaciones correspondientes de sus hijos a la División General de Recursos Humanos del MINSA.

a) Distribución de Becas Estipendio para hijos de trabajadores

La distribución de estas 174 becas para hijos de trabajadores se realizará proporcionalmente conforme la fuerza laboral de cada SILAIS y/o Centro de Trabajo quedando la distribución de la siguiente forma:

SILAIS	NÚMERO DE BECAS
LAS MINAS	3
PUERTO CABEZAS	5
RACCS	6
RIO SAN JUAN	5
NUEVA SEGOVIA	6
ESTELÍ	7
MADRIZ	5
MATAGALPA	8
JINOTEGA	7
BOACO	7
CHONTALES	6
ZELAYA CENTRAL	3
LEÓN	11
CHINANDEGA	11

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]





CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

RIVAS	7
MANAGUA	56 (HOSPITALES Y CENTROS NACIONALES: 31) SILAIS: 18; CNS, CNDR, CEMED, EINM, CIPS, BANCO DE SANGRE, CENTRO NACIONAL DE CITOLOGIA: 7)
MASAYA	7
GRANADA	7
CARAZO	7
TOTALES	174

Los beneficios contemplados en este numeral, son para los hijos de los trabajadores activos del MINSA, sin embargo, las Organizaciones Sindicales pueden beneficiar con este derecho a los hijos de los ex trabajadores del Ministerio de Salud que hayan laborado para ésta Institución 30 años o más o que se hayan pensionado por vejez. También podrán beneficiar a los hijos de los ex trabajadores que se hayan pensionado por invalidez o incapacidad parcial o total de cualquier origen.

b) Para las asignaciones de estas becas se consideran los siguientes requisitos:

1. Rendimiento académico, el cual deberá ser de un mínimo del setenta por ciento del último año aprobado.
2. Se dará preferencia a hijos de padres o madres cabezas de familia.
3. Período de permanencia del padre o madre en la institución no menor de tres años de antigüedad.
4. Condiciones socio-económicas del solicitante, dándole preferencia a los de menores recursos económicos.
5. No se otorgaran más de una beca a la vez por trabajador.
6. Adjuntar originales y copias de los certificados de nacimiento de los padres y del hijo aspirante a la beca.
7. En la selección se dará preferencia a los de mayor índice académico.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018-2020

8. La beca se asignará siempre y cuando el promedio anual del rendimiento académico, sea del setenta por ciento, salvo casos excepcionales valorados por la Comisión de Becas.
9. Presentar colilla de pago del último salario devengado por el trabajador o Constancia Salarial, que especifique cargo, salario bruto y antigüedad.

c) Proceso de selección de becarios y asignación de becas:

De conformidad con las propuestas de Becas Estipendios a Hijos de Trabajadores que realicen las Organizaciones Sindicales, de acuerdo a los parámetros, criterios y cuotas establecidas en esta cláusula, la Comisión Nacional de Becas, seleccionará y realizará la asignación de Becas a Hijos de Trabajadores.

d) Régimen Disciplinario de los Becarios:

Los hijos de trabajadores becados estarán sujetos a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y Salarial y al régimen disciplinario del Reglamento de Becas del MINSA. La División General de Recursos Humanos del MINSA, las Comisiones de Becas y las Organizaciones Sindicales legalmente constituidas, darán seguimiento sistemático al rendimiento académico y comportamiento de los becarios.

En caso de comprobarse que el becario hubiese abandonado de forma unilateral e injustificada sus estudios, fuese expulsado del centro de formación respectivo o reprobado el año, estos hechos debidamente comprobados y valorados por una Comisión Bipartita, integrada por la Representación Sindical que propuso al Beneficiario de la Beca y el MINSA a través de la instancia de Recursos Humanos, serán causales para que al Beneficiario de la Beca se le establezca la sanción que se acuerde en dicha Comisión, que puede ser desde un llamado de atención, suspensión total de la beca y/o el reembolso por parte del trabajador del monto económico que el MINSA haya invertido en la Beca Hijo de Trabajador, según lo establecido en el Reglamento de Becas del MINSA.

La beca se mantendrá siempre y cuando el promedio anual del becario sea del setenta por ciento, salvo casos excepcionales valorados por la Comisión Bipartita que se señala en el párrafo anterior, que mediante acuerdo podrá decidir que la beca se mantiene aún cuando el promedio sea menor al setenta por ciento, siempre que esté aprobado.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020



e) Los parámetros para la asignación de las 174 Becas Estipendio Hijos de Trabajadores

1. Promedio de Rendimiento Académico: 40 %

70	10%
71 a 74	15%
75 a 79	20%
80 a 84	25%
85 a 89	30%
90 a 94	35%
95 a más	40%

2. Promedio de Salario Devengado Mensual: 30 %

Hasta C\$ 5,680.52	30%
C\$ 5,680.53 – C\$ 8,066.35	25%
C\$ 8,066.36 – C\$ 11,454.23	20%
C\$ 11,454.24 – C\$ 16,265.02	15%
Más de C\$ 16,265.03	10%

3. Promedio de Antigüedad: 30 %

3-4 años	5%
5-7 años	10%
8-10 años	15%
11-13 años	20%
14-16 años	25%
17 a más años	30%

El MINSa garantizará plaza de trabajo conforme a la disponibilidad de plazas vacantes a los egresados de carreras sustantivas o de interés del MINSa, que hayan estudiado bajo la modalidad beca estipendio para hijos de trabajadores.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

IV. OTRAS MODALIDADES DE BECAS Y OPORTUNIDADES DE ESTUDIO

Otorgar otras posibilidades de estudio a los trabajadores de la salud, mediante la formulación de planes y programas anuales de capacitación y formación, donde se establecen los requisitos de admisión y selección en las diferentes Unidades de Salud.

El MINSA garantizará un monto de C\$ 2,000,000.00 (Dos Millones de Córdoba) anuales, para financiar la participación de los técnicos y profesionales médicos y no médicos en becas, congresos, cursos, etc. La instancia de selección será una comisión integrada por el Director General de Recursos Humanos, Director General de Docencia, un Representante de la Central Sindical que corresponda.

El MINSA publicará la convocatoria de oferta de estudios existentes y post-gradados, dentro o fuera del país, al menos tres días después de haber recibido las referidas ofertas y no menos de quince días de anticipación para que se haga efectiva la misma, con copia a las organizaciones sindicales. Las organizaciones sindicales en sus diferentes niveles y las autoridades administrativas decidirán sobre los beneficiarios o postulantes de este tipo de oportunidades de estudio o post-gradados.

Cuando el trabajador obtenga una beca al exterior por gestión propia o a instancias del MINSA, será autorizada por una comisión integrada por el Director General de Recursos Humanos, Director General de Docencia, un Representante de la Central Sindical que corresponda, que se reunirá cuando sea necesario. En caso de aprobación se determinarán las condiciones de las mismas, en cada caso específico.

El MINSA se compromete a la superación técnica y profesional, coordinando con las Universidades Públicas y Privadas y Programas de Capacitación para la superación del personal, en función de mejorar la calidad de atención.

Aquellos trabajadores activos del Ministerio de Salud que al iniciar estudios en carreras de salud en línea, tuvieran cinco años o más de trabajar para el MINSA, al concluir sus estudios, su salario será nivelado en correspondencia con su nuevo estatus técnico o profesional, previa presentación del título correspondiente debidamente registrado.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018-2020

En el caso de los trabajadores del MINSA que estudian carreras de salud o afines y que deben hacer sus prácticas en establecimientos del Ministerio de Salud, como parte del pensum o requisito de obligatorio cumplimiento para obtener título o certificación correspondiente, una vez que se oficializa el programa o plan de prácticas por la Institución formadora al Ministerio de Salud, no se le debe afectar salario, ni vacaciones, siempre que tengan al menos tres años de antigüedad.

A solicitud de la organización sindical que corresponda, el Director (a) de la División General de Recursos Humanos está facultado (a) para autorizar altas por bajas en las distintas modalidades de becas, establecidas en esta cláusula del presente Convenio Colectivo y Salarial del MINSA.

Los trabajadores del Ministerio de Salud de la Empresa Médica Previsional en sus Filiales, concursarán a optar por todos los tipos de Becas de conformidad con la distribución asignada a cada SILAIS.

V. PARTICIPACIÓN SINDICAL EN LA ELABORACIÓN DE REGLAMENTOS:

El MINSA reconoce y garantiza la participación de las Organizaciones Sindicales (Centrales y Confederaciones), a través de sus Representantes debidamente acreditados, en la revisión, actualización y/o elaboración de los Reglamentos: Residentes, Servicio Social, Internado Rotatorio y de Becas.

CLAUSULA XIII.- BIENESTAR SOCIAL

El MINSA se compromete a:

- a) En caso de muerte de un trabajador, garantizar el féretro categoría B, al momento que el beneficiario presente la solicitud, o en su defecto, a opción del beneficiario, el MINSA le entregará un monto económico de C\$ 9,500.00 (Nueve mil quinientos córdobas netos) como sustituto o equivalente del referido féretro, este derecho se dará por una sola vez y a un solo beneficiario.

Además, se le entregará una ayuda Económica para gastos de funeral, equivalente a seis veces el salario bruto del trabajador del Ministerio de Salud (Incluyendo el Bono de Productividad en su caso), fallecido por causas naturales, accidentales o de cualquier otra naturaleza. Dicha ayuda económica será entregada a más tardar dentro del término de tres días hábiles, a partir de la solicitud.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018-2020

- b) En caso de muerte de un miembro del núcleo familiar (padre, madre, hijo (a), cónyuge) del trabajador, contemplado en el Expediente Laboral, el MINSa garantizará un férétro categoría B al momento que el trabajador y/o beneficiario presente la solicitud, o en su defecto a opción del trabajador y/o beneficiario, el MINSa le entregará un monto económico de C\$ 9,500.00 (Nueve mil quinientos córdobas netos) a más tardar dentro del término de tres días hábiles, a partir de la solicitud, este derecho se dará por una sola vez y a un solo beneficiario.
- c) Mantener en nómina a los trabajadores del MINSa que haciendo uso de su derecho estén gestionando su pensión de jubilación, invalidez o incapacidad, hasta que su pensión sea pagada por el INSS. En el caso de la jubilación por vejez el trabajador dejará de laborar para la institución a partir de que se le entregue su carta de cesantía manteniéndolo en nómina, sin la deducción de cuota laboral, hasta que reciba su pensión por parte del INSS, siempre que el MINSa no le haya hecho efectivo el pago de su Liquidación Final de Prestaciones Sociales, incluyendo el derecho de Indemnización Adicional cuando corresponda.
- El trabajador se compromete a llenar los requisitos correspondientes exigidos por el INSS en un plazo no mayor de tres meses, informando debidamente a la Oficina de Recursos Humanos de su Centro de Trabajo. Caso contrario el trabajador no continuará gozando de éste beneficio.
- d) Aquellos trabajadores del MINSa que hayan laborado en forma continua por quince años o más en labores que signifique un desgaste físico o mental, a juicio de su médico tratante y ratificada por la Comisión de Invalidez del INSS, podrán solicitar ante esta Institución su jubilación anticipada, conforme lo establecido en el artículo 57 del Reglamento de la Ley de Seguridad Social. En cuyo caso el MINSa a través de la correspondiente Oficina de Recursos Humanos, contribuirá con el trabajador en las gestiones pertinentes para hacer efectivo este derecho.
- e) Apoyar en cada centro de trabajo de la Institución las iniciativas deportivas, recreativas y culturales promovidas por las Organizaciones Sindicales o los trabajadores. En este caso los Directores formarán una Comisión en conjunto con el Sindicato, para gestionar equipos deportivos y realizar encuentros con trabajadores de los Municipios, que permita una mayor comunicación y fraternidad entre trabajadores, directores y la población, esta actividad se realizará mes a mes.
- f) A no proceder a tramitar la jubilación, la pensión por invalidez o cualquier otra medida administrativa en el caso de trabajadores con subsidio continuo y prolongado, siempre y cuando estos subsidios no pasen de un año y sin perjuicio de lo establecido en la Cláusula VII inciso d) del presente Convenio Colectivo.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Estos casos deben ser revisados por una comisión especial integrada por tres médicos nombrados por el MINSa, dentro de los cuales estará el médico tratante del trabajador con participación de la representación sindical.

Con el objeto de garantizar la emisión y el uso adecuado de los subsidios, el MINSa en el momento que lo considere conveniente, podrá someter a comisión de revisión dicho subsidio, con participación de la administración, los representantes sindicales y el trabajador involucrado, de igual forma se procederá a integrar esta comisión en caso que sea necesario tomar medidas administrativas, considerando el dictamen emitido por la comisión médica especial referida en el párrafo primero de este inciso.

- g) Los trabajadores mayores de 50 años, que se desempeñan en la atención directa al paciente o que por la naturaleza de su trabajo, han venido realizando turnos nocturnos, a petición escrita del trabajador no serán incluidos en roles de turnos nocturnos, manteniéndose el incentivo por nocturnidad. De igual forma gozarán de este derecho los médicos generales y médicos especialistas que están contratados bajo la modalidad de contratación de 4 horas, que realizan turnos nocturnos de presencia física.

En todos los casos el trabajador o el médico, deberán tener al menos diez años continuos de venir realizando turnos nocturnos en el Ministerio de Salud.

Lo acordado en este inciso no afecta los casos de los trabajadores que ya hayan adquirido este derecho.

- h) El MINSa, gestionará ante las instancias correspondientes para que en los planes de viviendas populares que impulse el Gobierno de la República, se le dé prioridad a los trabajadores del Ministerio de Salud, principalmente a aquellos que residan en áreas afectadas por desastres naturales o cualquier otro tipo de riesgo, en todo caso el MINSa y los Sindicatos, elaborarán Proyectos de Vivienda, los cuales serán presentados a las Instituciones que correspondan. Estos proyectos serán para trabajadores (as) que no tienen vivienda y tienen una familia o bien madres o padres solteros con hijos, el MINSa y los Sindicatos podrán hacer las gestiones ante otros Organismos de Cooperación Nacionales e Internacionales.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 MITR 2020

El Gobierno de Nicaragua, a través del MINSA, mantendrá como mínimo C\$ 50 Millones de Córdobas en concepto de fondo revolvante para el programa de viviendas que incluye construcción, reparación, remodelación y otros relacionados con la vivienda a nivel nacional, para los trabajadores del Ministerio de Salud. El MINSA en coordinación con otras Instituciones pertinentes establecerá mecanismos ágiles para la implementación de Programas de Viviendas, con participación de las representaciones sindicales. El MINSA garantizará el adecuado funcionamiento de las Comisiones de Vivienda y de las Comisiones de Préstamos personales donde lo hubiera.

El fondo revolvante se ejecutará mediante préstamos personales a los trabajadores conforme los siguientes requisitos:

- 1) Ser trabajador activo del Ministerio de Salud y tener como mínimo cinco años de antigüedad laboral.
- 2) Poseer cédula de identidad nicaragüense.
- 3) Llenar ficha de solicitud que presentará ante la comisión departamental y/o del centro de trabajo, indicando bajo que modalidad quiere acceder.
- 4) Una vez aprobado el financiamiento, llenar formato (pagaré a la orden), mediante el cual el trabajador (a) autoriza al Ministerio de Salud a realizar la deducción de la cuota correspondiente vía nómina de pago y en caso de cesar su relación laboral por cualquier causa, en la liquidación final se le deduzca lo concerniente al pago de lo adeudado.
- 5) El solicitante del financiamiento debe tener capacidad de pago.
- 6) Para optar a una de las diferentes categorías de financiamiento, el solicitante deberá demostrar que la propiedad o vivienda es propia o de su núcleo familiar (Padre, Madre, Hijos, Cónyuge).
- 7) La Comisión de vivienda podrá verificar insitu de acuerdo a los datos suministrados por el trabajador la necesidad de su vivienda.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018-2020

- 8) En caso que un trabajador clasificara de acuerdo a los requisitos y normas establecidas con el programa de vivienda y no se le de respuesta en el primer desembolso, quedará pendiente de manera prioritaria para el próximo desembolso del monto aprobado.
- 9) Para que a un trabajador se le pueda hacer un subsiguiente desembolso, deberá haber transcurrido al menos un año a partir de la fecha de cancelación del financiamiento anterior.
- 10) La cuota de pago mensual que realizará el trabajador, no podrá ser mayor del 20% del salario bruto mensual.
- 11) El monto del financiamiento que se podrá otorgar al trabajador no deberá exceder de C\$ 30,000.00 (treinta mil córdobas) al cual se le aplicará el 0.5% de interés mensual más mantenimiento de valor del 0.5% y deducción de garantía de cumplimiento de pago de 0.25% sobre el monto financiado en cuenta separada, el que una vez cancelado el préstamo, se regresará al trabajador con mantenimiento de valor y el interés correspondiente generado. El fondo de garantía podrá ser aplicado a la cancelación de la última o últimas cuotas que correspondan.
- 12) El plazo del financiamiento no podrá exceder de los 36 meses.

Ante situaciones especiales y necesarias presentadas por el trabajador, la comisión de vivienda respectiva podrá proponer excepciones a los requisitos anteriores debidamente consignados en acta o por solicitudes realizadas por los trabajadores al Director (a) General de Recursos Humanos, en ambos casos, para ejecutarse deberá contar con el visto bueno del referido Director (a) General de Recursos Humanos.

Cuando se trate de programas o planes de vivienda o sus mejoras, provenientes de instituciones del Gobierno u otros Organismos, a solicitud del trabajador (a) con aval de la organización sindical correspondiente, se otorgará financiamiento en calidad de préstamo personal del fondo revolvente de vivienda del MINSA, autorizado por el Director (a) de la División General de Recursos Humanos. Para el otorgamiento de este financiamiento de préstamo personal al trabajador (a), deberá cumplir con el interes, mantenimiento de valor y garantía de cumplimiento de pago, establecido en el requisito 11) de este inciso.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 MITRAB 20

- i) El MINSa, realizará la deducción en nóminas por: cotización sindical, préstamos personales, créditos u otros de interés de las organizaciones sindicales que por gestiones de estas obtengan para beneficio de los trabajadores.

La ejecución de lo anterior, se realizará con la solicitud de la Organización Sindical correspondiente y previa autorización escrita de los trabajadores, para la deducción correspondiente de su salario mensual.

Salvo la cotización sindical, en caso de terminación de la relación laboral, el MINSa deberá deducir lo correspondiente al monto adeudado de la liquidación final de prestaciones de ley del trabajador respectivo.

- j) Con el objeto de velar por la salud y prevención de los accidentes laborales de sus trabajadores, el MINSa, creará en los Centros de Trabajo, una Comisión Mixta de Higiene y Seguridad del Trabajo MINSa-Sindicatos, que se encargue de todo lo relacionado con la Higiene y Seguridad del Trabajo de los trabajadores del MINSa, la cual deberá hacer evaluaciones semestrales del estado de salud de los trabajadores.
- k) El MINSa otorgará financiamiento para el pago del Seguro Colectivo de Vida de los Trabajadores del Ministerio de Salud, el cual no debe ser menor a C\$ 140,000.00 Córdobas de cobertura por trabajador.

Para agilizar el pago de la indemnización a los beneficiarios del Seguro Colectivo de Vida de los Trabajadores del Ministerio de Salud, los Recursos Humanos de cada Centro de trabajo informarán en el término de las setenta y dos horas posteriores al fallecimiento del Trabajador, a la instancia de Recursos Humanos del nivel central y a la correduría responsable de la póliza, debiendo garantizar el envío de los documentos necesarios en un plazo no mayor de siete días a Recursos Humanos del nivel central.

- l) El MINSa se compromete a mantener a todos los trabajadores en el Régimen Integral del Instituto Nicaraguense de Seguridad Social.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 MITECAB

- m) El MINSA reconoce el derecho de las organizaciones sindicales para que dentro de los establecimientos de salud o en áreas que les correspondan a estos establecimientos, puedan instalar y administrar cafetines, comedores y comisariatos, para beneficio de los trabajadores. En ningún caso, se podrá utilizar trabajadores activos del MINSA que estén en su jornada laboral en dichos locales.
- n) El MINSA debe garantizar a todos sus trabajadores la alimentación en los Hospitales (Nacionales, Regionales, Departamentales y Primarios) conforme rolles de turno y jornada laboral establecida.

En los casos donde se paga el Subsidio de Alimentación por Almuerzo, se les mantendrá este derecho, el trabajador que reciba este beneficio, no puede recibir al mismo tiempo Viático por Almuerzo.

CLAUSULA XIV.- SOBRE EL PERSONAL MÉDICO TRABAJADOR, ESTUDIANTES DE MEDICINA DEL SEXTO AÑO (MÉDICOS INTERNOS), DOCTORES EN MEDICINA Y CIRUGÍA, CIRUJANOS DENTISTAS Y OTROS PROFESIONALES DE LA SALUD RESIDENTES, MEDICOS INFIERI EGRESADOS DE LAS FACULTADES DE MEDICINA EN SERVICIO SOCIAL

PERSONAL MEDICO TRABAJADOR

Para todos los efectos, es personal médico del MINSA y en consecuencia son trabajadores de esta Institución:

1. Los profesionales titulados por las facultades de Medicina de los distintos Centros de Educación Superior nacionales o extranjeros, que se encuentren contratados laboralmente por el MINSA.
2. Aquellos Médicos del MINSA, que se encuentran en proceso de formación o especialización en cualquier rama de la medicina y que gocen de una BECA SALARIO.

CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

DEFINICION, CUOTAS, ASIGNACIONES Y BENEFICIOS DE LAS CATEGORIAS:

INTERNOS DE MEDICINA

Salvo los casos contemplados en los numerales 1 y 2 del sub-título "PERSONAL MEDICO TRABAJADOR" de la presente cláusula, para todos los efectos INTERNO DE MEDICINA, es el estudiante de sexto año de Medicina, que ingresa al MINSA, con el objeto de completar su pènsun acadèmico para alcanzar el grado acadèmico de Médico y Cirujano, el cual estè sujeto al Convenio MINSA-UNIVERSIDADES, Reglamento del Internado Rotatorio y a las normas y requisitos acadègicos establecidos.

INTERNADO ROTATORIO: El Internado Rotatorio, es la modalidad de estudio establecido para los Internos de Medicina por las Universidades, para completar el pensum acadèmico en la formaciòn del Médico y Cirujano, y que se realiza en las Unidades de Salud que el MINSA destina para tal efecto, las cuotas y forma de asignaciòn de los Internos de Medicina estàn establecidas por los Convenios de Colaboraciòn entre el MINSA y UNIVERSIDADES.

A LOS ESTUDIANTES DE MEDICINA DEL SEXTO AÑO (MÉDICOS INTERNOS)

Los estudiantes de Medicina de las Universidades Estatales que estèn realizando su Internado, durante el desarrollo del programa de formaciòn profesional, gozaràn dentro de su beca de beneficios de igual equivalencia a los que el MINSA ha acordado para sus trabajadores en las cláusulas III, V, VII, IX, X, XI, XIII, XV, XVII, en lo que corresponda del presente Convenio Colectivo y Convenio Salarial. Así como de las condiciones siguientes:

- a) En el caso de las Internas de Medicina, el MINSA se compromete a respetar el período de pre y post-natal, lapso durante el cual se suspenderà su programa de estudio por doce semanas.

En todos los casos, los períodos de pre y post-natal de las internas, deberàn reponerse a efectos de completar su pensum acadèmico en los hospitales que correspondan, pero el tiempo serà parte integrante de su Servicio Social para poder optar a la Residencia.





CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

- b) Se respetarán las órdenes de reposo emitidas a las Internas y los Internos de Medicina por los Médicos que atienden al personal del MINSA y/o su Empresa Médica Previsional.

En todos los casos, los reposos emitidos a las internas y los internos de medicina, que afecten su rotación deberán reponerse a efectos de completar su pensum académico en los hospitales que correspondan, pero el tiempo será parte integrante de su Servicio Social para poder optar a la Residencia.

- c) Alimentación durante los tiempos de comida en las Unidades Hospitalarias, en correspondencia con los horarios de estudios establecidos.
- d) Utilización de las áreas de descanso en las Unidades Hospitalarias, durante los horarios de turno establecidos.
- e) Bonificación de igual equivalencia al décimo tercer mes.
- f) Bonificación de igual equivalencia al bono navideño y canasta navideña establecida en el Convenio Salarial para sus trabajadores.
- g) A una beca estipendio que estará conformada por el monto ya establecido en su beca, más el monto correspondiente a una bonificación de igual equivalencia al bono de productividad establecido en el Convenio Salarial para sus trabajadores. La beca estipendio se ajustará en la forma y en los porcentajes de igual equivalencia, cada vez que el Gobierno haga ajuste al salario de los trabajadores del Ministerio de Salud. La beca de los internos consistirá: en la beca estipendio y en los beneficios y condiciones establecidos en este capítulo. El MINSA se compromete a garantizarle a los Médicos Internos albergue durante su período del internado, el cual deberá tener las condiciones necesarias.
- h) Incluirlos en el Régimen Integral de Seguridad Social (INSS).



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

- i) En el caso de los Internos de Medicina cuando el turno coincida con un feriado nacional, este le será compensado con un día libre.

Los días libres referidos en este inciso, el interno de medicina deberá solicitarlos descansados en un período no mayor de un mes a partir de haber adquirido el derecho y con tres días de anticipación. Las autoridades correspondientes del MINSA en los diferentes niveles, están obligados a otorgar los días libres solicitados en los términos antes dicho. Si vencido el plazo anterior el interno de medicina no lo solicita expresamente, la autoridad Administrativa se lo deberá otorgar en un período no mayor de quince días. Cuando el responsable del área docente no cumpla con la obligación de programar y otorgar los días libres correspondientes y en los términos antes dichos, serán sancionados de conformidad con el procedimiento.

DOCTORES EN MEDICINA Y CIRUGÍA, CIRUJANOS DENTISTAS Y OTROS PROFESIONALES DE LA SALUD RESIDENTES

Salvo los casos contemplados en los numerales 1 y 2 del subtítulo "PERSONAL MEDICO TRABAJADOR" de la presente cláusula, para todos los efectos, son estudiantes de Medicina en Post-grado y se denominan Médicos Residentes, al profesional con grado académico de Doctor en Medicina y Cirugía, Cirujano Dentista y Otros Profesionales de la Salud que habiendo tenido una matrícula en la Universidad para estudios de Post-grado, ingresa a los Hospitales Docentes del MINSA para realizar estudios docentes, investigativos y asistenciales, con el objeto de obtener una especialidad en cualquiera de las ramas de la medicina.

El Residente está sujeto al Reglamento de los Cursos de Post-grado y a las normas académicas establecidas por las Universidades en conjunto con el MINSA.

Las cuotas y forma de asignación de los Residentes, están establecidas por los Convenios de Colaboración entre el MINSA y las UNIVERSIDADES.

A LOS DOCTORES EN MEDICINA Y CIRUGÍA, CIRUJANOS DENTISTAS Y OTROS PROFESIONALES DE LA SALUD RESIDENTES, SE LES RECONOCERÁ:

Los Doctores en Medicina y Cirugía, Cirujanos Dentistas y Otros Profesionales de la Salud que estén realizando residencia, con el objeto de obtener una especialidad en cualquier rama de la medicina, durante el desarrollo de su pensum y programa de formación profesional, disfrutarán dentro de su beca, de los beneficios socio económicos en igual equivalencia a los acordados por el MINSA para sus trabajadores en el presente Convenio Colectivo y Salarial y la utilización de las áreas de descanso en las Unidades Hospitalarias durante los horarios de turno establecidos.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

El residente es un profesional en proceso de especialización en las áreas médicas, quirúrgicas y/o administrativas con carácter de trabajador. Durante su formación recibirá una beca estipendio por el tiempo establecido para la especialidad y cotizará al sistema de seguridad social. En el caso de que un residente repitiera un año académico, automáticamente pierde el derecho a continuar cursando la especialidad.

La beca de los Doctores en Medicina y Cirugía, Cirujanos Dentistas y Otros Profesionales de la Salud Residentes consistirá: En la beca estipendio y los beneficios y condiciones establecidas.

El Ministerio de Salud aplicará un 10 % adicional por cada año al reconocimiento económico a los Doctores en Medicina y Cirugía, Cirujanos Dentistas y Otros Profesionales de la Salud Residentes al realizar su promoción académica de RI a RII, de RII a RIII y así sucesivamente.

El Ministerio de Salud cumplirá con la retribución económica de todos los Médicos Residentes tal y como está contemplado en la Ley General de Salud.

El MINSA pagará los turnos Médicos de los Doctores en Medicina y Cirugía, Cirujanos Dentistas y Otros Profesionales de la Salud Residentes de la siguiente manera: Los turnos nocturnos que realice el Médico residente de acuerdo al Convenio ya establecido (7 turnos mensualmente) se les pagará al valor del turno ordinario, a partir del octavo turno será pagado al doble del valor del turno ordinario. Considerando de que el turno del Médico Residente es de 16 horas el valor a retribuirse estará en correspondencia con las horas laboradas. Para el pago de estos turnos se tomará como base el salario básico de Médico General.

Cuando el turno coincida con un feriado nacional, éste le será compensado con un día libre.

Los días libres referidos en este inciso, el residente deberá solicitarlos descansados en un período no mayor de un mes a partir de haber adquirido el derecho y con tres días de anticipación. Las autoridades correspondientes del MINSA en los diferentes niveles, están obligados a otorgar los días libres solicitados en los términos antes dicho. Si vencido el plazo anterior residente no lo solicita expresamente, la autoridad docente se lo deberá otorgar en un período no mayor de quince días. Cuando el responsable del área docente no cumpla con la obligación de programar y otorgar los días libres correspondientes y en los términos antes dichos, serán sancionados de conformidad con el procedimiento.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

El Ministerio de Salud brindará atención médica preferencial a: Doctores en Medicina y Cirugía, Cirujanos Dentistas, Otros Profesionales de la Salud Residentes, Médico Interno, Médico en Servicio Social y a su núcleo familiar, en caso de enfermedad, dentro de la unidad asistencial del MINSA que estime conveniente, o dependiendo de la especialidad que necesite, en el lugar donde ocurra. El Director (a) de la Unidad o SILAIS respectivo, deberá ser responsable y garantizar el cumplimiento de este aspecto. El MINSA brindará los insumos médicos y exámenes especiales que oferta en el sistema público en caso de ser necesario.

Para efectos del uso y disfrute de los derechos y beneficios derivados del presente convenio colectivo y salarial, los Doctores en Medicina y Cirugía, Cirujanos Dentistas y Otros Profesionales de la Salud Residentes, tienen carácter de trabajadores del Ministerio de Salud.

MEDICOS INFIERI EGRESADOS DE LAS FACULTADES DE MEDICINA EN SERVICIO SOCIAL.

Para todos los efectos, Médico Infiere egresado de las Facultades de Medicina en Servicio Social, es aquel que ingresa al MINSA, con objeto de realizar el Servicio Social que la ley exige, para tener derecho a su título de Doctor en Medicina y Cirugía para su incorporación profesional.

El egresado realizando el Servicio Social está sujeto a la Ley y el Reglamento del Servicio Social.

Para efectos del uso y disfrute de los derechos y beneficios derivados del presente Convenio Colectivo y Salarial, los médicos Infiere que realizan Servicio Social, tienen carácter de trabajadores del Ministerio de Salud y estarán incluidos en el régimen de Seguridad Social (INSS).

El médico en servicio social gozará de una beca que consistirá en un estipendio y la aplicación de los beneficios estipulados en las cláusulas III, V, VII, IX, X, XI, XIII, XV y XVII, en lo que corresponda del presente Convenio Colectivo y Salarial.

El Ministerio de Salud aplicará un 10% más al reconocimiento económico en el momento de realizar su promoción de médicos en servicio social I a médicos en servicio social II.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

El MINSA se compromete a darle plaza de trabajo al médico en servicio social una vez culminado este, siempre y cuando que durante sus estudios universitarios e internado haya alcanzado un porcentaje de 85 % de rendimiento académico y que durante la realización de su servicio social haya tenido un desempeño destacado, siempre y cuando se disponga de plazas.

El MINSA se compromete a dar alojamiento al personal en servicio social durante su período de cumplimiento, en aquellos lugares dispuesto por el MINSA para tal efecto.

La remuneración de los egresados de la carrera de Medicina en Servicio Social, estará conformada por el monto ya establecido más el bono de productividad. La remuneración se ajustará de la misma forma y porcentajes que el Gobierno aplique cada vez que haga ajustes al salario de los trabajadores del Ministerio de Salud.

Los actos de indisciplina en los que incurran los Internos de Medicina, Medicos en Servicio Social y Residentes, en los establecimientos de salud, serán ventilados y resueltos de acuerdo a lo establecido en sus respectivos y particulares Reglamentos, con participación e intervención de la Organización Sindical de dichos establecimientos de salud.

En el caso de los médicos en servicio social cuando el turno coincida con un feriado nacional, éste le será compensado con un día libre.

Los días libres referidos en este inciso, el médico en servicio social deberá solicitarlos descansados en un período no mayor de un mes a partir de haber adquirido el derecho y con tres días de anticipación. Las autoridades correspondientes del MINSA en los diferentes niveles, están obligados a otorgar los días libres solicitados en los términos antes dicho. Si vencido el plazo anterior el médico en servicio social no lo solicita expresamente, la autoridad Administrativa se lo deberá otorgar en un período no mayor de quince días. Cuando el responsable del área administrativa no cumpla con la obligación de programar y otorgar los días libres correspondientes y en los términos antes referidos, serán sancionados de conformidad con el procedimiento.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

CLAUSULA XV.- DERECHOS Y BENEFICIOS DE LA MUJER TRABAJADORA DEL MINISTERIO DE SALUD

EL MINSA se compromete a:

1. A las Mujeres Trabajadoras del Ministerio de Salud, que se encuentran en estado de gravidez y a las madres que den de lactar hasta los doce meses, el MINSA les proporcionará un monto económico para subsidiar un vaso de leche y una dieta adecuada. En los Establecimientos de Salud, donde se proporcionen servicios de alimentación, además se les asegurará diariamente un vaso de leche y una dieta adecuada.

El monto económico para subsidiar el vaso de leche y la dieta adecuada, el MINSA lo deberá proporcionar de acuerdo al costo real, previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales; este monto debe ser revalorizado anualmente. La revalorización debe ser revisada MINSA-Organización Sindical, previo a la elaboración del presupuesto del año siguiente, para que el nuevo monto económico sea aplicable a partir de Enero de ese año siguiente.

Este beneficio se reconocerá a partir de la fecha en que la trabajadora lo reporte a la Oficina de Recursos Humanos del respectivo Centro de Trabajo, acompañando el diagnóstico positivo del embarazo. En caso de retraso del pago, este se hará efectivo desde la fecha del referido reporte.

Así mismo, se deberá otorgar a toda mujer trabajadora que dé de lactar y que labore como mínimo ocho horas de jornada ordinaria, dos horas diarias para amamantar a su hijo (a) hasta un año, en el caso de que fuera parto múltiple se otorgarán hasta cuatro horas diarias para amamantar; cuando se trate de Médicas Especialistas contratadas por 4 horas diarias de jornada ordinaria, se les otorgará una hora diaria, cuando se trate de partos múltiples se les otorgará dos horas de lactancia. En todos los casos, previo acuerdo con sus respectivos jefes inmediatos, podrán tomar los tiempos antes señalados, al inicio o al final de la jornada. Así mismo se debe proporcionar un lugar que llene las condiciones mínimas, para que las madres que den de lactar amamenten o se extraigan manualmente la leche materna.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

En el período post-parto se garantizará a la madre trabajadora de la salud un monto económico de C\$ 1,300.00 (Un mil trescientos córdobas netos) para la adquisición de una Canasta Materna, en el caso de partos múltiples se otorgará el valor de las canastas de conformidad a la cantidad de hijos nacidos vivos. La trabajadora deberá solicitar este beneficio en un plazo no mayor de sesenta días posteriores al nacimiento del hijo o hija. La entrega de la canasta materna se hará efectiva quince días posteriores a la solicitud.

2. Que las trabajadoras del Ministerio de Salud que se encuentren en estado de gravidez, no sean incluidas en roles de turno nocturnos una vez cumplidos sus seis meses de embarazo, manteniéndoles el incentivo de nocturnidad hasta que finalice el descanso post-natal. Una vez concluido este periodo, se incorporarán nuevamente al cumplimiento de sus turnos nocturnos. Sólo podrán retirarse antes de los seis meses de hacer turnos nocturnos, cuando un diagnóstico médico así lo determine, todo ello sin perjuicio del beneficio antes señalado. No obstante, si cumplido los seis meses de embarazo, la trabajadora continua realizando turnos nocturnos o jornada extraordinaria de trabajo hasta el inicio del pre natal inclusive, durante este período Pre y Post natal, se le mantendrá a la trabajadora su salario básico, incentivos: antigüedad, zonaje, nocturnidad, trabajo de terreno, docencia, permanencia, responsabilidad, reconocimiento por experiencia y nivel académico, así como las mejoras salariales: Condiciones anormales, redobles de turnos, turnos médicos y complemento salarial. Bono de productividad y navideño en su caso y subsidio de transporte. Todo lo anterior, siempre y cuando los hayan venido devengando.
3. Autorizar permiso sin afectación del salario ordinario a las madres trabajadoras del Ministerio de Salud, para atender a sus hijos menores de 18 años o discapacitados que se encuentren enfermos, quedando obligadas a presentar la respectiva constancia médica. Los permisos no contemplados en este inciso serán valorados administrativamente, según la gravedad del caso, en cuya circunstancia una vez concedido se mantendrá el salario ordinario.
4. Garantizar conforme a las leyes de la materia, el derecho al empleo de la mujer trabajadora en estado de gravidez.
5. Facilitar condiciones para establecer un horario de trabajo adecuado a las madres con hijos con discapacidad.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 2020

6. Toda mujer embarazada que labore en lugares donde existan radiaciones y tóxicos, deberá ser reubicada laboralmente dentro de cada Centro, para evitar riesgos durante su período de embarazo y en el caso de que devengue la Mejora Salarial de Condiciones Anormales, se le continuará pagando.
7. Durante el período de Pre y Post-natal se le mantendrá a la trabajadora su salario básico y los incentivos de: Antigüedad, zonaje, nocturnidad, trabajo de terreno, docencia, permanencia, responsabilidad, reconocimiento por experiencia y nivel académico, así como las mejoras salariales: Condiciones anormales, redobles de turnos, turnos médicos y complemento salarial. Bono de productividad y navideño en su caso y subsidio de transporte. Todo lo anterior, siempre y cuando los hayan venido devengando.

CLAUSULA XVI.- LICENCIA

EL MINSA se compromete a:

Asumir los costos que origine la revalidación de las licencias de conducir de los conductores: vehículo liviano, pesado, moto, panga y/o lancha. En el caso de ser necesarias y exigidas por la Ley, las licencias de conducir de bicicleta y operadores de montacarga, el MINSA asumirá los costos de emisión de las mismas. En todos los casos incluye pago del seguro de responsabilidad civil del INISER o en su defecto la aseguradora correspondiente, así como los exámenes de la vista, exámenes de sangre y valoración psicológica, en todos los casos siempre y cuando la unidad vehicular sea asignada por el MINSA al conductor. En el caso de que los conductores sean multados por la Policía Nacional con respecto al vehículo del MINSA que conducen y que no sea por su responsabilidad personal, el MINSA asumirá los costos de la multa que le sea aplicada.

En el caso de los trabajadores Técnicos de Caldera o Caldereros, el MINSA garantizará y financiará lo correspondiente al curso de capacitación y obtención de la licencia para operar caldera.

CLAUSULA XVII.- TRANSPORTE

El MINSA en los SILAIS debe buscar soluciones al problema del transporte de los trabajadores, principalmente a aquellos que incurran en mayores gastos. Así como establecer coordinaciones con las Instituciones para buscar alternativas de transporte.

En el caso de los Departamentos o Municipios donde exista transporte urbano colectivo, debidamente autorizado por la instancia correspondiente reguladora del transporte, el MINSA garantizará junto con la nómina de salario lo correspondiente al pago del transporte urbano colectivo de acuerdo con los costos del pasaje, reconociendo el pago de doble ruta en su caso.

Todo lo anterior sin perjuicio de mejor derecho que actualmente disfrute el trabajador respecto a este beneficio.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020



**CLAUSULA XVIII. RECONOCIMIENTO AL TRABAJO Y PERMANENCIA
EN EL MINISTERIO DE SALUD**

I- Ex Trabajadores:

Todos los Ex Trabajadores que se encuentran actualmente en las Nóminas 407 (Pensionados) y 707 (Jubilados) respectivamente, permanecerán en las mismas de manera vitalicia. El MINSA garantizará que devenguen la remuneración actual. Si hubiere incremento o ajuste salarial, así como aumento en el Bono de Productividad para los Trabajadores Activos, los Jubilados y Pensionados también gozarán de este beneficio. Asimismo, se garantizarán los siguientes beneficios:

- a. Otorgar a los pensionados el beneficio de lentes y tanto a los jubilados como pensionados la atención médica, conforme los servicios que oferte el MINSA en sus distintas Unidades de Salud.
- b. En caso de fallecimiento de jubilados o pensionados, el MINSA otorgará a su beneficiario, una ayuda equivalente a tres veces la remuneración actual del jubilado (Nómina 707) ó pensionado (Nómina 407).

II- Indemnización Adicional a Trabajadores del Ministerio de Salud (Bonificación Especial):

Cuando un Trabajador de esta Institución decida acogerse al beneficio de Jubilación o haya sido Pensionado por Invalidez Total o Parcial, o por Incapacidad en sus diferentes grados o niveles, se les reconocerá una Indemnización Adicional (Bonificación Especial), que se aplicará únicamente conforme las regulaciones especificadas en los casos siguientes:

- a)- Los Trabajadores del MINSA que se vayan a Jubilar por Vejez, conforme lo establecido en la Ley de Seguridad Social y que hayan laborado en forma consecutiva durante 20 años o más en el MINSA, se les reconocerán 20 meses de su Salario básico, más su Antigüedad y los Incentivos de Nocturnidad, Docencia, Zonaje, Trabajo de Terreno y Reconocimiento por Experiencia y Nivel Académico, así como las mejoras salariales de

Condiciones Anormales y Complemento Salarial; más Bono de Productividad. Todo lo anterior, siempre y cuando los devenguen en el momento de su retiro. Se reconocerá el Incentivo de Permanencia, siempre que lo vinieren devengando y que el Trabajador haya laborado para el Ministerio de Salud treinta y un años o más.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

- b)- Los Trabajadores del MINSA que hayan sido Pensionados por el INSS por Invalidez Total, independientemente de su origen o Incapacidad Permanente Total, independientemente de su origen, se les reconocerá 20 meses de su Salario básico, más su Antigüedad y los Incentivos de Nocturnidad, Docencia, Zonaje, Trabajo de Terreno y Reconocimiento por Experiencia y Nivel Académico, así como las mejoras salariales de Condiciones Anormales y Complemento Salarial; más Bono de Productividad. Todo lo anterior, siempre y cuando los devenguen en el momento de su retiro. Se reconocerá el Incentivo de Permanencia, siempre que lo vinieren devengando y que el Trabajador haya laborado para el Ministerio de Salud treinta y un años o más.
- c)- Los Trabajadores que hayan sido Pensionados por el INSS por Incapacidad permanente o Incapacidad parcial del 50 % o más, causada por riesgos profesionales, se les reconocerá 20 meses de su Salario básico, más su antigüedad y los Incentivos de Nocturnidad, Docencia, Zonaje, Trabajo de Terreno y Reconocimiento por Experiencia y Nivel Académico, así como las mejoras salariales de Condiciones Anormales y Complemento Salarial; más Bono de Productividad. Todo lo anterior, siempre y cuando los devenguen en el momento de su retiro.
- d)- A los Trabajadores que hayan sido Pensionados por el INSS por Invalidez Parcial, independientemente de su origen y siempre que dicha invalidez sea del 40 % o más, podrá optar de forma voluntaria a una indemnización adicional (Bonificación Especial) para su retiro, conforme la siguiente Escala de Invalidez:
- 1- Del 40 % al 59 % de Invalidez Parcial, se le reconocerá el 60 % de lo acordado para la Invalidez o Incapacidad Permanente Total.
 - 2- Del 60 % o más de Invalidez Parcial, se le reconocerá el 100 % de lo acordado para la Invalidez o Incapacidad Permanente Total.

Aquellos Trabajadores que optaron y recibieron la Indemnización Adicional (Bonificación Especial) por Invalidez Parcial, según lo especificado anteriormente, finalizarán concomitantemente su relación laboral con el MINSA.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

III- Incentivo por Permanencia y Retiro Voluntario (Trabajadores Activos)

Quando el Trabajador cumpla como mínimo 30 años de labor en el MINSa y 50 años o más de edad, podrá quedarse laborando en la Institución, por lo que el MINSa le aplicará un Incentivo de Permanencia del 20 % sobre su Salario básico.

El Trabajador que así lo prefiriera, podrá retirarse voluntariamente de la Institución, en cuyo caso el MINSa le garantizará una Indemnización Adicional (Bonificación Especial), conforme la Tabla Siguiente:

30 Años de labor en el MINSa	Años de Edad	Porcentaje de Indemnización Adicional (Bonificación Especial) sobre 20 Meses del Salario básico, más Antigüedad y más Incentivos, siempre y cuando los devenguen
30 Años de labor en el MINSa	50	80 %
30 Años de labor en el MINSa	51-52	85 %
30 Años de labor en el MINSa	53	90 %
30 Años de labor en el MINSa	54	95 %
30 Años de labor en el MINSa	55 o más	100 %

El cálculo de los porcentajes que anteceden, se harán con relación a lo que recibiría el trabajador en caso de Jubilación, según lo establecido en el Numeral II inciso a) de la Presente Cláusula y tomando como base de cálculo su Salario básico, más su Antigüedad y los Incentivos de Nocturnidad, Docencia, Zonaje, Trabajo de Terreno y reconocimiento por experiencia y nivel académico, así como las mejoras salariales de Condiciones Anormales y Complemento Salarial; más Bono de Productividad. Todo lo anterior, siempre y cuando los devenguen en el momento de su retiro. Para tener Derecho a que el incentivo de Permanencia sea parte de la base de cálculo de la Indemnización Adicional (Bonificación Especial), el Trabajador no podrá retirarse voluntariamente antes de cumplir treinta y un años de laborar para el MINSa y tener cincuenta y un años de edad.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Para todos los casos contenidos en esta Cláusula, habrá derecho a la Indemnización Adicional (Bonificación Especial), siempre y cuando el trabajador habiendo cumplido con los respectivos requisitos, se retire de laborar de la Institución, aunque antes haya recibido el Incentivo del 20 % por Permanencia.

Todo lo anterior, es sin perjuicio del cumplimiento de los derechos y procedimientos establecidos en la Cláusula XIII del presente Convenio Colectivo y Salarial, de la Indemnización a que tiene derecho (Arto. 43 CT en concordancia con el Arto. 45 CT.) y de la Liquidación de su Salario y demás Prestaciones Sociales de conformidad con la Ley.

Cuando el Trabajador se acoja al derecho del retiro voluntario, pensión por vejez o invalidez, la indemnización (Arto. 43 CT en concordancia con el Arto. 45 CT.) y/o Indemnización Adicional (bonificación especial), así como las prestaciones sociales que corresponda, el MINSA la cancelará a más tardar un mes después de haber realizado el trámite.

CLAUSULA XIX. FUERO SINDICAL

EL MINSA SE COMPROMETE A:

No sancionar, trasladar o despedir a los dirigentes de las directivas sindicales, hasta un máximo de quince miembros por junta directiva y las secciones sindicales, de acuerdo con la estructura del Centro de Trabajo y los gremios existentes.

Si en estos casos surgiera alguna causa justa para sancionar, trasladar o despedir a cualquiera de los referidos directivos sindicales, la administración antes de tomar cualquier medida, la dará a conocer a la Junta Directiva Sindical por medio de una nota escrita, a fin de que ambas partes de común acuerdo fijen lugar, fecha y hora para reunirse y tratar el asunto.

La comisión para tratar el asunto estará integrada por igual número de miembros de la administración y del respectivo sindicato, en la cual participarán el Director del Centro, el Secretario General de la Junta Directiva Sindical y en ella se expondrán los criterios de las partes, con el objetivo de llegar a un entendimiento; en caso de no llegar a un arreglo, el Sindicato o el MINSA, podrá hacer uso de las instancias que considere conveniente.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020



El MINSA se compromete a mantener en nómina y todos sus derechos Salariales y Beneficios Socio Económicos, como trabajador activo, a cuatro miembros del Comité Ejecutivo en las Centrales y a dos miembros del Comité Ejecutivo de las Confederaciones y de las Federaciones, que tengan tres o más sindicatos afiliados, que hayan sido electos en sus asambleas correspondientes, para que su tiempo laboral lo dediquen a actividades sindicales. En Managua, las Federaciones de este Departamento, con más de treinta y seis sindicatos afiliados, tendrán cinco miembros del Comité Ejecutivo con los mismos derechos establecidos en el presente párrafo. Todo lo anterior, previo acuerdo por escrito entre las centrales, confederaciones o federaciones y el MINSA a través de la División General de Recursos Humanos.

Los dirigentes sindicales que de acuerdo al presente Convenio Colectivo, se encuentran actualmente gozando del derecho de tiempo completo para realizar actividades sindicales, acumularán vacaciones en sus estructuras organizativas correspondientes, tales como: Federaciones, Confederaciones y Centrales, las cuales serán las responsables de otorgar dichas vacaciones.

Las vacaciones acumuladas a la fecha a los dirigentes actuales, se les mantiene el derecho y las mismas serán programadas por su estructura sindical correspondiente.

Además, el MINSA se compromete a dar un tercio de su tiempo laboral a tres miembros de la Junta Directiva Sindical de los Centros de Trabajo, para dedicarse a actividades sindicales, estando entre estos en forma invariable el Secretario General, con el objeto de hacer efectivo lo anterior, el secretario general de la estructura sindical respectiva deberá notificar a la dirección del centro quienes son los otros dos miembros de la Junta Directiva Sindical y en que horario ejercerán este derecho.

Así mismo el MINSA se compromete a dar permiso con goce de salario, incentivos y todas sus prestaciones a todo trabajador que va a participar en seminarios y otras actividades sindicales dentro y fuera del país que organicen los sindicatos, para los cuales deberán presentar su solicitud a la administración de la respectiva Unidad de Salud en tiempo y forma.

En el caso de personal que por las características de sus labores no pueda ser sustituido de inmediato, dicha solicitud deberá presentarse con tres días hábiles de anticipación.

CLAUSULA XX: COMISIONES DE CONTROL Y CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO

El cumplimiento del presente Convenio Colectivo y Salarial, debe controlarse y evaluarse sistemáticamente y en todos los niveles por las Direcciones y Juntas Directivas Sindicales cada seis meses. Dichas Comisiones conjuntamente están en el deber de analizar y rendir cuenta de su cumplimiento a los trabajadores en asambleas convocadas para tal efecto.

Este Convenio Colectivo y Salarial, tendrá como parte integrante del mismo, el Reglamento de Aplicación que se adjunta debidamente firmado y rubricado por las partes.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020



CLAUSULA XXI: INTERPRETACIÓN, DURACION Y VIGENCIA

El MINSA y los SINDICATOS acuerdan que la autoridad competente para interpretar la clausula del presente Convenio Colectivo es la Dirección de Negociación Colectiva y Conciliación del Ministerio del Trabajo.


Este convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años a partir de su fecha de suscripción.

Vencido el plazo fijado en la Convención Colectiva sin que se hubiese solicitado su revisión, se dará por prorrogado por otro periodo igual al de su vigencia.

Leído que fue el presente Convenio Colectivo, lo encontramos conforme, ratificamos y firmamos en tres tantos de un mismo tenor en la ciudad de Managua, el día siete del mes de noviembre del año dos mil dieciocho.

FIRMAS


Dra. Sonia Castro González
Ministra de Salud


Dr. Gustavo Porras Cortés
Secretario General FETSALUD Nacional


Lic. José Humberto Murillo Aguilar
Director General de Recursos Humanos


Lic. Jaime González Estrada
Director General Administrativo Financiero



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020



Marlene Grissel Sandoval Lezcano
Directora de Asesoría Legal

Lic. Evile Umaña Olivares
CTS FETSALUD

Dr. Andrés Zamora Peralta
CTS FETSALUD

Cro. Isidro Iglesias
CTS FETSALUD

Dra. Camila Mejía Rodríguez
CTS FETSALUD

Cra. Cristina Marbelly Reyes Tercero
CTS COTSALUD

Lic. Jacaranda Fernández Mejía
Conf. Masaya Granada - FETSALUD

Cro. Carlos Malespín Silva
FETSALUD Masaya

Cra. Paula María Jarquín
FETSALUD Masaya

Cra. Lucia Celeste Rodríguez Raudez
FETSALUD Masaya



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Cro. Vidal Antonio Ruiz Cerda
FETSALUD Masaya

Cro. Melvin José Castro Espinoza
FETSALUD Rivas



Lic. Fernando Loáisiga Maravilla
CONFETSALUD León - Chinandega

Cro. Marlon José Meléndez
CONFETSALUD León - Chinandega

Lic. Corina Centeno Rocha
CONFETSALUD Jinotega - Matagalpa

Cra. Jamileth Picado Cisneros
FETSALUD Matagalpa

Cro. Domingo Cisneros
FETSALUD Matagalpa

Ing. Germán Roque Martínez
FETSALUD Jinotega

Cra. Claudia María Zapata
FETSALUD Jinotega

Cra. Ivania Lourdes Meza Rizo
FETSALUD Jinotega



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020



Cra. Marjorie García Miranda
CONFETRAS

Cro. José Dolores Brizuela Ramírez
CONFETRAS

Dr. Fabio Segundo Morales Gómez
Confederación de Oriente FETSALUD

Cro. Mario José Rivas
FETSALUD Granada

Cra. Rosa del Carmen Alegría Salazar
FETSALUD Carazo

Cra. Dinora Guadamuz Conrado
FETSALUD Carazo

Cro. Sergio Mario Arauz Bueda
FETSALUD León

Cro. Mario José Bejarano
FETSALUD Rivas

Cro. Ramón Noel Amaya García
FETSALUD V Región

Cra. Miladis González Solís
FETSALUD V Región



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020



Cra. Mary Luz Castilla Laguna
FETSALUD Centro Sur

Cro. Eliezer Nefthali Siero Silva
FETSALUD Centro Sur

Cro. Eddy Haylan Cornejo
FETSALUD Bilwi

Cra. Melania Sam
FETSALUD Bilwi

Cro. Carlos José Pérez Henríquez
FETSALUD Rio San Juan

Cro. Jadder Jarquín Calero
FETSALUD Rio San Juan
JORA

Cro. Francisco José Arguello Noguera
CNTD

Cro. Tomas Aguilar Zapata
FEDETRAS

Cra. Maria Morales Cabrera
Conf. Costa Caribe Norte y Sur FETSALUD

Cro. Denis Ariel Méndez Blanco
FETSALUD RACCS



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020



Myrlla P.

**Cra. Myrlla Palacios Chavarría
FETSALUD RACCS**

Edgar de Jesús

**Cro. Edgar de Jesús Moreno Díaz
FETSALUD Madriz**

Pablo Antonio

**Cro. Pablo Antonio López Rodríguez
FATS**

Ricardo Moraga

**Cro. Ricardo Moraga
FETSALUD Managua**

Yimy Hansy

**Cro. Yimy Hansy Palma Irías
FETSALUD Nueva Segovia**

Roger Rodríguez

**Cro. Roger Rodríguez Hernández
FETSALUD Nueva Segovia**

Antonio Cruz

**Cro. Antonio Cruz Centeno
FETSALUD Boaco**

Jairo José

**Cro. Jairo José Romero Gómez
FETSALUD Boaco**

Aura Belia

**Lic. Aura Belia González Cruz
FETSALUD Estelí**

José Velásquez

**Cro. José Velásquez Ríos
FETSALUD Estelí**

[Signature]

[Signature]

[Signature]



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Cra. Sandra Karina Castillo Vargas
FETSALUD Estelí

Cro. Rufino Johnson Jenet
Conf. Costa Caribe Norte y Sur FETSALUD

Cra. Claudia Pastora Guzmán Martínez
FETSALUD Las Minas

Cra. Verónica Darlieth Gutiérrez Vásquez
FETSALUD Las Minas

Cro. José Enrique Peinado López
CONTRADSUS

Cro. Eduardo Castillo Vega
FETSALUD Managua

Cro. Freddy Orlando Contreras Álvarez
FETSILAIS Managua

Cro. Ledding Antonio Castillo Jiménez
FETSALUD Rio San Juan

Cra. Xenia Francisca Zamora
FETSALUD EMEP

Cro. Carlos Martín Castro
FETSALUD Managua

FAMILIA Y COMUNIDAD



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020



**Cro. Jorge Otero Cajina
FETSALUD Managua**

**Cro. Roger David Zepeda
FETSALUD Managua**

**Cro. Rodrigo Murillo Reyes
FETSALUD Managua**

**Cro. Rolando Hernández Reyes
FETSALUD Managua**

**Cra. Ana Isabel Benavides García
FETSALUD Managua**

**Cro. Ronaldo Blass López
FETSALUD Managua**

**Cro. Eanor Rodríguez Álvarez
FETSALUD Managua**

**Cra. Sandra María Robleto Fernández
FETSALUD Managua**


**Cra. Ivonne Calero Largaespada
FETSALUD Managua**


**Cra. María Guadamuz Zamora
FETSALUD Managua**



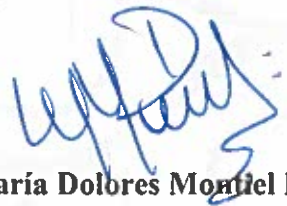
CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

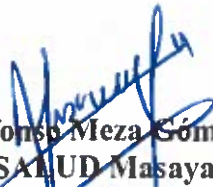

Cro. Elías Umaña Aburto
FETSALUD Managua


Cro. Norman Montano Palacios
FETSALUD Managua

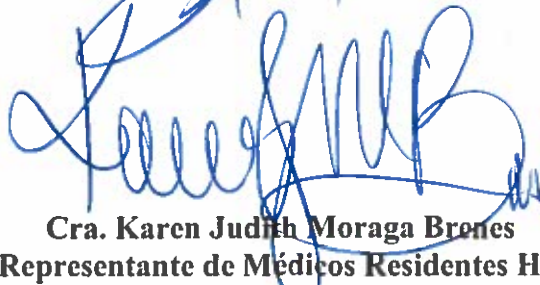

Cro. Manuel Blas Marcia Marcia
FETSALUD Managua



Cro. Danilo Corea Martínez
FETSALUD Managua


Cra. María Dolores Montiel Moreno
Representante de Médicos Residentes HIMJR


Cro. Alfonso Meza Gómez
FETSALUD Masaya


Cro. Nestor Gutiérrez González
Representante de Médicos Residentes HEALF


Cra. Karen Judith Moraga Brones
Representante de Médicos Residentes HBCR


Cra. Gloria Santana Alemán
Representante de Médicos Residentes HEODRA


Cro. Rodrigo Bejarano Castro
Representante de Médicos en Servicio Social









CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Cro. Henry Dávila Estrada
Representante de Médicos en Servicio Social

Cro. Julio César Cortez Vallejos
AJUSS

Cra. Julia Lopez Morales
AJUSS

Por el Ministerio del Trabajo

Lic. Wendy Raquel Zeledón González
Directora General de Derechos Colectivos
y Asesoría Laboral

Lic. Paul Chavarria Mejia
Abogado conciliador





Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional
El Pueblo, Presidente!



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

**CONVENIO SALARIAL
MINSA-TRABAJADORES DEL
MINISTERIO DE SALUD
2018-2020**



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

CONVENIO SALARIAL MINSAB - TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE SALUD

Tomando en cuenta las características del Ministerio de Salud y la necesidad de ordenar un sistema de organización de trabajo y salario en correspondencia con esas características. El MINSAB se compromete a aplicar el presente Convenio Salarial a todos sus trabajadores, Médicos Residentes, Médicos egresados en Servicio Social. Esta aplicación se hará cumpliendo correctamente lo especificado en el presente convenio.

POR TANTO

EL MINSAB SE COMPROMETE A:

I-ORGANIZACIÓN SALARIAL:

1) Salario básico

El salario básico en el Ministerio de Salud está determinado por las leyes del país y por los acuerdos particulares entre el Gobierno y/o MINSAB, y las organizaciones Sindicales.

2) Incentivos:

La política de incentivos en el Ministerio de Salud tiene como prioridad reconocer el plus esfuerzo de los trabajadores del Ministerio de Salud, en correspondencia a una mayor productividad y calidad del trabajo.

Los porcentajes definidos deben ser aplicados sobre el salario básico vigente tal y como se define en el numeral anterior.

- a) **Antigüedad:** El MINSAB se compromete a reconocer a los trabajadores de la salud la antigüedad real a partir del año de ingreso a la Institución, con un porcentaje aplicado sobre el salario básico de acuerdo con la siguiente tabla.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

TABLA DE PERMANENCIA LABORAL O ANTIGÜEDAD.

AÑOS	PORCENTAJE
1	3
2	5
3	7
4	9
5	10
6	11
7	12
8	13
9	14
10	15
11	15.5
12	16
13	16.5
14	17
15 – 19	20
20 – 24	30
25 – 29	40
30 o más	50

b) **Zonaje:** El MINSA pagará el 40% de zonaje sobre el salario básico a todos los trabajadores que laboren en Zonas, Municipios y Departamentos diferentes a las de su lugar de residencia habitual y la misma, debe quedar consignada en el contrato individual de trabajo.

En el caso de la Región Autónoma de la Costa Caribe Norte, Región Autónoma de la Costa Caribe Sur y Río San Juan, se les aplicará el zonaje a todos los trabajadores sin excepción, incluyendo aquellos Municipios que siendo de dichas Regiones Autónomas, administrativamente son atendidos por otros SILAIS.

En las áreas rurales, en aquellos casos que el trabajador del Ministerio de Salud labore en un centro alejado a su lugar de vivienda aún dentro de un mismo Municipio, se le deberá reconocer zonaje, debiéndose firmar un acuerdo entre los Sindicatos y el MINSA en el Centro de trabajo correspondiente.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

El contenido de los párrafos anteriores será aplicable a todos los trabajadores del MINSA, a excepción de los médicos especialistas o con alta especialidades, contratados por tiempo completo (Ocho Horas) lo cual está regulado en el numeral I, inciso 5) de este mismo convenio.

Cuando el trabajador por su interés personal, cambie de lugar de residencia habitual, no se le aplicará Zonaje.

- c) **Nocturnidad:** El MINSA, se compromete a incentivar con un monto igual al 20 % del salario básico, el cumplimiento mensual del 100 % de los turnos nocturnos con presencia física comprobada e indelegable a los trabajadores que realizan turnos nocturnos de acuerdo con un rol establecido por el responsable administrativo. A pesar de la condición anterior no se afectará este derecho por vacaciones, ausencia justificada, por razones de enfermedad y cuando deje de realizarse turnos nocturnos por prescripción del Médico Especialista correspondiente, sin perjuicio de su posterior comprobación.
- d) **Trabajo de Terreno:** Reconocer el 20 % sobre el salario básico mensual a los trabajadores que realicen actividades de atención directa en servicios de salud a la población en el terreno, entendiéndose como tal, el que se hace en la comunidad fuera del centro de trabajo. Siempre que se cumpla con el 100 % de las acciones programadas, las cuales no podrán ser menos de cuatro salidas al terreno al mes. En caso de incumplimiento, que no sea responsabilidad directa del trabajador y debidamente demostrada, se le mantendrá este incentivo.
- e) **Docencia:** Pagar el 20% sobre el Salario Básico a todo trabajador profesional de la salud, que participa mediante la ejecución de los programas y calendarios de estudio, en la formación de internos y residentes; y un 10% a los trabajadores que participan en la educación continua o permanente en calidad de instructor. Aquellos casos que a la firma del presente convenio devenguen porcentajes superiores a los aquí referidos, se les mantendrán siempre que estén ejerciendo la docencia.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

- f) **Responsabilidad:** Reconocer el 20 % sobre el salario básico establecido legalmente para aquellos cargos de responsabilidad que no están contemplados en las estructuras orgánicas de las Unidades Ejecutivas y que funcionalmente ejercen la coordinación o dirección de las secciones (dirigentes directos). Estos son: Cocina, lavandería, mantenimiento, estadísticas, ropería, central de esterilización, limpieza y para aquellos casos que tengan bajo su responsabilidad a otros trabajadores, este incentivo lo devengará mientras tenga la responsabilidad.
- g) **Reconocimiento a la Labor Médico-Administrativa:** Reconocer la labor médico-administrativa con un 20 % sobre el salario básico a los cargos de Subdirección de atención médica, docente y Jefes de Servicios.

3) Reconocimiento a las condiciones anormales de trabajo:

- a) Reconocer un 20 % sobre el salario básico mensual a los trabajadores que estén expuestos a condiciones anormales de trabajo, que laboren durante un mes en los puestos de trabajo siguientes:

- Sala de operaciones.
- Rayos X y Centro Nacional de Radioterapia.
- Lavandería, ropería y limpieza.
- Personal de enfermedades de transmisión vectorial.
- Labor y parto-ARO.
- Fisioterapia y rehabilitación.
- Emergencias.
- Curación e inyectología.
- Sala y programas de infectocontagiosas.
- Sala pediátrica (donde no hay infectocontagiosa).
- Hospital, Programa de TB.
- Salud Mental (Psicólogo, Psiquiatría y Trabajador Social).
- Laboratorio clínico, higiene y epidemiología.
- Higienistas de campo.
- Laboratorio de patología.
- Neonatología.
- Programas de enfermedades venéreas y dermatología.
- Mantenimiento hidrosanitario, calderas y electromedicina.
- Clínicas odontológicas.
- Cuidados intensivos.
- Cocina.
- Central de equipos.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

- Conductor de ambulancia.
 - Cuartos fríos.
 - Almacenes de Tóxicos y Pesticidas.
 - Almacenes y/o Bodegas de Medicamentos y Productos Químicos.
 - Farmacias de las Unidades de Salud de atención directa a pacientes.
 - Estadísticas y Registros Médicos de las Unidades de Salud de atención directa a pacientes.
 - CEMED-EINM: Quienes trabajan con químicos y/o en mantenimiento de equipos médicos.
- b) Reconocer las condiciones anormales de trabajo a aquellos docentes de los Politécnicos de la Salud, que no hayan sido transferidos a la UNAN y que durante su período de enseñanza práctica laboren en los sitios anteriormente definidos.
- c) Mantener las condiciones anormales a los trabajadores que se encuentren de reposo o subsidio por cualquier causa, maternidad o que se encuentren de vacaciones y a las trabajadoras del Ministerio de Salud que tienen uso del derecho del numeral 6) de la cláusula XV del Convenio Colectivo.

4) Turnos Médicos:

- a) En el caso de los Médicos Generales cuya jornada de trabajo ordinaria es de ocho (8) horas diarias, el pago de horas extraordinarias por turnos médicos con presencia física, que excedan dicha jornada ordinaria, serán pagados al valor doble de la hora ordinaria de trabajo.
- b) Todos los turnos nocturnos que realicen los médicos especialistas y médicos con alta especialidad con presencia física, serán pagados dobles, siempre que sean extras a la jornada de trabajo ordinaria de cuatro horas diarias (Contratación por medio tiempo). Los turnos al llamado que se le programen a estos mismos médicos, les serán pagados sencillos, se les llame o no, pero en el caso de ser llamados, están obligados a asistir personalmente y resolver la situación de prestación de servicios de salud para la cual se les está requiriendo.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

- c) El MINSA pagará los turnos de los Médicos Residentes de la siguiente manera: Los turnos nocturnos que realice el Médico Residente de acuerdo al Convenio ya establecido (hasta 7 turnos mensualmente) se les pagará al valor del turno ordinario, a partir del octavo turno será pagado al doble del valor del turno ordinario. Considerando de que el turno del Médico Residente es de 16 horas el valor a retribuirse estará en correspondencia con las horas laboradas. Para el pago de estos turnos se tomará como base el salario básico de Médico General.

5) Modalidad de Contratación y pago a Médicos Especialistas y Sub Especialistas.

El Ministerio de Salud con el objeto de implantar el Modelo de Salud Familiar y Comunitario (MOSAFC) y para mejorar la calidad de la prestación de los servicios de salud a la población, establece que:

- a. La jornada de trabajo de los médicos especialistas y/o sub especialistas, será de cuatro horas diarias como jornada ordinaria (Contratación por medio tiempo), pudiendo realizar turnos médicos de presencia física, extras a la jornada ordinaria o bien turnos médicos al llamado, devengando además, si fuera el caso, los incentivos y mejoras salariales establecidos en este Convenio Salarial, que de conformidad con los requisitos les pudieran ser aplicados.

El Salario Básico de los médicos especialistas y/o sub especialistas contratados en la modalidad de cuatro horas diarias como jornada ordinaria (Contratación por medio tiempo), será el que se establece en la Tabla Salarial del Ministerio de Salud por Cargos y Nivel de Complejidad y se ajustará en igual proporción en que incrementen los Salarios para los Trabajadores en General.

- b. Así mismo, cuando el MINSA requiera que médicos especialistas y/o sub especialistas laboren durante ocho horas diarias más la realización de entre cinco y seis turnos al mes, de al menos dieciséis horas cada turno con presencia física e indelegable, todo como jornada ordinaria (Contratación por tiempo completo), previo acuerdo y de manera voluntaria entre las partes, se les pagará una suma de córdobas equivalentes a U\$ 1,200.81 (Un Mil Doscientos Dólares con Ochenta y Un Centavos) de Salario Básico, más el incentivo de antigüedad.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

En esta modalidad de contratación (Contratación por tiempo completo), no son aplicables los restantes incentivos y mejoras salariales establecidas en este convenio. Únicamente podrá ser aplicado el Zonaje, por interés institucional y solo si así queda expresamente establecido en el contrato individual de trabajo o adendum del mismo.

El Salario Básico de los médicos especialistas y/o sub especialistas contratados en la modalidad de ocho horas diarias más la realización de entre cinco y seis turnos con presencia física todo como jornada ordinaria (Contratación por tiempo completo), se ajustará anualmente tomando como referencia la tasa de cambio que se establezca para la elaboración del Presupuesto General de la República del año correspondiente; la aplicación de dicha tasa para el ajuste al valor del Salario Básico se hará una vez que el Presupuesto General de la República sea aprobado por la Asamblea Nacional.

Para ambas modalidades de contratación (Contratación por medio tiempo o Contratación por tiempo completo), los médicos especialistas y sub-especialistas, están obligados a registrar o bien marcar, sus horas de entradas y salidas, en el control de asistencia y puntualidad respectivo.

c) En el caso de los Médicos de contratación a tiempo completo (8 Horas) cuando el turno coincida con un feriado nacional, éste le será compensado con un día libre.

Los días libres referidos en el inciso c) de esta cláusula, el trabajador deberá solicitarlos descansados en un período no mayor de un mes a partir de haber adquirido el derecho y con tres días de anticipación. Las autoridades correspondientes del MINSA en los diferentes niveles, están obligados a otorgar los días libres solicitados en los términos antes dicho. Si vencido el plazo anterior el trabajador no lo solicita expresamente, la autoridad Administrativa se lo deberá otorgar en un período no mayor de quince días. Cuando los jefes inmediatos no cumplan con la obligación de programar y otorgar los días libres correspondientes y en los términos antes referidos, serán sancionados de conformidad con el procedimiento.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

II.- AJUSTES SALARIALES

El MINSA, se compromete a agregar de inmediato a este convenio cualquier tipo de ajuste salarial decretado por el Gobierno y aquellas resoluciones propias del Ministerio de Salud relativas a salarios.

III.- DOBLE CONTRATACION

Tomando en cuenta que la doble contratación es realizada sobre la base de una fuerza de trabajo presupuestada tanto física como financiera, el MINSA se compromete a reconocer todos los incentivos y beneficios sociales a los trabajadores que están doblemente contratados en jornadas completas.

IV.- VIATICOS

El MINSA se compromete a pagar los viáticos de conformidad con los incrementos que vaya estableciendo el MINSA, Ministerio del Trabajo y Ministerio de Hacienda y Crédito Público en esta materia. Estos deben ser aplicados inmediatamente después de aprobados, debiendo publicar la tabla respectiva en lugares visibles en los centros de trabajo.

Los viáticos deberán ser pagados obligatoriamente antes de que los trabajadores salgan a cumplir con su trabajo. Debiendo los responsables administrativos garantizar sin obstáculos la entrega de los mismos.

La tabla de viáticos debe ser revalorizada anualmente con el objeto de ajustarla a los costos reales de alimentación, transporte y hospedaje. Esta revalorización debe ser revizada MINSA-Organización Sindical previo a la elaboración del presupuesto del año siguiente, para que la nueva tabla de viáticos sea aplicable a partir de Enero de ese año siguiente.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

V.- RECONOCIMIENTO POR EXPERIENCIA Y NIVEL ACADÉMICO

El Ministerio de Salud tiene como propósito promover la formación académica de todo su personal, a fin de brindar una atención especializada y eficiente a la población que hace uso de los servicios de salud.

Con ese objeto se implementará una política de incentivos que reconozca conjuntamente la experiencia en el cargo, el conocimiento técnico adquirido y los niveles académicos alcanzados, de la siguiente manera:

1.- El Ministerio de Salud reconocerá un incentivo salarial del 20 % sobre su salario básico, por su experiencia y nivel académico en los siguientes casos:

- a. Auxiliares de Salud Familiar y Comunitario, Auxiliares de Enfermería y Técnicos Quirúrgicos, con un nivel entre quinto y sexto grado y quince años de experiencia de trabajo continuo.
- b. Auxiliares de Salud Familiar y Comunitario, Auxiliares de Enfermería y Técnicos Quirúrgicos, titulados con diploma de bachillerato y siete años de experiencia y trabajo continuo.
- c. Auxiliares de Salud Familiar y Comunitario, Auxiliares de Enfermería y Técnicos Quirúrgicos, titulados con certificado del noveno grado de bachillerato y doce años de experiencia de trabajo continuo.
- d. Asistente Dental con cinco años de experiencia y trabajo continuo.
- e. Operador de Central de Equipo y Esterilización con un nivel de noveno grado de bachillerato y 7 años de experiencia y trabajo continuo.
- f. A todos los trabajadores empíricos que se han venido desempeñando en los niveles de técnico medio, en las distintas actividades de la salud, incluyendo Auxiliares de Laboratorios, Higienistas ("A y B") , Técnicos en Electromedicina, Rayos X, Estadígrafos ("A y B") y Entomología, y con la experiencia de siete años de trabajo continuo en el cargo.

CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

- g. Se reconocerá el 20 % sobre el salario básico a los cargos comunes con nivel de Técnicos Medio, Técnicos Superiores y Profesionales que desempeñan su labor en actividades administrativas, con diez años de trabajo continuo y o diploma título que demuestre su nivel técnico profesional alcanzado. Los contadores "A" y "B" siempre que tengan diploma del nivel Técnico medio o superior tendrán el mismo derecho a la aplicación de este inciso.
- h. Reconocer un 20 % sobre el salario básico a los médicos generales y odontólogos generales con 10 años de trabajo continuo en labores asistenciales y/o administrativas.
- 2.- El Ministerio de Salud reconocerá un incentivo salarial del 25 % sobre su salario básico, por su experiencia y nivel académico, en los siguientes casos:
- a. A los trabajadores con nivel técnico medio, con diploma o título, y con la experiencia de siete años de trabajo continuo en cargos propios de la salud.
- b. La Enfermera Profesional o Enfermera Profesional con Post-Básico, con siete años de labor continúa en labores asistenciales, docentes o administrativas.
- c. Todos los técnicos superiores de las diferentes ramas en cargos propios de la salud que laboran en el sistema de salud y que han acumulado siete años de experiencia a través de la labor continua.
- d. El Tecnólogo Médico con siete años de labor continúa en cualquier rama de la tecnología médica.
- e. Los trabajadores de la salud con Licenciatura en Enfermería, Psicología, Nutrición, Trabajo Social, Biólogos, Químicos Farmacéuticos, Estadísticas y Registros Médicos y Laboratoristas Profesionales y cualquiera otras Licenciatura en Carreras de Salud, con siete años de labor continúa en los servicios de su especialidad. En estos casos, tendrán derecho al incentivo aun cuando desempeñen cualquier función administrativa.
- 3.- El Ministerio de Salud reconocerá un incentivo sobre el salario básico de conformidad con los siguientes incisos:
- a) Los trabajadores de Enfermedades de Transmisión Vectorial con siete años o más de labor continua como inspector del programa o en su red de mando (excepto los dirigentes por estructuras), se les reconocerá institucionalmente en forma automática como Técnico "B" en Enfermedades de Transmisión Vectorial, aplicándole el 30 % sobre su salario básico.





CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

- b) El trabajador de Enfermedades de Transmisión Vectorial con 15 años de labor continua, como Técnico en control de vectores del programa o en su red de mando (excepto los dirigentes por estructura), se les reconocerá institucionalmente en forma automática como Técnico "A" de Enfermedades de Transmisión Vectorial, aplicándoles el 20 % adicional al 30 % ya establecido en el inciso (a) del presente numeral, para completar 50 % sobre su salario básico.
- c) Los Técnicos en Higiene, Epidemiología, Laboratorio Clínico, Entomología y de Malaria y Licenciados en Entomología, que tienen preparación académica reconocida en la rama que se desempeñan con más de cinco años de labor continua en sus funciones, se les aplicará el 30 % sobre su salario básico.

4.- El reconocimiento por experiencia y nivel académico tendrá como requisito que el trabajador complete un mínimo de 60 horas anuales de estudios en los programas de Educación Continua del personal de salud.

La aplicación salarial en todos los casos se hará automáticamente a partir de la solicitud y cumplimiento de los requisitos exigidos en la presente cláusula.

Si el MINSA no realiza los cursos señalados o no planifica las 60 horas de estudio continuo, al trabajador de todas maneras se le aplicará el reconocimiento salarial correspondiente. Si el MINSA realiza los cursos, el trabajador tendrá la obligación de cumplir con el requisito para obtener su reconocimiento.

Cuando el reconocimiento sea únicamente en base a la experiencia, no tendrá ninguna implicación académica, la que corresponde a los programas de educación continua del personal de salud y el certificado institucional se otorgará en el momento del cumplimiento de los requisitos ya definidos.

5 - En el caso de que un trabajador sea promocionado de un cargo a otro y haya venido devengando el Incentivo de Reconocimiento por Experiencia y Nivel Académico o Incentivo por Experiencia, lo continuará devengando en el nuevo cargo, siempre que el nuevo cargo sea de los que son objeto de aplicación de esta Cláusula, sin perjuicio de una posterior aplicación de manera diferencial si en el nuevo cargo cabe el derecho.



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

6 – “RECONOCIMIENTO POR DIPLOMADO, POST-GRADO, MAESTRIA O DOCTORADO”

Con el objeto de reconocer el esfuerzo de los Trabajadores de la Salud por mejorar su capacidad profesional y garantizar su desarrollo laboral, el MINSA reconocerá un Monto económico adicional, por Diploma o Título obtenido al realizar DIPLOMADO, POST-GRADO, MAESTRIA O DOCTORADO durante la relación laboral con el MINSA; siempre que tenga al menos tres años de laborar en el MINSA, este reconocimiento económico se aplicará conforme la siguiente tabla:

Nivel Técnico Profesional del Título o Diploma Obtenido	Monto del Incentivo
Diplomado (Iguales o Mayores a 160 horas)	C\$ 100.00
Post-Grado	C\$ 200.00
Maestría	C\$ 300.00
Doctorado	C\$ 400.00

Para su aplicación además debe cumplirse con los siguientes parámetros:

- 1 – Se reconocerá solamente hasta tres Diplomas o Títulos obtenidos.
- 2 – El Título o Diploma que se reconocerá es el que esté relacionado con el Perfil Ocupacional y el Cargo que el Trabajador ejerce en el MINSA.
- 3 – Si un trabajador es promocionado y el título o diploma obtenido es requisito para el nuevo cargo, no se recibirá este reconocimiento adicional.

La ejecución del monto económico que corresponda se incorporará a la Nómina posterior al Monto del Salario Neto.

VI.- REDOBLES DE TURNOS

Pagar doble, todos los redobles de turnos que de forma programada y/o autorizada realice el personal directamente ligado a la prestación de servicios de salud. Pagar doble las horas extras trabajadas por todo el personal de salud que por necesidades de la Institución laboren más allá de su jornada normal de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

VII.- BONO DE PRODUCTIVIDAD

Los trabajadores del Ministerio de Salud tendrán derecho a un bono de productividad de acuerdo al monto definido. Dicho bono también será incluido en el decimotercero mes y en las liquidaciones finales en su caso.

VIII.- BONO NAVIDEÑO Y CANASTA NAVIDEÑA

Cada trabajador del Ministerio de Salud tendrá derecho a recibir un Bono Navideño por el valor de C\$ 1,200.00 (Un mil doscientos córdobas netos). Los beneficiados de este bono navideño son los mismos beneficiarios del bono de productividad o su equivalente conforme el Convenio Colectivo.

Así mismo, en concepto de canasta navideña recibirá la cantidad de C\$ 1,200.00 (Un mil doscientos córdobas netos).

Del bono navideño y canasta navideña también serán beneficiados personal de servicio social, residentes y estudiantes de medicina del sexto año (médicos internos).

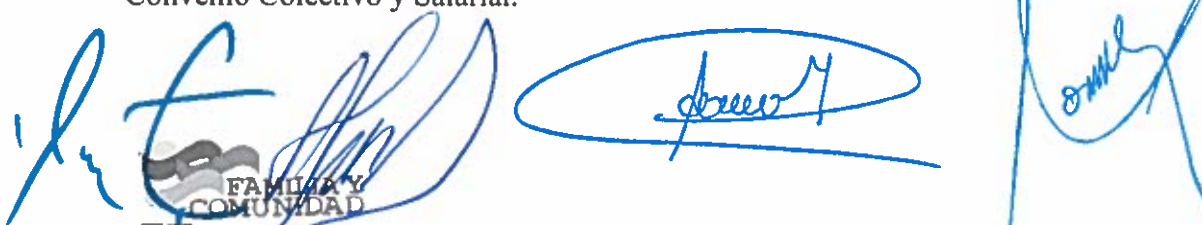
En el caso del CIPS, Centro Nacional de Clínicas Móviles para la Salud, CEMED, EINM, Empresa Médica Previsional del MINSA en sus filiales y Banco De Sangre, el pago del valor económico del bono navideño y canasta navideña, debe ser cubierto con sus propios fondos.

El monto económico en concepto de bono de productividad, el bono navideño, la canasta navideña e Incentivo por Reconocimiento Diplomas o Títulos, son parte integrante del Décimo Tercer Mes o Aguinaldo y se pagarán junto con el mismo.

IX.- SALARIO BRUTO

El salario bruto de los trabajadores está compuesto por: salario básico más el o los incentivos que correspondan (antigüedad, zonaje, nocturnidad, trabajo de terreno, docencia, permanencia, responsabilidad, reconocimiento por experiencia y nivel académico), más otros devengados según corresponda (turnos médicos, redobles de turno, condiciones anormales, complemento salarial en su caso), bono de productividad, reconocimiento económico por diplomado, post-grado, maestría o doctorado.

El Aguinaldo o Décimo Tercer mes, Liquidaciones Finales de Prestaciones Sociales (Salario de días trabajados, Vacaciones, Aguinaldo o Décimo Tercer mes, Indemnización por Años de Servicios y cualquier otro beneficio o indemnización que corresponda), se pagarán tomando como base de cálculo el último Salario Bruto devengado por el Trabajador. Sin perjuicio del pago de la Indemnización Adicional (Bonificación Especial), cuya base de cálculo se establece en la Cláusula XVIII del presente Convenio Colectivo y Salarial.





CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

X.- VIGENCIA

El presente Convenio Salarial tendrá una vigencia de dos años, a partir de la fecha de su firma. Vencido el plazo fijado en el Convenio Salarial sin que se hubiese solicitado su revisión, se dará por prorrogado por otro periodo igual al de su vigencia.

Leído que fue el presente Convenio Salarial, lo encontramos conforme, ratificamos y firmamos en tres tantos de un mismo tenor en la ciudad de Managua, el día siete del mes de noviembre del año dos mil dieciocho.

FIRMAS

Dra. Sonia Castro González
Ministra de Salud

Dr. Gustavo Porras Cortés
Secretario General FETSALUD Nacional

Lic. José Humberto Murillo Aguilar
Director General de Recursos Humanos

Lic. Jaime González Estrada
Director General Administrativo Financiero



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Marlene Grissel Sandoval Lezcano
Directora de Asesoría Legal

Lic. Evile Umaña Olivas
CTS FETSALUD

Dr. Andrés Zamora Peralta
CTS FETSALUD

Cro. Isidro Iglesias
CTS FETSALUD

Dra. Camila Mejía Rodríguez
CTS FETSALUD

Cra. Cristina Mabelly Reyes Tercero
CTS COTSALUD

Lic. Jacaranda Fernández Mejía
Conf. Masaya Granada - FETSALUD

Cro. Carlos Malespín Silva
FETSALUD Masaya

Cra. Paula María Jarquín
FETSALUD Masaya

Cra. Lucía Celeste Rodríguez Raudez
FETSALUD Masaya



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Cro. Vidal Antonio Ruiz Cerda
FETSALUD Masaya

Cro. Melvin José Castro Espinoza
FETSALUD Rivas

Lic. Fernando Loaisiga Maravilla
CONFETSALUD León - Chinandega

Cro. Marlon José Meléndez
CONFETSALUD León - Chinandega

Lic. Corina Centeno Rocha
CONFETSALUD Jinotega - Matagalpa

Cra. Jamileth Picado Cisneros
FETSALUD Matagalpa

Cro. Domingo Cisneros
FETSALUD Matagalpa

Ing. Germán Roque Martínez
FETSALUD Jinotega

Cra. Claudia María Zapata
FETSALUD Jinotega

Cra. Ivania Lourdes Meza Rizo
FETSALUD Jinotega



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Cra. Marjorie García Miranda
CONFETRAS

Cro. José Dolores Brizuela Ramírez
CONFETRAS

Dr. Fabio Segundo Morales Gómez
Confederación de Oriente FETSALUD

Cro. Mario José Rivas
FETSALUD Granada

Cra. Rosa del Carmen Alegría Salazar
FETSALUD Carazo

Cra. Dinora Guadamuz Conrado
FETSALUD Carazo

Cro. Sergio Mario Araúz Rueda
FETSALUD León

Cro. Mario José Bejarano
FETSALUD Rivas

Cro. Ramón Noel Amaya García
FETSALUD V Región

Cra. Miladis González Solís
FETSALUD V Región



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

**Cra. Mary Luz Castilla Laguna
FETSALUD Centro Sur**

**Cro. Eliezer Neftali Siero Silva
FETSALUD Centro Sur**

**Cro. Eddy Haylan Cornejo
FETSALUD Bilwi**

**Cra. Melania Sam
FETSALUD Bilwi**

**Cro. Carlos José Pérez Henríquez
FETSALUD Rio San Juan**

**Cro. Jadder Jarquín Calero
FETSALUD Rio San Juan**

**Cro. Francisco José Arguello Noguera
CNTD**

**Cro. Tomas Aguilar Zapata
FEDETRAS**

**Cra. María Morales Cabrera
Conf. Costa Caribe Norte y Sur FETSALUD**

**Cro. Denis Ariel Méndez Blanco
FETSALUD RACCS**



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Myrla P

Cra. Myrla Palacios Chavarría
FETSALUD RACCS

Edgar de Jesús Moreno Díaz

Cro. Edgar de Jesús Moreno Díaz
FETSALUD Madriz

Pablo Antonio López Rodríguez

Cro. Pablo Antonio López Rodríguez
FATS

Ricardo Moraga

Cro. Ricardo Moraga
FETSALAIS Managua

Yimy Hansy Palma Irías

Cro. Yimy Hansy Palma Irías
FETSALUD Nueva Segovia

Roger Rodríguez Hernández

Cro. Roger Rodríguez Hernández
FETSALUD Nueva Segovia

Antonio Cruz Centeno

Cro. Antonio Cruz Centeno
FETSALUD Boaco

Jairo José Romero Gómez

Cro. Jairo José Romero Gómez
FETSALUD Boaco

Aura Belia González Cruz

Lic. Aura Belia González Cruz
FETSALUD Esteli

José Velásquez Ríos

Cro. José Velásquez Ríos
FETSALUD Esteli

[Handwritten signatures]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Cra. Sandra Karina Castillo Vargas
FETSALUD Estelí

Cra. Rufino Johnson Jenet
Conf. Costa Caribe Norte y Sur FETSALUD

Cra. Claudia Pastora Guzmán Martínez
FETSALUD Las Minas

Cra. Verónica Darlieth Gutiérrez Vásquez
FETSALUD Las Minas

Cra. José Enrique Peinado López
CONTRADSUS

Cra. Eduardo Castillo Vega
FETSALUD Managua

Cra. Freddy Orlando Contreras Álvarez
FETSILAIS Managua

Cra. Ledding Antonio Castillo Jiménez
FETSALUD Rio San Juan

Cra. Xenia Francisca Zamora
FETSALUD EMEP

Cra. Carlos Martín Castro
EETSALUD Managua



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Cro. Jorge Otero Cajina
FETSALUD Managua

DAVID

Cro. Roger David Zepeda
FETSALUD Managua

Cro. Rodrigo Murillo Reyes
FETSALUD Managua

Cro. Rolando Hernández Reyes
FETSALUD Managua

Cra. Ana Isabel Benavides García
FETSALUD Managua

Cro. Ronaldo Blass López
FETSALUD Managua

Cro. Fanor Rodríguez Álvarez
FETSALUD Managua

Cra. Sandra María Robleto Fernández
FETSALUD Managua

Cra. Ivonne Calero Largaespada
FETSALUD Managua

Cra. Mariela Guadamuz Zamora
FETSALUD Managua



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Cro. Elias Umaña Aburto
FETSALUD Managua

Cro. Norman Montano Palacios
FETSALUD Managua

Cro. Manuel Blas Marcia Marcia
FETSALUD Managua

Cro. Danilo Corea Martínez
FETSALUD Managua

Cra. María Dolores Montiel Moreno
Representante de Médicos Residentes HIMJR

Cro. Alfonso Meza Gómez
FETSALUD Masaya

Cro. Nestor Gutiérrez González
Representante de Médicos Residentes HEALF

Cra. Karen Judith Moraga Brenes
Representante de Médicos Residentes HBCR

Cra. Gloria Santana Alemán
Representante de Médicos Residentes HEODRA

Cro. Rodrigo Bejarano Castro
Representante de Médicos en Servicio Social



CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Cro. Henry Dávila Estrada
Representante de Médicos en Servicio Social

Cro. Julio César Cortez Vallejos
AJUSS

Cra. Julia López Morales
AJUSS

Por el Ministerio del Trabajo

Lic. Wendy Raquel Zeledón González
Directora General de Derechos Colectivos y Asesoría Laboral



Lic. Paul Chavarria Mejía
Abogado conciliador



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional
El Pueblo, Presidente!



MINISTERIO DE SALUD

REGLAMENTO DE APLICACION CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018-2020



CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!



REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018-2020

CLÁUSULA I.- RECONOCIMIENTO MUTUO

Para el efectivo cumplimiento y aplicación de esta cláusula, las Organizaciones Sindicales debidamente constituidas, al realizar sus gestiones y participar en las distintas instancias del Ministerio de Salud, deberán presentar certificación del Ministerio del Trabajo actual y vigente.

CLÁUSULA II.- OBJETO

En el caso del EINM, CEMED, CIPS, Centro Nacional de Clínicas Móviles para la Salud, el Banco De Sangre, a los trabajadores de estos centros de trabajo, se les mantendrá y continuarán proporcionando los beneficios económicos sociales que hasta la fecha se les han otorgado, todo dentro del financiamiento que reciben como transferencia por parte del MINSA Central.

Para la Empresa Médica Previsional del MINSA en sus Filiales, cuando se trate de nuevos derechos y beneficios económicos-sociales derivados del Convenio Colectivo y Salarial, para su efectiva aplicación las autoridades de estos referidos Centros y Empresas deberán establecer acuerdos con las Organizaciones Sindicales, sujetos a su propia disponibilidad Financiera.

CLÁUSULA III.- AMBITO DE APLICACION

El presente Convenio Colectivo y Salarial es de aplicación nacional a todos los Trabajadores del Ministerio de Salud, incluyendo personal en Servicio Social, Becarios, Internos y Residentes, esto debe entenderse a todos sus niveles, desde las Sedes de los Sectores (Puestos de Salud y/o Casas Bases), Centro de Salud, Hospitales, Sede de SILAIS, Nivel Central y cualquier otra unidad administrativa, docente, empresarial o asistencial del Ministerio de Salud y de conformidad con el contenido específico de la Cláusula que corresponda. Se exceptua lo estipulado únicamente en el inciso "b" de la Cláusula IX del Convenio Colectivo y Salarial, para los cargos de Director y Administrador en todos sus niveles.

CLÁUSULA IV.- DE LA PARTICIPACIÓN Y GESTIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD DEL MINSA

Para el cumplimiento de esta cláusula las Autoridades Administrativas correspondientes, deberán convocar por escrito o bien realizar calendarización de reuniones cuando se trate de sesiones de las distintas Instancias o Comisiones.





**REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020**

Cuando se vayan a tratar asuntos vinculados o derivados de la razón de ser del Ministerio de Salud o de Instituciones que se relacionan con este, las Autoridades además, deberán enviar agendas y documentos de discusión.

Cuando se emitan Resoluciones o Acuerdos Ministeriales, Decretos Presidenciales u otras disposiciones, deberan ser enviadas a más tardar a las 72 horas de haber sido emitidas a todas las Instancias Sindicales.

En el caso de la formulación y ejecución del Presupuesto, las Autoridades Administrativas en sus diferentes niveles, previa notificación por escrito deberán convocar a los Representantes Sindicales para su participación efectiva en este proceso.

En relación a los despachos laborales, los Directores y los Representantes Sindicales correspondientes, establecerán calendarización de dichos despachos.

CLÁUSULA V.- PREMIACIÓN, ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

En conjunto, Administración y Organizaciones Sindicales, realizarán esta evaluación y selección entre los meses de Junio y Julio de cada año.

Para lo anterior se aplicarán los siguientes parámetros:

1. Asistencia y puntualidad	15%
2. Presentación (uso de uniforme, higiene y aseo personal)	5%
3. Relaciones Interpersonales	10%
4. Cumplimiento de Funciones	20%
5. Calidad Técnica	20%
6. Buen trato a la población	30%

El monto económico que de conformidad con esta cláusula el Ministerio de Salud le debe entregar a cada unidad o Centro de trabajo, lo hará a más tardar el 31 de julio de cada año. En ningún caso y bajo ninguna circunstancia, se entregará dinero en efectivo al Trabajador. El monto económico entregado incluye la realización de la actividad festiva y estímulos lo cual, de igual manera, deberá realizarse en conjunto Administración y Organizaciones Sindicales.



**REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020**

CLÁUSULA VI.- CUMPLIMIENTO DEL PAGO SALARIAL U OTROS RECONOCIMIENTOS Y BENEFICIOS

El Ministerio de Salud está obligado a garantizar el pago del salario mensual con todos sus componentes Salariales (incluye incentivos y mejoras salariales) a todos sus Trabajadores a más tardar el día 15 de cada mes, independientemente de la fuente de financiamiento.

Donde se pague quincenalmente seguirá realizándose de la misma forma.

Los subsidios y beneficios no incluidos en el cheque fiscal, se pagarán según los procedimientos acordados.

CLÁUSULA VII-VACACIONES Y PERMISOS

El MINSA se compromete a:

1.- VACACIONES

- a.) La instancia de Recursos Humanos, en conjunto con los Jefes de área y las Representaciones Sindicales debidamente acreditadas en cada Centro de Trabajo, elaborarán un programa de vacaciones descansadas cada seis meses, las cuales serán de obligatorio cumplimiento para todos. La omisión de elaborar este programa de descanso de vacaciones semestrales por parte de los jefes inmediatos, será sancionado con la medida administrativa que corresponda.
- b.) Cuando el Trabajador, una vez programadas sus vacaciones, ante circunstancias Institucionales no las goce descansadas, el MINSA las pagará en efectivo. Excepto a los cargos de Dirección de cualquier nivel.
- c.) Este inciso se reglamenta de conformidad al contenido y letra del Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020.
- d.) Este inciso se reglamenta de conformidad al contenido y letra del Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020.



**REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020**

- e.) Para el efectivo cumplimiento de las contrataciones de reemplazo, se hace necesario que a través de los Recursos Humanos de las Unidades, al momento de realizar los trámites correspondientes, adjunten como soportes la programación de las vacaciones descansadas y los roles de turnos del mes respectivo. De igual manera, adjuntar fotocopias de las órdenes de reposos o subsidios cuando de eso se trate y sean de treinta días o más.

2.- PERMISOS

Este numeral se reglamenta de conformidad al contenido y letra del Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020.

CLÁUSULA VIII.- DIAS FERIADOS

Esta cláusula se reglamenta de conformidad al contenido y letra del Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020.

CLÁUSULA IX- DISCIPLINA LABORAL, TRASLADOS, REUBICACIONES, ROTACIONES, PROMOCIONES Y PERMUTAS

Con relación a la disciplina laboral, los traslados, reubicaciones, rotaciones, promociones y permutas EL MINSA Y LOS SINDICATOS acordamos:

DISCIPLINA LABORAL

- a.) La disciplina laboral estará regulada por lo establecido en la Legislación Laboral vigente. De manera particular por el Convenio Colectivo del Ministerio de Salud, el presente Reglamento y por la Ley 760, Ley de Carrera Sanitaria y su Reglamento, así como por la Ley 476, Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y su Reglamento en lo que corresponda.
- b.) Se establece que la primera instancia de carácter paritario facultada para conocer y resolver sobre las faltas disciplinarias del Trabajador es la Comisión Bipartita, para lo cual se procederá de conformidad con el inciso B) de la presente cláusula del Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020. Cuando las partes no logren llegar a acuerdo, estas se reservan el Derecho de acudir a la Instancia que consideren conveniente.



**REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020**

DE LOS TRASLADOS, REUBICACIONES Y ROTACIONES

En el caso de los traslados, reubicaciones y rotaciones se procederá de conformidad con los incisos a, b y c de este mismo enunciado del Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020.

DE LAS PROMOCIONES

Cuando se produzcan vacantes, la Comisión de Provisión de Puesto y/o Comité de Selección con la debida participación Sindical, hará la selección del candidato, dándole preferencia al Trabajador que llene los requisitos para el cargo y que cumpla con los méritos en su desempeño laboral.

DE LAS PERMUTAS

Este numeral se reglamenta de conformidad al contenido y letra del Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020.

CLÁUSULA X - PROGRAMA GRATUITO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD AL TRABAJADOR DEL MINISTERIO DE SALUD

EL MINSA SE COMPROMETE:

En cada Centro de trabajo el Director en conjunto con su equipo de trabajo y con la debida participación Sindical, organizará y elaborará en el primer mes de cada semestre, el "Programa de Atención Integral de Salud al Trabajador del Ministerio de Salud", el cual se ejecutará durante el transcurso de cada semestre y debe comprender promoción, prevención, asistencia médica quirúrgica, rehabilitación y Salud ocupacional. Al finalizar cada semestre este mismo Equipo de Trabajo deberá elaborar evaluación de los resultados de la ejecución del programa.

El chequeo anual general para todos los Trabajadores, será ejecutado a más tardar durante el tercer trimestre del año. En el caso de los Trabajadores que por la naturaleza de sus funciones estén expuestos a tóxicos, agentes físicos, químicos, o radiaciones el chequeo Médico general se les realizará en los meses de Enero y Julio de cada año.

En lo que hace a los reposos y subsidios, el pago de salario de los Trabajadores y en su caso de los componentes Salariales, deberá realizarse de conformidad con lo establecido a la letra en la presente cláusula del Convenio Colectivo y Salarial.



CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!



**REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020**

En relación a los reposos y subsidios, para hacer efectivo este derecho, el Trabajador deberá cumplir con los requisitos que establece la presente cláusula del Convenio Colectivo y Salarial.

Los reposos y subsidios deberán ser emitidos por el Médico tratante del Ministerio de Salud: Médico de Personal y/o Especialista al que fue referido, o en su caso, por Médicos de la Clínica Previsional correspondiente. Caso contrario, los reposos y subsidios emitidos no tendrán ningún valor, salvo que se trate de emergencias debidamente evidenciadas. En el caso de los reposos que no excedan las setenta y dos horas deberán ser presentados ante el Responsable inmediato para su firma y entregado a la Instancia de Recursos Humanos correspondiente a más tardar al día siguiente hábil de haber sido emitido el referido reposo. Cuando se trate de reposos que excedan las setenta y dos horas, deberá presentarse ante el Responsable inmediato para su firma y entregado ante la Instancia de Recursos Humanos correspondiente a más tardar dentro de los tres días hábiles posteriores a su emisión.

Cuando los Trabajadores de la Salud y su núcleo familiar requieran atención o tratamiento Médico que no pueda brindarse u otorgarse en el MINSa, este debe garantizar la gestión para que se resuelva dentro o fuera del país. Esta gestión se inicia con la solicitud que el Trabajador debe realizar ante el Director del SILAIS correspondiente, para que el Director de SILAIS realice los trámites respectivos ante el Despacho del Ministro(a) de Salud hasta que el caso sea resuelto. El Trabajador, a la referida solicitud, le deberá adjuntar los documentos necesarios de soporte, tales como: epicrisis, exámenes, proformas, constancia de Trabajador, documentos de identificación personal.

En relación a la junta Médica que se constituirá para la priorización de estos casos, el Ministro(a) de Salud la nombrará a lo inmediato, garantizando que en su composición tenga las especialidades básicas.

Los lentes para los Trabajadores de la Salud, se entregarán de conformidad a la normativa y acuerdos específicos MINSa-Organizaciones Sindicales, para lo que deberá sesionarse a más tardar el último día de Marzo de cada año.

En los Centros de Trabajo del Ministerio de Salud y Empresa Médica Previsional del MINSa en sus Filiales, se realizará un Programa de Capacitación para la Promoción de la Salud Ocupacional de los Trabajadores. Con este objeto debe elaborarse el Mapa de Riesgos Laborales en cada Unidad de Salud y/o Centros de Trabajo, este programa deberá estar elaborado a más tardar treinta días posteriores a la entrada en vigencia de este Reglamento, esto se hará en coordinación con la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene del Trabajo y el Médico de personal, los Directores de cada unidad son los responsables directos del cumplimiento.



**REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020**

En el caso del programa de vacaciones al mar de los Trabajadores expuestos a radiaciones y tóxicos, los Directores de Unidad en conjunto con la Representación Sindical, deberán elaborar este programa en el mes de Enero, para ejecutarse a más tardar dentro del primer semestre de cada año.

Para el caso de los medicamentos y exámenes que no tiene el Ministerio de Salud, se asignará un fondo a cada SILAIS proporcional a su fuerza laboral, de igual forma el SILAIS lo hará a cada unidad de Salud.

El trámite para el otorgamiento de estos Medicamentos y/o Exámenes Especiales es el siguiente:

- 1.- Carta del solicitante al Responsable de Recursos Humanos de la Unidad.
- 2.- Adjuntar a la carta de solicitud:
 - Receta donde prescriben el medicamento que esta fuera de la lista básica o el Exámen Especial, que haya sido emitido ya sea por la Empresa Médica Previsional del MINSA en sus filiales o por Médicos Especialistas del Ministerio de Salud.
 - Epicrisis Médica
 - Constancia de Trabajador activo
 - Cedula de Identidad
- 3.- El Responsable de Recursos Humanos de la Unidad se encargará de hacer efectivo la ejecución del trámite.
- 4.- Una vez comprado el Medicamento o establecido el lugar donde se realizará el Exámen Especial, se entregarán o darán a conocer al Responsable de Recursos Humanos de la Unidad o bien directamente al Trabajador.

En el caso de los medicamentos y exámenes existente en el MINSA, cuando en determinada Unidad de Salud no lo tenga o no lo realicen, el Director de cada Unidad gestionará con las Instancias que corresponda para la consecución de los mismos, en un período no mayor de tres días. Igual gestión se hará para el caso de las interconsultas y para compra de medicamentos o realización de Exámenes Especiales desde la Unidad.

Para garantizar la atención preferencial del núcleo familiar de los Trabajadores del Ministerio de Salud, la Dirección y los Sindicatos de cada Unidad de Salud, establecerán los mecanismos para su cumplimiento.



**REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020**

CLÁUSULA XI.- SOBRE LOS UNIFORMES, CALZADOS Y EQUIPOS DE PROTECCION DE LOS TRABAJADORES DEL MINISTERIO DE SALUD

La forma de cumplimiento de esta cláusula del Convenio Colectivo y Salarial, se basará de conformidad con los acuerdos específicos que suscriben las Organizaciones Sindicales y el MINSA cada año.

Cuando a la fecha establecida para ser efectiva la entrega del derecho de los uniformes existan Trabajadores Becados en el exterior, con permisos especiales mayores de seis meses y los que tengan seis meses o más de subsidio consecutivos, dicho derecho se suspende y se entregará al reintegrarse a su Trabajo nuevamente, siempre que sea dentro del mismo año calendario correspondiente. Caso contrario, el uniforme a entregar será el del año siguiente, en la fecha que corresponda entregarlo.

Los medios de protección se entregarán de acuerdo a listado definidos en la cláusula XI, inciso c) del Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020 y acuerdos establecidos al respecto.

Para la negociación de los uniformes y equipos de protección se establece como Comisión Negociadora dos Representantes por Centrales, uno por Confederación y uno por Federación con su debida certificación vigente y la Representación que el MINSA delegue.

Usar los uniformes y equipos de protección ya establecidos en sus actividades laborales es obligatorio, en el caso de los uniformes, treinta días después que se entregue el beneficio, los Trabajadores deberán presentarse a la Unidad con sus Uniformes nuevos.

Los Responsables de Recursos Humanos y Jefes inmediatos de cada Centro, supervisarán el debido uso de los uniformes.

Los Jefes inmediatos de cada área en conjunto con la Comisión de Higiene y Seguridad del Trabajo del Centro serán garante del uso debido de los equipos y medios de protección suministrados a los Trabajadores.



**REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020**

Los Responsables de Recursos Humanos de cada Unidad, deberán elaborar las nóminas para el pago de uniformes conforme a la Fuerza Laboral, del mes que corresponde a la fecha de negociación, con participación de la respectiva representación sindical. Dichas nóminas deben ser elaboradas, revisadas y aprobadas por las autoridades de cada SILAIS, Hospital o Establecimiento de Salud de los Trabajadores de la Nómina Fiscal, Nómina Adicional, así como Médicos Horarios, Becas Salarios, Estudiantes de Medicina (Servicio Social, Internos y Residentes), Estudiantes en Servicio Social de las diferentes ramas de la medicina.

CLÁUSULA XII.- PROMOCIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

Esta cláusula se reglamenta de conformidad al contenido y letra del Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020.

Con relacion a la asignacion de Becas estipendio para Trabajadores e hijos de Trabajadores se seleccionarán a través de las comisiones de Becas de SILAIS u Hospitales ya definidas respetando los parámetros, criterios y cuotas establecidas en esta cláusula. Dicha selección deberá contar con la ratificación de la Comisión Nacional de Beca.

Concluido el período de la Beca Salario, los egresados se obligan a Trabajar para el MINSA, por un período mínimo de dos años, en su mismo Centro de Trabajo o donde el Ministerio de Salud lo necesite.

La definición de la utilizacion del monto de los C\$ 2,000,000.00 (Dos Millones de Córdoba) anuales, para financiar la participación de los Técnicos y Profesionales Médicos y no Médicos en Becas, congresos, cursos, etc. será determinada por una comision integrada por el Director General de Recursos Humanos, Director General de Docencia, un Representante de la Central Sindical que corresponda, que se reunirá cuando sea necesario.



**REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020**

CLÁUSULA XIII.- BIENESTAR SOCIAL

En el caso de fallecimiento de un trabajador, se reglamenta de conformidad al contenido y letra de la Cláusula XIII, inciso a) del Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020.

En caso de fallecimiento de un miembro del núcleo familiar del Trabajador se reglamenta de conformidad al contenido y letra de la Cláusula XIII, inciso j) del Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020.

Requisitos del tramite para pago de féretro y ayuda economica en caso de fallecimiento de un trabajador y/o féretro en caso de fallecimiento de un miembro del nucleo familiar:

Originales o en su caso fotocopias cotejadas con sus originales, de los siguientes documentos:

- Carta de solicitud del beneficiario
- Constancia de defunción emitida por la Unidad de Salud y Certificado de Defunción emitido por la Alcaldía
- Copia de Cedula de Identidad del Beneficiario y del Fallecido
- Certificado de Nacimiento o Certificado de Matrimonio (en caso de union de hecho estable , la ficha de datos personales del trabajador), dependiendo del caso.
- Solicitud y Nómina de Pago emitida por la Unidad.

Los incisos b), c), d), e), f), g), h), i), k), l), m) y n), se reglamentan de conformidad al contenido y letra de la Cláusula XIII del Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020.

CLÁUSULA XIV.- SOBRE EL PERSONAL MÉDICO TRABAJADOR, ESTUDIANTES DE MEDICINA DEL SEXTO AÑO (MÉDICOS INTERNOS), DOCTORES EN MEDICINA Y CIRUGÍA, CIRUJANOS DENTISTAS Y OTROS PROFESIONALES DE LA SALUD RESIDENTES, MÉDICOS INFIERI EGRESADOS DE LAS FACULTADES DE MEDICINA EN SERVICIO SOCIAL

De manera general, esta cláusula se aplicará de conformidad al contenido y letra del Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020.

El Ministerio de Salud cumplirá con la retribución económica de todos los Médicos Residentes tal y como está contemplado en la Ley General de Salud.



**REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020**

El MINSA pagará los turnos de los Médicos Residentes de la siguiente manera: Los turnos nocturnos que realice el Médico residente de acuerdo al Convenio ya establecido (7 turnos mensualmente) se les pagará al valor del turno ordinario, a partir del octavo turno será pagado al doble del valor del turno ordinario. Considerando de que el turno del Médico Residente es de 16 horas el valor a retribuirse estará en correspondencia con las horas laboradas. Para el pago de estos turnos se tomará como base el salario básico de Médico General.

MÉDICOS INFERI EGRESADOS DE LAS FACULTADES DE MEDICINA EN SERVICIO SOCIAL

De manera general, este acápite de la cláusula, se aplicará de conformidad al contenido y letra del Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020.

CLÁUSULA XV.- DERECHOS Y BENEFICIOS DE LA MUJER TRABAJADORA DEL MINISTERIO DE SALUD

De manera general esta cláusula se aplicará de conformidad al contenido y letra del Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020.

Requisitos para el otorgamiento del beneficio de Canasta Materna:

- Carta de solicitud de la beneficiaria.
- Certificado de nacimiento del hijo o hija.
- Constancia de trabajadora activa.
- Copia de cedula de identidad
- Solicitud y nómina de pago emitida por la unidad.

En el caso del numeral 3) de la clausula XV del Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020, en cada Centro de trabajo la Administración y el Sindicato establecerán acuerdos para definir un horario de trabajo adecuado a las Madres con hijos con Capacidades diferentes, previa presentación de los documentos necesarios que sustenten el acuerdo.

CLÁUSULA XVI.- LICENCIA

Para dar cumplimiento a este derecho, los beneficiarios deben iniciar trámite con un mes de anticipación al vencimiento de su licencia o seguro de responsabilidad, ante la Oficina de Recursos Humanos de su Centro de trabajo.

FAMILIA Y
COMUNIDAD
EN
VICTORIAS!

CRISTIANA, SOCIALISTA, SOLIDARIA!



REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

En cada Centro de trabajo la Oficina de Recursos Humanos garantizará las gestiones necesarias ante las Instancia que le corresponda, para asegurar la renovación de las licencias y seguro de responsabilidad.

Cuando el beneficiario haga pago directos de estos trámites, la Administración de cada Centro de trabajo, lo reembolsará contra factura y/o soporte que corresponda, a mas tardar dentro del término de quince días hábiles a partir de la solicitud.

CLÁUSULA XVII.- TRANSPORTE

Este beneficio será pagado en la misma fecha que se paga el salario mensual.

CLÁUSULA XVIII.-RECONOCIMIENTO AL TRABAJO Y PERMANENCIA EN EL MINISTERIO DE SALUD.

El derecho de permanecer de manera vitalicia en las nóminas 407 (Pensionados) y 707 (Jubilados), es solamente para todos los ex trabajadores que se encuentran actualmente en las mismas.

En caso de fallecimiento de Jubilados o Pensionados, el MINSA otorgará a su beneficiario, una ayuda equivalente a tres veces la remuneración actual del jubilado (Nomina 707) o pensionados (Nomina 407), la cual se hará efectiva 72 horas después de realizada la solicitud.

Requisitos del trámite

Originales o en su caso fotocopias cotejadas con sus originales, de los siguientes documentos:

- Carta de solicitud del beneficiario.
- Constancia de defunción emitida por la Unidad de Salud y Certificado de Defunción emitido por la Alcaldía.
- Fotocopia de Cedula de Identidad del Beneficiario y del Jubilado o Pensionado Fallecido.
- Solicitud y Nómina de Pago emitida por la Unidad.
- Hoja de registro de datos personales del Jubilado o Pensionado.
- Carnet de Jubilado o Pensionado del MINSA R-79.

Para gozar del derecho de incentivo por permanencia, se aplicará una vez comprobada su antigüedad según expediente laboral, alfabético u otros documentos probatorios de su antigüedad, lo cual será verificado por la Oficina de Recursos Humanos de cada Centro de Trabajo.



**REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020**

Al momento de gozar de la pensión de vejez, además de los otros incentivos ya referidos en el Convenio Colectivo, se le reconocerá el Incentivo de Permanencia, siempre que lo vinieren devengando y que el Trabajador haya laborado para el Ministerio de Salud treinta y un años o más y en el caso de retiro voluntario, para tener derecho al Incentivo de Permanencia, además, el Trabajador deberá haber cumplido cincuenta y un años de edad. De igual forma cuando la pensión sea por Invalidez Total Permanente y el Trabajador viniere devengando el incentivo de permanencia y haya cumplido treinta y un años o más de labor este se reconocerá en la base de cálculo.

Cuando el Trabajador Activo se acoja al derecho del retiro voluntario, pensión por vejez o invalidez, la indemnización (Arto. 43 CT en concordancia con el arto. 45 CT) y/o Indemnización Adicional (Bonificación Especial), así como las prestaciones sociales que corresponda, el MINSA la cancelará a más tardar un mes después de haber realizado el trámite.

Lo que aquí no esté regulado expresamente, se reglamenta de conformidad al contenido y letra de la cláusula XVIII del Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020.

CLÁUSULA XIX.- FUERO SINDICAL

Esta cláusula se aplicará de conformidad al contenido y letra del presente Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020.

**CLÁUSULA XX.-COMISIONES DE CONTROL Y CUMPLIMIENTO DEL
CONVENIO COLECTIVO**

Esta cláusula se aplicará de conformidad al contenido y letra del presente Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020.



REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

CLÁUSULA XXI.- INTERPRETACION, DURACION Y VIGENCIA

Esta cláusula se aplicará de conformidad al contenido de la letra del presente Convenio Colectivo y Salarial 2018-2020.

El presente Reglamento de Aplicación, tendrá la misma vigencia del actual Convenio Colectivo y Salarial y no invalida el espíritu y letra de cada una de las cláusulas del mismo Convenio Colectivo y Salarial, razón por la cual en caso de duda, en relación a la norma aplicable, prevalecerá el contenido del Convenio Colectivo y Salarial 2018 - 2020.

CONVENIO SALARIAL:

La aplicación del Convenio Salarial se ejecutará de conformidad a la letra, texto y contexto del mismo.

Leído que fue el presente Reglamento de Aplicación del Convenio Colectivo y Salarial, lo encontramos conforme, ratificamos y firmamos en tres tantos de un mismo tenor en la ciudad de Managua, el día siete del mes de noviembre del año dos mil dieciocho.

FIRMAS


Dra. Sonia Castro González
Ministra de Salud


Dr. Gustavo Porras Cortés
Secretario General FETSALUD Nacional


Lic. José Humberto Murillo Aguilar
Director General de Recursos Humanos


Lic. Jaime González Estrada
Director General Administrativo Financiero



REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

Marlene Grissel Sandoval Lezcano
Directora de Asesoría Legal

Lic. Evie Umaña Olivas
CTS BETSALUD

Dr. Andrés Zamora Peralta
CTS FETSALUD

Cro. Isidro Iglesias
CTS FETSALUD

Dra. Camila Mejía Rodríguez
CTS FETSALUD

Cra. Cristina Marbelly Reyes Tercero
CTS COTSALUD

Lic. Jacaranda Fernández Mejía
Conf. Masaya Granada - FETSALUD

Cro. Carlos Malespín Silva
FETSALUD Masaya

Cra. Paula María Jarquín
FETSALUD Masaya

Cra. Lucia Celeste Rodríguez Raudex
FETSALUD Masaya





REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

**Cro. Vidal Antonio Ruiz Cerda
FETSALUD Masaya**

**Cro. Melvin José Castro Espinoza
FETSALUD Rivas**

**Lic. Fernando Loáisiga Maravilla
CONFETSALUD León - Chinandega**

**Cro. Marlon José Meléndez
CONFETSALUD León - Chinandega**

**Lic. Corina Centeno Rocha
CONFETSALUD Jinotega - Matagalpa**

**Cra. Jamileth Picado Cisneros
FETSALUD Matagalpa**

**Cro. Domingo Cisneros
FETSALUD Matagalpa**

**Ing. Germán Roque Martínez
FETSALUD Jinotega**

**Cra. Claudia María Zapata
FETSALUD Jinotega**

**Cra. Ivania Lourdes Meza Rizo
FETSALUD Jinotega**



REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

**Cra. Marjorie García Miranda
CONFETRAS**

**Cro. José Dolores Brizuela Ramírez
CONFETRAS**

**Dr. Fabio Segundo Morales Gómez
Confederación de Oriente FETSALUD**

**Cro. Mario José Rivas
FETSALUD Granada**

**Cra. Rosa del Carmen Alegría Salazar
FETSALUD Carazo**

**Cra. Dinora Guadamuz Conrado
FETSALUD Carazo**

**Cro. Sergio Mario Arauz Rueda
FETSALUD León**

**Cro. Mario José Bejarano
FETSALUD Rivas**

**Cro. Ramón Noel Amaya García
FETSALUD V Región**

**Cra. Miladis González Solís
FETSALUD V Región**



REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

**Cra. Mary Luz Castilla Laguna
FETSALUD Centro Sur**

**Cro. Eliezer Nertali Siero Silva
FETSALUD Centro Sur**

**Cro. Eddy Haylan Cornejo
FETSALUD Bilwi**

**Cra. Melania Sam
FETSALUD Bilwi**

**Cro. Carlos José Pérez Henríquez
FETSALUD Río San Juan**

**Cro. Jaedder Jaquín Calero
FETSALUD Río San Juan**

**Cro. Francisco José Arguello Noguera
CNTD**

**Cro. Tomás Aguilar Zapata
FEDETRAS**

**Cra. María Morales Cabrera
Conf. Costa Caribe Norte y Sur FETSALUD**

**Cro. Denis Ariel Méndez Blanco
FETSALUD RACCS**





REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020



Myrlla P

**Cra. Myrlla Palacios Chavarría
FETSALUD RACCS**

Edgar de Jesús Moreno Díaz

**Cro. Edgar de Jesús Moreno Díaz
FETSALUD Madriz**

Pablo López Rodríguez

**Cro. Pablo Antonio López Rodríguez
FATS**

Ricardo Moraga

**Cro. Ricardo Moraga
FETSILAS Managua**

Yimy Hansy Palma Irías

**Cro. Yimy Hansy Palma Irías
FETSALUD Nueva Segovia**

Roger Rodríguez Hernández

**Cro. Roger Rodríguez Hernández
FETSALUD Nueva Segovia**

Antonio Cruz Centeno

**Cro. Antonio Cruz Centeno
FETSALUD Boaco**

Jairo José Romero Gómez

**Cro. Jairo José Romero Gómez
FETSALUD Boaco**

Aura Belia González Cruz

**Lic. Aura Belia González Cruz
FETSALUD Estelí**

José Velásquez Ríos

**Cro. José Velásquez Ríos
FETSALUD Estelí**

[Signature]

[Signature]

[Signature]



REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020

**Cra. Sandra Karina Castillo Vargas
FETSALUD Estelí**

**Cro. Rufino Johnson Jenet
Conf. Costa Caribe Norte y Sur FETSALUD**

**Cra. Claudia Pastora Guzmán Martínez
FETSALUD Las Minas**

**Cra. Verónica Darlieth Gutiérrez Vásquez
FETSALUD Las Minas**

**Cro. José Enrique Peinado López
CONTRADSUS**

**Cro. Eduardo Castillo Vega
FETSALUD Managua**

**Cro. Freddy Orlando Contreras Álvarez
FETSILAIS Managua**

**Cro. Ledding Antonio Castillo Jiménez
FETSALUD Rio San Juan**

**Cra. Yenia Francisca Zamora
FETSALUD EMEP**

**Cro. Carlos Martín Castro
FETSALUD Managua**





REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020



**Cro. Jorge Otero Cajina
FETSALUD Managua**

DAVID

**Cro. Roger David Zepeda
FETSALUD Managua**

**Cro. Rodrigo Murillo Reyes
FETSALUD Managua**

**Cro. Rolando Hernández Reyes
FETSALUD Managua**

**Cra. Ana Isabel Benavides García
FETSALUD Managua**

**Cro. Ronaldo Blass López
FETSALUD Managua**

**Cro. FAVOR Rodríguez Álvarez
FETSALUD Managua**

**Cra. Sandra María Robleto Fernández
FETSALUD Managua**

**Cra. Ivonne Calero Largaespada
FETSALUD Managua**

**Cra. Mariela Guadamuz Zamora
FETSALUD Managua**



REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020


Cro. Elías Umaña Aburto
FETSALUD Managua


Cro. Norman Montano Palacios
FETSALUD Managua


Cro. Manuel Blas Marcia Marcia
FETSALUD Managua


Cro. Danilo Corea Martínez
FETSALUD Managua


Cra. María Dolores Montiel Moreno
Representante de Médicos Residentes HIMJR


Cro. Alfonso Meza Gómez
FETSALUD Masaya


Cro. Nestor Gutiérrez González
Representante de Médicos Residentes HEALF


Cra. Karen Judith Moraga Brenes
Representante de Médicos Residentes HBCR


Cra. Gloria Santana Alemán
Representante de Médicos Residentes HEODRA


Cro. Rodrigo Bejarano Castro
Representante de Médicos en Servicio Social





**REGLAMENTO DE APLICACIÓN DEL
CONVENIO COLECTIVO Y SALARIAL 2018 - 2020**

Cro. Henry Dávila Estrada
Representante de Médicos en Servicio Social

Cro. Julio César Cortez Vallejos
AJUSS

Crá. Julia López Morales
AJUSS

Por el Ministerio del Trabajo

Lic. Wendy Raquel Zeledón González
**Directora General de Derechos Colectivos
y Asesoría Laboral**



Lic. Paul Chavarría Mejía
Abogado conciliador



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

2018

UNID@S EN *Por Gracia*
VICTORIAS! *de Dios!*



LEY No. 760,
LEY DE LA CARRERA SANITARIA



ASAMBLEA NACIONAL

LEY No. 760

El Presidente de la República de Nicaragua A sus habitantes, Sabed: Que,

LA ASAMBLEA NACIONAL

Ha ordenado la siguiente:

LEY DE LA CARRERA SANITARIA

TÍTULO PRELIMINAR PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DE LA LEY DE CARRERA SANITARIA

I

El mérito es el rector de todos los elementos constitutivos y de los procesos contemplados en la Carrera Sanitaria y se define como el conjunto de conocimientos, capacidades y evidencias del buen desempeño y actitudes de los miembros de la Carrera Sanitaria, con relación a su trabajo y con la población nicaragüense, a quienes deben servir.

II

La equidad garantiza que todos los y las trabajadoras de la salud, tienen oportunidades similares de ingresar a la Carrera Sanitaria si hay un puesto vacante, priorizándose a las personas de la Carrera Sanitaria, en el caso de promociones, frente a un aspirante de nuevo ingreso, siempre que ambos cumplan de igual manera los requisitos y calificaciones del cargo a ocupar.

III

La igualdad garantiza que todas las personas de la Carrera Sanitaria deben recibir un trato, condiciones de trabajo y de remuneración equivalente o similar, en relación con las funciones desempeñadas.

IV

Por la integralidad, la Carrera Sanitaria abarca todos los aspectos de la vida laboral de sus miembros, incluyendo su desarrollo profesional, asegurándose que cada uno de los elementos de la Carrera Sanitaria se interrelacionan con los demás.

V

La sostenibilidad obliga a que los derechos derivados de la Carrera Sanitaria, sus beneficios y la política salarial, se desarrollen en forma regular, continua e ininterrumpida. Por ello, las regulaciones de la Carrera Sanitaria, deben estar razonable y equilibradamente establecidos, de acuerdo con el desarrollo científico-técnico mundial, las capacidades económicas y tecnológicas del país, en concordancia con los requerimientos de sus miembros para desarrollar una vida digna.

VI

La función social, es la misión o razón de ser de las profesiones y ocupaciones en el MINSA, resguardando el humanismo de las mismas, en donde los miembros de la Carrera Sanitaria sustentan su actuación en una finalidad eminentemente dirigida al bienestar de la población, basada en el respeto de sus derechos humanos, en los que se incluye el derecho a la salud, fomentando la equidad de género.

VII

Por la participación social, se garantiza la participación activa de los ciudadanos, a través de sus diferentes organizaciones, en las propuestas para la formulación de políticas, planes, programas y proyectos de salud en sus distintos niveles, así como en su seguimiento y evaluación, debiendo para ello velar, mejorar y conservar su salud personal, familiar y comunitaria, así como las condiciones de salubridad del medio ambiente en el que viven y desarrollan sus actividades.

VIII

La inserción en el movimiento de la salud internacional, permite que las acciones contempladas en la Carrera Sanitaria, si nuestras realidades y las condiciones económicas del país lo permiten, deben estar en consonancia con el Plan Nacional de Salud y el movimiento mundial por la promoción de la salud y la prevención de enfermedades: campañas internacionales de control y erradicación de enfermedades, lucha por eliminar factores de riesgo, la violencia, el tabaco, alcohol, y otras afines, para recuperar, mejorar y rehabilitar la salud de las personas y población en general.

IX

La autonomía profesional, reconoce la aplicación de los conocimientos, técnicas y procedimientos de cada profesión de forma independiente, en función de los beneficios de la ciudadanía en general, desde la concepción y el compromiso expreso del reconocimiento de la salud como un bien público y un derecho humano fundamental, siempre que se proponga y ejecuten dentro de las normas, reglamentos y directrices del Ministerio de Salud como órgano delegado del Poder Ejecutivo en el ramo de la salud, que en el resto de la presente Ley, podrá denominarse por sus siglas MINSA.

X

La ética profesional es referente a la evaluación y valoración de la conducta de las personas los de la Carrera Sanitaria, sobre la base de su comportamiento y actitudes en el desempeño de sus funciones, para lo cual se mencionan las siguientes:

- a) Respetar la vida, la dignidad y la libertad de cada ser humano y procurar que el fin sea el beneficio de su salud física, psíquica y social, tomando en cuenta la interculturalidad y multiétnicidad de nuestra población.
- b) Brindar a la persona sus conocimientos para que ésta promueva, proteja y recupere su salud y se haga consciente de cómo controlar por sí misma las causas de su malestar o enfermedad.
- c) Ser consciente de sus propios valores éticos, ideológicos, políticos y religiosos, no utilizar su poder para manipular a terceros desde un punto de vista afectivo-emocional, económico o sexual.
- d) Ofrecer a la persona, alternativas de atención con otros profesionales y personal idóneo en el caso de que no esté en condiciones de ayudarlo dentro de sus conocimientos específicos.



- e) Respetar el derecho de las personas, a que se guarde el secreto sobre aquellos datos que le corresponden y ser un fiel custodio, junto con el equipo de salud, de todas las confidencias que se le brindan, y sobre las que no puede decidir sin consultar al paciente.
- f) Mantenerse actualizado en los conocimientos que aseguren el mejor grado de competencia en su servicio específico a la sociedad.
- g) Desempeñar las funciones y conducirse en las labores de manera que no surjan conflictos de interés y la búsqueda de lucro como motivación determinante al ejercer la profesión.
- h) Ser veraz en todos los momentos de su labor profesional, observando la atención y prudencia necesaria, cuando sea necesario la emisión del consentimiento informado donde las personas y/o familia tomen las decisiones que les competen.

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO OBJETO DE LA LEY Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1 Objeto de la Ley.

La presente Ley tiene por objeto establecer el conjunto de normas y estructuras básicas que regulan los mecanismos de ingreso del aspirantado, de retribución, desarrollo, capacitación, evaluación, ascenso, promoción y egreso de las personas que pertenecen a la Carrera Sanitaria del MINSA, así como sus deberes, derechos y régimen disciplinario.

Art. 2 Ámbito de aplicación.

La presente Ley es de orden público y junto con su Reglamento regula las relaciones laborales de las personas que integran la Carrera Sanitaria en el MINSA con el Estado.

No forman parte de la Carrera Sanitaria, las personas contratadas como personal de reemplazo o transitorio, para proyectos y las de confianza de conformidad a lo establecido en la Ley No. 476, Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa en La Gaceta, Diario Oficial No. 235 del 11 de diciembre del 2003.

Para todos los efectos de esta Ley, se entenderá como personal de confianza: las personas que el MINSA contrata para prestar servicios personales, o desempeñar puestos permanentes de asesoría, asistencia técnica y administrativa directa, en los despachos de la Dirección Superior tal como se define en el artículo 26 del Decreto Ejecutivo No. 25-2006 publicado en



TÍTULO II AUTORIDAD DE APLICACIÓN E INSTANCIAS DE LA CARRERA SANITARIA

CAPÍTULO ÚNICO

Art. 3 Autoridad de aplicación de la Ley.

El MINSA en lo que le corresponda, así como las instancias creadas por esta Ley, serán las encargadas de su aplicación.

La subordinación orgánica, jerárquica y funcional, así como las atribuciones de la Instancia de Recursos Humanos del MINSA, son conformes con lo establecido en la Ley No. 476, Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y su Reglamento, Decreto Ejecutivo No. 87-2004 publicado en La Gaceta, Diario Oficial No. 153 del 6 de agosto de 2004.

Art. 4 Del Consejo Nacional de la Carrera Sanitaria.

Créase el Consejo Nacional de la Carrera Sanitaria, con el objeto de actuar como Órgano de consulta en el desarrollo y aplicación de la Carrera Sanitaria. Este Consejo será presidido por la máxima autoridad del MINSA, deberá elaborar su reglamento interno de funcionamiento y reunirse dos veces al año, el cual estará integrado por:

1. Las personas delegadas por cada uno de los sindicatos y organizaciones gremiales que tengan personalidad jurídica.
2. Una persona delegada del Consejo Nacional de Salud.
3. Una persona delegada de las organizaciones comunitarias vinculadas al MINSA.

Art. 5 De las Funciones del Consejo Nacional de la Carrera Sanitaria.

El Consejo Nacional de la Carrera Sanitaria, tendrá las siguientes funciones:

1. Fiscalizar los procesos de promoción, concurso y acreditación de las personas que pertenecen a la Carrera Sanitaria, a fin de propiciar el efectivo cumplimiento de la presente Ley y su Reglamento.
2. Sugerir políticas y planes nacionales, con participación de agentes sociales públicos y privados, vinculados a la prestación y desarrollo de los servicios de salud.

3. Generar consenso sobre el Modelo de Salud, especialmente en lo referido a: el enfoque de derechos humanos; el trabajo intersectorial para el abordaje de la determinación social de la salud; la estrategia de atención primaria de salud integral; la unificación del sistema; los parámetros de asignación de recursos humanos, financieros, planta física, medicamentos, tecnologías y otros, según criterios poblacionales, geográficos, de vulnerabilidad y riesgo, sin que esto ocasione el deterioro de las prestaciones y beneficios socioeconómicos de las personas integrantes de la Carrera Sanitaria.
4. Promover el fortalecimiento de la integración en salud de Centroamérica y República Dominicana, mediante la definición e implementación de estrategias, políticas y desarrollo de recursos humanos, como el eje central de la agenda política regional en salud.

Art. 6 De la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria.

Créase la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria, la cual estará integrada por:

1. La persona titular de la División General de Recursos Humanos o quien ella delegue, quien ejercerá la Presidencia de la Comisión, más cuatro representantes del MINSA, que serán nombrados por el Ministro o la Ministra de Salud.
2. Dos representantes sindicales designados por las distintas centrales de trabajadores de la salud.
3. Dos representantes de las asociaciones profesionales con personalidad jurídica del MINSA.
4. Un representante de las organizaciones con personalidad jurídica de jubilados del sector salud.

Art. 7 Definición y Funciones de la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria.

La Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria, es un órgano colegiado, ejecutivo y operativo que tomará decisiones por simple mayoría de sus miembros y tendrá las siguientes funciones:

1. Monitorear y supervisar el desarrollo y la correcta aplicación de la Ley de Carrera Sanitaria y su Reglamento.
2. Evaluar los resultados de la aplicación de la Ley de Carrera Sanitaria, a fin de elaborar indicadores de recursos humanos en salud, homogéneos y universales útiles para la toma de decisiones, que garanticen el cumplimiento de las políticas y del Plan Nacional de Salud.
3. Supervisar y controlar el cumplimiento de los programas de formación y capacitación permanente, así como, sugerir políticas y planes a mediano y largo plazo, que adapten la fuerza laboral al desarrollo del Sistema Nacional de Salud.

4. Participar en el proceso de acreditación de los miembros de la Carrera Sanitaria, a fin de certificar la calidad de los mismos.
5. Resolver los recursos de apelación, de conformidad al procedimiento estipulado en la presente Ley y su Reglamento, sin perjuicio de que el interesado, pueda recurrir a cualquier otra instancia judicial que estime pertinente, puesto que la referida resolución agota la vía administrativa.
6. La Comisión deberá elaborar su reglamento interno de funcionamiento y se reunirá cada vez que sea necesario, de conformidad con los casos que haya que resolver, previa convocatoria escrita a los miembros, de parte de la Presidencia de la Comisión.
7. La Presidencia de la Comisión, tendrá doble voto en caso de empate.

Art. 8 De la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud.

Créase la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud, que será el órgano competente para conocer y resolver todo lo concerniente al procedimiento disciplinario, derivado de las faltas graves y muy graves, en que pudieran incurrir las personas integrantes de la Carrera Sanitaria.

Esta Comisión se integra de forma tripartita, por un o una representante de la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente; la persona encargada de los Recursos Humanos del Establecimiento de Salud y por la o el representante sindical del imputado o quien éste delegue.

El procedimiento y los términos para las acciones y actuaciones, se llevarán a cabo de conformidad a lo establecido en la Ley No. 476 "Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y su Reglamento.

Art. 9 De la Comisión de Evaluación del Desempeño en los Establecimiento de Salud.

Créase la Comisión de Evaluación del Desempeño en los Establecimientos de Salud, la cual estará conformada por la persona Responsable de Recursos Humanos, quien fungirá como la coordinará; la jefatura del área al que pertenece la persona evaluada; la representación sindical que corresponda y la persona a ser evaluada.

Art. 10 De las Funciones de la Comisión de Evaluación del Desempeño en los Establecimientos de Salud.

De acuerdo a las normas, parámetros e instrumentos de evaluación que determine la Instancia de Recursos Humanos del MINSA, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Evaluar una vez al año, a las personas que integran los miembros de la Carrera Sanitaria que laboran en el establecimiento de salud.
2. Notificar por escrito a las personas integrantes de la Carrera Sanitaria, los resultados de la evaluación.

3. Recibir, tramitar y resolver los Recursos de Revisión, interpuestos por el personal de la Carrera Sanitaria y notificar los resultados de dicha resolución.
4. Recibir y resolver sobre la admisión de los recursos de apelación, interpuestos por el personal de la Carrera Sanitaria, notificar la resolución y en su caso, trasladar las diligencias en el término de cuarenta y ocho horas hábiles, a la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria.
5. Convocar a sesiones de trabajo a los miembros de la Comisión, a través de la persona responsable de Recursos Humanos del establecimiento de salud.

TÍTULO III DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL DE CARRERA SANITARIA

CAPÍTULO I DERECHOS

Art. 11 Derechos del personal integrado a la Carrera Sanitaria.

Además de los derechos establecidos en la Constitución Política de la República de Nicaragua, la Ley No. 476, Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa; el Código del Trabajo y leyes afines; la Ley No. 423, Ley General de Salud, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 91 del 17 de mayo de 2002; la Ley No. 28, Estatuto de la Autonomía de las Regiones de la Costa Atlántica de Nicaragua, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 238 del 30 de octubre de 1987; el Convenio Colectivo y Salarial vigente y su Reglamento de Aplicación, las personas integrantes de la Carrera Sanitaria tienen derecho a:

1. Estabilidad en el trabajo de conformidad con las leyes que regulan la materia.
2. Libre organización sindical y demás derechos laborales establecidos en la Constitución Política, instrumentos internacionales laborales ratificados por Nicaragua y la legislación vigente.
3. Participación en igualdad de condiciones en los asuntos públicos y en la gestión estatal e institucional.
4. Recibir una remuneración acorde con el puesto desempeñado y la política salarial que aseguren en especial:
 - a) Salario base igual en idénticas condiciones;
 - b) Ser remunerado en moneda de curso legal y en el lugar donde presta sus servicios;
 - c) La inembargabilidad del salario mínimo y las prestaciones sociales.

5. Prestar sus servicios en condiciones de higiene y seguridad ocupacional del trabajo adecuada, que le garanticen la integridad física, su salud y contar con los medios, equipos y dotación básica de recursos para realizar sus funciones.
6. Igualdad de oportunidad de ser promovido, sin más limitaciones que los requisitos establecidos en la presente Ley, la legislación laboral y las normativas que al efecto dicte el MINSA.
7. Formación científica y técnica proporcionada por el MINSA, a través de Programas de formación y educación permanente, en concordancia con el Plan de Desarrollo de Recursos Humanos.
8. Recibir un trato justo y respetuoso de parte de sus superiores y compañeros y compañeras de trabajo.
9. Tener acceso directo a su expediente laboral, poder efectuar reclamos y/ o completar la información correspondiente y obtener copia certificada del mismo, o de cualquier información que maneje la institución acerca de su persona.
10. Conocer los manuales, normas y reglamentos del MINSA, en relación a su desempeño.
11. Gozar de los permisos y licencias establecidos en la legislación laboral.
12. Negarse a pagar aportes, financiamiento o cualquier forma de contribución económica y material, a partidos políticos, agrupaciones o entidades de otra naturaleza, a excepción de las que voluntariamente aporten a su organización sindical.
13. Interponer ante las autoridades e instancias pertinentes, los remedios, recursos y medios de impugnación que se establecen en la presente Ley.

Art. 12 De la suspensión de derechos del personal de Carrera Sanitaria.

Los derechos del personal de Carrera Sanitaria consignados en esta Ley, se suspenden por imposición de pena corporal grave, penas accesorias específicas de inhabilitación para ejercer cargos públicos y por sentencia firme de pérdida de sus derechos civiles.

CAPÍTULO II DEBERES

Art. 13 De los deberes del personal de Carrera Sanitaria.

De conformidad a las Políticas de Salud y el Modelo de Salud vigente, el personal de Carrera Sanitaria está comprometido con la población nicaragüense, a trabajar de acuerdo con las formas organizativas que garanticen mejorar sus niveles de salud y bienestar.

El trabajo del personal de Carrera Sanitaria, se realizará tanto a lo interno de los establecimientos o unidades de salud, como en las comunidades, en el seno de las cuales se debe garantizar el desarrollo de la salud familiar y comunitaria, para garantizar la orientación hacia la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades. En consecuencia, son deberes de las personas que integran la Carrera Sanitaria:

1. Respetar y cumplir con lealtad la Constitución Política de la República de Nicaragua, la presente Ley, y demás leyes vigentes en materia de derecho de salud.
2. Respetar los derechos de los ciudadanos, de conformidad a lo establecido en la Ley No. 423, Ley General de Salud y su Reglamento y demás disposiciones atinentes.
3. Cumplir con el horario y la jornada laboral establecida, desempeñando las funciones que le competen con objetividad, imparcialidad, eficiencia, diligencia, solidaridad, humanismo y disciplina laboral.
4. Acatar las instrucciones que emanen de sus superiores inmediatos, siempre que sean en el marco de sus funciones de trabajo, acorde al marco regulatorio vigente en materia de salud.
5. Abstenerse de utilizar la autoridad o los medios a su disposición que le confiere el puesto, para presionar a particulares o subalternos, a utilizarlos en actividades ajenas a las funciones de la institución.
6. Brindar de acuerdo con sus facultades, información correcta y oportuna a las personas acerca de sus derechos y deberes.
7. Atender y responder a las necesidades y reclamos de la población, de acuerdo con sus facultades, funciones y medios que disponga.
8. Usar los uniformes, equipos y medios de protección establecidos, cumpliendo con las disposiciones contenidas en la Ley No. 618, Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo, publicada en La Gaceta, Diario Oficial No. 133 del 13 de julio de 2007, su Reglamento y demás normativas afines, así como la disposición de mantener siempre el porte y aspecto en el trabajo.
9. Utilizar bienes, recursos y materiales asignados para la realización de su trabajo, con responsabilidad, racionalidad y el cuidado debido, bajo el efecto de responder económicamente por los daños que causare intencionalmente, o que se debiera a su negligencia o descuido manifiesto.
10. Mantener una conducta respetuosa con las autoridades, sus compañeros de trabajo y la población en general, absteniéndose de asistir a sus labores, bajo los efectos de bebidas alcohólicas o drogas.

11. Asistir y desempeñarse satisfactoriamente en los procesos de capacitación, formación o adiestramiento que se convenga con el empleador, con el objetivo de mejorar su desempeño. De no cumplir con este deber, el personal de la Carrera Sanitaria, reembolsará al MINSA, los gastos invertidos a la fecha, si una vez iniciados dichos estudios, los abandonare sin justificación alguna.
12. Continuar en su puesto de trabajo en caso de ausencia de la persona que debe recibirle el turno, mientras no se designe a otro personal de parte del superior inmediato. La autoridad correspondiente, tiene el deber de solucionar la falta del personal en un plazo no mayor de una hora, con personal de reemplazo y en correspondencia con lo que dispone la legislación laboral vigente, en este tipo de situaciones.
13. Cumplir los horarios, turnos y guardias, de acuerdo con la programación y organización establecida por la institución y la legislación laboral vigente.
14. Desempeñar las funciones de acuerdo al cargo, especialidad, perfil ocupacional y en otras áreas de atención que se requiera, por necesidades de servicio dentro o fuera del Establecimiento de Salud, con el fin de fortalecer la provisión de servicios a la población.
15. Participar en Comisiones de Apoyo Técnico para dar cobertura a otros servicios, en caso necesario y por periodos menores de treinta días calendario al año, cuando implique desplazamiento del municipio en que preste sus servicios, todo lo anterior deberá ser en mutuo acuerdo con el trabajador.
16. En situaciones de emergencias o desastres con graves amenazas a la salud de la población, podrá efectuarse traslado provisional del trabajador, sin que dicho traslado pueda exceder del período de emergencia, e implicar perjuicio salarial a cambio de la relación laboral.
17. Guardar el debido sigilo de la información que tenga conocimiento como resultado de su desempeño, y que su divulgación a personas no autorizadas, puede causar daños al MINSA o a terceras personas en su caso, lo cual será responsabilidad del personal que integra la Carrera Sanitaria involucrado.

TÍTULO IV

CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA CARRERA SANITARIA

CAPÍTULO ÚNICO

Art. 14 Clasificación de puestos de la Carrera Sanitaria.

Los Puestos de la Carrera Sanitaria se clasifican:

1. De acuerdo a sus funciones:

- a) Directivos: Son los que dirigen, planifican y organizan el trabajo, definiendo o participando en el diseño táctico y estratégico de las políticas generales de la Institución;
- b) Ejecutivos: Ejercen funciones técnicas o administrativas, especializadas, complejas y/o de supervisión directa que contribuyan a la consecución de los objetivos y metas de la Institución.
- c) Operativos: Sus funciones principales son de apoyo administrativo, técnico y servicios generales, cuya ejecución requiere de habilidades específicas para su desempeño, que contribuyan a la consecución de los objetivos generales de la Institución.

2. De acuerdo a su naturaleza.

Sin contravenir lo establecido en la Ley No. 476, Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y atendiendo a las particularidades del MINSA, éstas se clasifican en:

- a) Asistenciales: Los que cumplen la función de la prestación directa en los servicios de salud.
- b) Esenciales de Salud Pública: Son entre otras, aquellas que cumplen con las funciones indelegables del MINSA en el Nivel Central, Regiones Autónomas, Sistema Locales de Atención Integral en Salud (SILAIS) y en los Establecimientos de Salud. Se concentran fundamentalmente en las áreas de desarrollo de políticas sanitarias, capacidad de planificación y gestión, rectoría sectorial, regulación y fiscalización en salud pública.
- c) Servicios de Apoyo: Los que cumplen la función de apoyo a la prestación de los servicios de salud, y en los niveles de gestión administrativa.

Art. 15 Descripción del puesto.

Constituye el detalle actualizado y pormenorizado de las características más relevantes de cada puesto, las funciones y normas a cumplir, así como los productos y resultados esperados.

Art. 16 Especificación del puesto.

Es el perfil requerido en forma detallada, de las características personales y profesionales que requiere tener el o la ocupante del puesto, tales como formación académica y complementaria, experiencia laboral, conocimientos, aptitudes, actitudes y competencia.

Art. 17 Valoración del puesto.

Es un proceso, el cual debe tomar en cuenta el nivel académico requerido, las funciones, requisitos, responsabilidad y nivel de complejidad de cada uno de los puestos, dentro de la organización de servicios que establece el Modelo de Salud.

Art. 18 De las contrataciones de reemplazo o cargos transitorios.

El MINSA contratará personal de reemplazo o transitorios en los siguientes casos:

- 1) Cuando personal de la Carrera Sanitaria que cumplan funciones inherentes a las clasificaciones de profesionales, técnicos, auxiliares en las funciones administrativas, asistenciales, funciones esenciales de salud pública y servicios generales, se hubieran acogido a:
 - a) Reposo por maternidad;
 - b) Reposo por enfermedad o accidente, superior a treinta días corridos
 - c) Permisos o licencias sin goce de salario;
 - d) Permisos o licencias para investigaciones y especializaciones científicas y técnicas superiores a los treinta días corridos.
- 2) Cuando por razones de emergencia, catástrofes y situaciones epidemiológicas lo hagan necesario.
- 3) Para desarrollar trabajos, actividades o cargos temporales.

Art. 19. De las situaciones administrativas.

Son los diferentes estados administrativos: Servicio Activo, Excedencia, Suspensión y Renuncia, en que puede encontrarse personal de la Carrera Sanitaria, en su relación con el MINSA, de conformidad a lo establecido en la Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y su Reglamento.

TÍTULO V PROCESOS DE LA VIDA LABORAL DE LAS PERSONAS DE LA CARRERA SANITARIA

CAPÍTULO I DEL INGRESO

Art. 20 Del Ingreso del personal de la Carrera Sanitaria.

La presente Ley garantiza el ingreso del personal de la Carrera Sanitaria, mediante concurso de evaluación, de acuerdo al régimen especial que establece esta Ley y en base a sus méritos. Los requisitos para el ingreso son los siguientes:

- 1) Ser nicaragüense o extranjero con residencia permanente y debidamente acreditado, de acuerdo a la Ley respectiva, siempre que supere en sus calificaciones a un nacional que concurse para un mismo cargo.

- 2) Ser mayor de dieciocho años y menor de sesenta años y al momento de la contratación, estar en pleno goce de sus derechos individuales.
- 3) Llenar los requisitos de especificación del puesto.
- 4) Aprobar el concurso respectivo de ingreso a la Carrera Sanitaria.
- 5) Superar satisfactoriamente el período de prueba.

Art. 21 De la provisión de nuevas plazas y vacantes.

La convocatoria para las nuevas plazas y la provisión de plazas vacantes, deberán tener publicidad a lo interno por medio de comunicaciones a todas las direcciones y anuncios en murales durante ocho días, así como publicidad a lo externo del MINSA, utilizando medios de comunicación social que maximicen su difusión.

Art. 22 De la convocatoria a nuevas plazas y vacantes.

La convocatoria para la provisión de nuevas plazas y sus vacantes deberá contener:

- 1) Número y características de cargos convocados;
- 2) Descripción de los méritos y experiencias evaluables;
- 3) Programa de materias sobre las que versarán los ejercicios de carácter teórico práctico;
- 4) Descripción de las pruebas y sistemas de evaluación;
- 5) Plazos y lugares de presentación de la solicitud, así como el modelo de las mismas y autoridad u organismo a que debe dirigirse;
- 6) Requisitos que deben reunir las personas aspirantes; e
- 7) Instancias de revisión y apelación.

Art. 23 De la clasificación de los concursos.

Los concursos serán por oposición y se clasifican en:

- 1) **Internos:** Entendiéndose como tales, los que constituyen la primera alternativa de optar a la nueva plaza o a la plaza vacante.
- 2) **Abiertos o externos:** Son aquellos que se establecen para que todo ciudadano con capacidad legal y una base de conocimientos y experiencia, opte para ocupar una nueva plaza o una plaza vacante.

Art. 24 Constitución del Comité de Selección.

Para garantizar el cumplimiento de los principios y objetivos de la provisión de puestos, en las Unidades Administrativas del MINSA, se constituirá un Comité de Selección para cada uno de los procesos de provisión que se realicen.



Art. 25 Integración del Comité de Selección.

El Comité de Selección, estará integrado por tres personas integradas a la Carrera Sanitaria, designadas de la siguiente manera:

- 1) Un o una representante de la Instancia de Recursos Humanos;
- 2) Un o una representante del área donde se ubica la plaza a proveer y un especialista integrado a la Carrera Sanitaria con suficiente calificación técnica, amplio conocimiento de las funciones y particularidades del puesto, que cuente con un nivel de responsabilidad igual o superior a la vacante que se va a cubrir;
- 3) Un delegado o delegada con acreditación de los sindicatos legalmente constituidos, para garantizar la objetividad y aplicación de criterios técnicos en la evaluación de los requerimientos exigidos para el desempeño del puesto.

Art. 26 Confidencialidad.

La información y resultados obtenidos por las personas participantes en los procesos de provisión, no podrán ser divulgados a terceras personas por ningún integrante del Comité de Selección, sin embargo, cualquier concursante tiene derecho a que se le entregue copia de la resolución motivada del Comité de Selección, fundamentada en las reglas contenidas en la convocatoria. Una vez concluido el proceso, quedarán bajo la custodia de la Instancia de Recursos Humanos de cada Unidad Administrativa.

Art. 27 Procedimiento de revisión.

De conformidad a los resultados del proceso de selección, el aspirante podrá interponer ante el Comité de Selección, el recurso de revisión en un lapso no mayor de veinticuatro horas a partir de haber sido notificado del mismo, el cual será resuelto por dicha instancia en un periodo no mayor de siete días hábiles a partir de la solicitud de revisión, sin derecho a ulterior recurso.

CAPÍTULO II ASCENSOS Y PROMOCIONES

Art. 28 Ascensos y promociones.

El personal de Carrera Sanitaria, tendrá derecho a ascensos y promociones, conforme a la disponibilidad de plazas vacantes, luego de haber cumplido con los requisitos de selección establecidos en las leyes, normas y reglamentos pertinentes.



Art. 29 Ascensos a cargos de dirección.

Los ascensos de un cargo base a un cargo de dirección, están determinados por el concurso de plazas vacantes en puestos de dirección establecidos, en la estructura de la organización.

Art. 30 De las promociones.

Las promociones están vinculadas al desarrollo de los Recursos Humanos, mediante la cual una persona integrada a la Carrera Sanitaria desde un mismo puesto o de un puesto a otro, puede mejorar su salario cumpliendo los requisitos establecidos en la presente Ley, entendiendo la misma como un proceso continuo, dinámico y flexible, a la cual se someten de manera voluntaria los referidos miembros de la carrera, previa convocatoria según los periodos establecidos.

Art. 31 Elementos para la promoción.

Los elementos que se tomarán en consideración para que se den las promociones son:

- 1) Experiencia en el puesto;
- 2) Evaluación al desempeño satisfactorio;
- 3) Capacitación y Desarrollo Científico.

Art. 32 De las promociones temporales.

El personal de Carrera Sanitaria que acceda a una categoría superior, como consecuencia de haber sido asignado en cargo de Dirección o de confianza, una vez que cesen en el mismo por haberse cumplido el término del nombramiento, se reintegrarán a su mismo puesto anterior, con el salario que le corresponda a dicho puesto.

Art. 33 De la promoción del cargo.

El personal de Carrera Sanitaria, que obtenga un título que lo habilite para el ingreso a una categoría superior en el mismo perfil del puesto, será promovido a partir de la fecha en que se acredite el título.

El personal de Carrera Sanitaria, que obtenga un título que le habilite para el ingreso a una categoría superior en un perfil diferente de su puesto, podrá presentarse a concurso, en los términos y condiciones que establece la presente Ley, y ocupará la plaza teniendo preferencia para ocupar el mismo.

El personal de Carrera Sanitaria que reciban becas-salarios por el MINSa, serán promovidos al finalizar sus estudios, conforme a lo consignado en el Convenio de Becas de su unidad correspondiente, según lo establecido en el Convenio Colectivo y Salarial vigente y su Reglamento.

CAPÍTULO III

ACREDITACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA CARRERA SANITARIA Y DEL EJERCICIO PROFESIONAL

Art. 34 Acreditación profesional.

Es el acto por el cual el MINSA, acepta que la persona que pertenece a la Carrera Sanitaria cumple con el precepto de que para desempeñar actividades profesionales en el campo de la salud, se requiere poseer título profesional expedido o reconocido por instituciones de educación superior autorizadas conforme a la legislación nacional, y debidamente registrado en el MINSA, conforme se establece en el artículo 57 de la Ley No. 423, Ley General de Salud.

Art. 35 Reconocimiento a las capacidades científico técnicas de las personas de la Carrera Sanitaria.

Es el acto de validación que realiza el MINSA en todos los certificados, reconocimientos, diplomas y constancias de capacitación y desarrollo científico de las personas integradas a la Carrera Sanitaria a fin de acreditarlas, para poder optar a las promociones a que se refiere la presente Ley, dando fe que la persona con nuevas capacidades adquiridas mantiene actualizados sus conocimientos y ha desarrollado habilidades y aptitudes.

CAPÍTULO IV

DE LOS EGRESOS

Art. 36 De los egresos del personal integrado a la Carrera Sanitaria.

Las personas integradas a la Carrera Sanitaria, pueden ponerle fin a su relación con el MINSA, dando aviso por escrito a la oficina de Recursos Humanos respectiva, de su decisión al menos con quince días de anticipación, teniendo derecho al pago de la indemnización de antigüedad correspondiente y sus prestaciones de Ley.

Art. 37 Causales para dejar de pertenecer a la Carrera Sanitaria.

Son causales para dejar de pertenecer a la Carrera Sanitaria las siguientes:

- 1) Renuncia de la persona que forma parte de la carrera sanitaria;
- 2) Jubilación, invalidez total permanente o incapacidad total permanente, de acuerdo con la Ley de Seguridad Social y su Reglamento;
- 3) Fallecimiento; u
- 4) Obtener durante dos años consecutivos calificación insatisfactoria en la evaluación al desempeño.

TÍTULO VI JORNADA DE TRABAJO

CAPÍTULO ÚNICO

Art. 38 De la Jornada de Trabajo.

El personal de la Carrera Sanitaria cumplirá sus funciones con permanencia activa en su lugar de trabajo, como lo señala el Código del Trabajo. Para las personas de la Carrera Sanitaria la jornada laboral máxima será de cuarenta horas semanales.

En los establecimientos de salud que deban prestar atención a la población por periodos en forma ininterrumpida, la organización del trabajo para el personal de la Carrera Sanitaria, se hará de acuerdo a turnos, la cual debe estar en relación con la Política Nacional de Salud y el Modelo de Atención, la organización de los servicios de salud y las necesidades de la población, pudiendo ser jornadas diurnas, nocturnas o mixtas.

Art. 39 De la Programación de Turnos.

El personal de la Carrera Sanitaria están en la obligación de cumplir con los turnos que se programen, atendiendo a su jornada máxima diaria y semanal y de acuerdo con la organización tanto de la provisión de servicios de salud, como del trabajo administrativo y de apoyo en su centro de trabajo. En caso necesario, por ausencia de un miembro de la carrera o por incremento inusual del volumen de la demanda de servicios de salud por parte de la población, y de común acuerdo con el personal de la carrera, se realizará un redoble de turno.

El personal médico realizará guardias médicas tanto para garantizar la continuidad de la atención de calidad a pacientes hospitalizados, como para atender la demanda de atención de emergencias.

Tanto los turnos, sus redobles y las guardias médicas, se organizarán conforme lo expresado en la normativa del MINSA y lo que dispone el Convenio Colectivo y Salarial vigente y su Reglamento.

TÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Art. 40 De las faltas administrativas.

Son faltas administrativas, las acciones u omisiones de los funcionarios o empleados que violen las leyes, reglamentos, normativas, convenios y demás normas disciplinarias contempladas en las leyes y convenios vigentes. Las faltas se consideran leves, graves y muy graves.



Art. 41 De las faltas leves.

Se consideran faltas leves y serán sancionadas con amonestación verbal o escrita a su expediente, según la responsabilidad del caso las siguientes:

- 1) Utilizar equipo y materiales de oficina para efectos distintos al desempeño del trabajo;
- 2) Realizar o participar en reuniones de grupos no autorizados en horas laborables;
- 3) Comportarse indebidamente con los superiores, compañeros, subordinados y público en general;
- 4) Conducta negligente o impericia en el uso y manejo de documentación, materiales y equipos de oficina;
- 5) No asistir de forma justificada, durante dos días continuos a su puesto de trabajo; y
- 6) Acumular una hora de llegadas tardes, en el período de un mes.

Art. 42 De las faltas graves.

Se consideran faltas graves y serán sancionadas con la suspensión de labores de uno a quince días sin goce de salario, según la responsabilidad o gravedad del caso; las siguientes:

- 1) El abuso de autoridad en el ejercicio de sus funciones;
- 2) La tolerancia de los superiores respecto a la comisión de faltas por sus subordinados;
- 3) Exigir la afiliación o renuncia a un determinado partido o sindicato, para poder optar a un cargo público o permanecer en el mismo;
- 4) Causar daños intencionales a los bienes del Estado;
- 5) No adoptar medidas, procedimientos, normas e instrucciones para lograr una mayor eficiencia y productividad en sus labores;
- 6) Inasistencia injustificada del personal de la carrera sanitaria por tres días en el periodo de un mes;
- 7) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez, tomar licor o usar sustancias psicotrópicas en el centro de trabajo; e
- 8) Incumplir con la ejecución de actividades o instrucciones que emanen de sus superiores inmediatos y que estén relacionadas al ámbito de sus funciones.

Art. 43 De las Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves y serán sancionadas según la gravedad del caso, con la suspensión temporal de sus funciones, entre uno a tres meses sin goce de salario, o a la cancelación del Contrato de Trabajo de manera definitiva, por las siguientes causas:

- 1) Dictar actos administrativos o resoluciones en contravención a la Constitución Política o a las leyes;
- 2) Actuar de forma discriminatoria por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo, género o de cualquier otra condición o circunstancia personal o social;
- 3) Acciones u omisiones imprudentes que afecten la seguridad de las personas, incluyendo la portación de armas;
- 4) Cobrar salario sin efectuar el trabajo que lo justifique;
- 5) Tener tres faltas graves en un año;
- 6) Ser condenado a penas privativas de libertad o inhabilitación para ejercer cargo público, por sentencia judicial firme;
- 7) Entregar, transmitir o de cualquier manera revelar de forma ilegal, base de datos o información clasificada en perjuicio de la administración, servidores públicos o ciudadanos; y
- 8) Usar bienes y recursos de la institución para fines de propaganda política.

Todas las situaciones sobre disciplina laboral que se susciten entre las personas que forman parte de la Carrera Sanitaria y el MINSA, será conocido y resuelto a través de esta Ley y su Reglamento.

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

Art. 44 Procedimiento disciplinario.

El procedimiento disciplinario que regirá al personal de la Carrera Sanitaria es el señalado en la presente Ley, en lo dispuesto en el Convenio Colectivo y Salarial vigente y su Reglamento de Aplicación.

Art. 45 Sobre la notificación de faltas.

El superior inmediato del funcionario, funcionaria, empleada o empleado, cuando conociera de hechos que en la presente ley están tipificados como faltas graves, notificará por escrito a la instancia de Recursos Humanos dentro de los diez días hábiles siguientes de haber tenido conocimiento del hecho acontecido, adjuntando las pruebas y el criterio del porqué constituye falta y solicitando se inicie el

proceso disciplinario, enviando copia al funcionario o empleado, para que pueda hacer uso del derecho a la defensa.

Art. 46 De la Instancia designada para conocer, dirigir y resolver.

La instancia de Recursos Humanos que corresponda representada por su responsable, o en quien delegue debidamente acreditado, será el órgano designado para conocer en primera instancia y dirigir los procesos disciplinarios y estará facultado legalmente para resolver conforme a derecho, en un plazo no mayor de treinta días hábiles, a partir de que comenzó a conocer de la causa.

Art. 47 De la Interposición de otros recursos.

Una vez agotada la vía administrativa contemplada en la presente Ley, su Reglamento, Convenio Colectivo y Salarial vigente y su Reglamento de Aplicación, quedan a salvo los derechos de las personas de la Carrera Sanitaria, para recurrir ante autoridades laborales e instancias administrativas y judiciales correspondientes.

TÍTULO VIII PRESTACIONES Y BENEFICIOS DEL PERSONAL DE LA CARRERA SANITARIA

CAPÍTULO I REMUNERACIONES

Art. 48 De las Remuneraciones.

El personal de la Carrera Sanitaria comprendidos en la presente Ley y su Reglamento, tienen derecho a una remuneración mensual, que podrá componerse de un salario ordinario y uno extraordinario de conformidad al Código del Trabajo y la Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa.

Art. 49 Del salario básico.

El salario básico, se define como el monto establecido en la tabla salarial, según los perfiles y niveles de complejidad definidos por el MINSa y será aplicado a todas las personas de la Carrera Sanitaria.

Art. 50 De la fecha de pago de la remuneración mensual.

El pago de la remuneración mensual con todos sus Incentivos y mejoras salariales de las personas de la Carrera Sanitaria cuando corresponda, se hará efectivo dentro de los primeros quince días del mes que corresponde a la prestación del servicio.

Art. 51 Del pago de salario por antigüedad.

La antigüedad, es el pago mensual de una cantidad adicional que recibe el miembro de la Carrera Sanitaria, según sus años de trabajo dentro del MINSa, de conformidad con la tabla convenida en el Convenio Colectivo y Salarial Vigente y su Reglamento de Aplicación.

Art. 52 De los Incentivos.

La política de incentivos en el MINSA, es un medio a través de los cuales se reconoce el esfuerzo de los trabajadores, en correspondencia a una mayor productividad y calidad del trabajo, que deben ser aplicados sobre el salario básico y son los siguientes:

- 1) Económicos: Se refiere a incentivos pecuniarios, en los que se asigna determinada cantidad de dinero frente al logro de un objetivo, meta o condición. Entre ellos se pueden mencionar:
 - a) Incentivos asociados al desempeño: Son variables, y se otorgan de acuerdo con los resultados de los procesos evaluativos realizados al trabajador, de conformidad con las normativas vigentes para la gestión del desempeño;
 - b) Incentivo por experiencia: Corresponde a un determinado monto adicional al salario ligado a los años de servicio, en el ejercicio del puesto;
 - c) Incentivos por el cumplimiento de una condición específica: Corresponde a un determinado monto adicional por el cumplimiento de: zonaje, nocturnidad, trabajo de terreno, permanencia, docencia y condiciones anormales de trabajo; e
 - d) Incentivos basados en la calificación académica: Corresponde a un determinado monto adicional vinculado a las escalas de cada perfil, para reconocer los esfuerzos por mejorar su capacidad profesional y garantizar el desarrollo laboral.
- 2) Laborales y Profesionales. Se refieren a una serie de reconocimientos como:
 - a) Facilidades de estudios de post-grado o doctorados;
 - b) Becas de desarrollo profesional; y
 - c) Reconocimiento a la investigación y docencia. Entendiéndose ésta como un reconocimiento profesional y científico por la aplicación de la medicina basada en la evidencia, salud, epidemiología clínica y humanización de la atención.
- 3) Reconocimiento social. Son los reconocimientos que la sociedad, instituciones del Estado y otras organizaciones, hacen en forma honorífica no remunerada, a las personas de la Carrera Sanitaria por su honorabilidad y ejemplo demostrado a través de su ejercicio laboral, y son los siguientes:
 - a) Reconocimiento al desarrollo de valores altruistas y humanistas;
 - b) Reconocimiento por Servicio Público prestado en forma cotidiana y en situaciones de emergencia; y
 - c) Reconocimiento a la ejemplaridad en el desempeño de sus labores.

Los incentivos deben estar orientados por parte de la institución, a motivar de forma continua y a largo plazo, el desarrollo de los miembros de la carrera sobre: conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos, todo ello englobado en el desarrollo de competencias.



Art. 53 De la Política salarial diferenciada.

La política salarial será diferenciada, atendiendo a la ubicación geográfica donde presten sus servicios las personas de la Carrera Sanitaria y al tipo de servicios que desempeñe. Las normativas del MINSA, que resulten como producto de negociaciones, acuerdos o convenios entre las autoridades, organizaciones sindicales debidamente acreditadas y otras organizaciones vinculadas a esta institución, desarrollarán todo lo relativo a este tema.

En las Regiones Autónomas de la Costa Atlántica Nicaragüense, dicha política será debidamente consensuada con los Consejos Regionales.

**CAPÍTULO II
VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS**

Art. 54 De las vacaciones, permisos y licencias.

El personal de la Carrera Sanitaria en lo relativo a vacaciones, permisos y licencias, se regirán por lo que al respecto establecen la Ley de Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, su Reglamento, el Código del Trabajo, el Convenio Colectivo y Salarial y su Reglamento de Aplicación.

**CAPÍTULO III
PERMUTAS**

Art. 55 De las Permutas.

Las personas de la Carrera Sanitaria tendrán derecho a permutar con otra de su misma ocupación, especialidad y nivel, el lugar de prestación de sus funciones y atribuciones, debiendo ambos estar de acuerdo y que cuenten con la autorización de sus jefes inmediatos y de las instancias de Recursos Humanos correspondientes.

Art. 56 Del intercambio de persona respecto al ordinal.

Para los efectos de aplicación nominal de la permuta, habrá intercambio de personas, pero el traslado no afectará el ordinal y partida presupuestaria del establecimiento de salud.

TÍTULO IX SISTEMA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

CAPÍTULO I DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Art. 57 Del Proceso de evaluación de la gestión del desempeño.

La Gestión del desempeño es el proceso de evaluación de las personas integradas en la Carrera Sanitaria, tanto de los resultados de su trabajo como de sus comportamientos, de acuerdo a las funciones del puesto y las condiciones laborales.

Art. 58 De la Comisión de Evaluación del Desempeño.

Créase la Comisión de Evaluación del Desempeño en cada establecimiento de salud, la cual estará integrada por la jefatura inmediata y directivos sindicales que correspondan y el trabajador o trabajadora evaluados. La evaluación se realizará anualmente, de conformidad a los indicadores de prestación de servicios establecidos. Una vez concluida la evaluación, el resultado se notificará al trabajador o trabajadora, para todos los efectos legales.

CAPÍTULO II DE LOS RECURSOS DE REVISIÓN Y APELACIÓN AL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Art. 59 Del Recurso de Revisión.

Las personas evaluadas que estuviesen en desacuerdo con la calificación obtenida en la evaluación del desempeño, podrán interponer recurso de revisión ante la Comisión de Evaluación del Desempeño, dentro de los tres días hábiles a partir de haber sido notificados de los resultados de la evaluación. Dicho recurso deberá resolverse dentro del término de cinco días hábiles y notificarse a más tardar cuarenta y ocho horas hábiles después de haber sido resuelto. Vencido el término para la resolución del recurso de revisión, sin que se haya pronunciado la Comisión, operará el silencio administrativo de forma positiva a favor de la persona recurrente.

Art. 60 Del recurso de apelación.

En caso de haber obtenido una resolución desfavorable, el personal de la Carrera Sanitaria podrá interponer recurso de apelación ante la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria dentro de los cinco días hábiles de haber sido notificado de la resolución sobre el recurso de revisión.

El recurso de apelación deberá resolverse y notificarse por la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria al evaluado, en un plazo no mayor de sesenta días hábiles, que se contarán a partir de haber sido interpuesto. Si no se resuelve en este plazo se tendrá por resuelto a favor del apelante.



La interposición de los recursos de revisión o de apelación, suspende los efectos de la evaluación mientras se resuelven.

TÍTULO X DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 61 Incorporación sin acreditación.

El personal del MINSA comprendido en esta Ley, que a la fecha de ser promulgada, se encuentre catalogado como personal permanente de la categoría que correspondiere, será acreditado por el MINSA, sin el cumplimiento del proceso contemplado en el artículo 34 de la presente Ley, respecto al título profesional, incorporándose como titular de la Carrera Sanitaria siempre que tenga diez años de antigüedad en el cargo que ha venido desempeñando.

Aquellos trabajadores del MINSA que no fueren acreditados para ingresar a la Carrera Sanitaria, por no cumplir con lo preceptuado en el artículo 34 de la presente Ley y que no sean beneficiarios de lo establecido en el párrafo primero de este artículo 61, tendrán un periodo máximo de tres años para presentar el título profesional que lo acredite para el desempeño del puesto que ocupa.

Transcurrido el término de tres años, los trabajadores del MINSA que no puedan ingresar a la Carrera Sanitaria por no haber sido acreditados, continuarán dentro del Servicio Civil de acuerdo a lo que establece la Ley No. 476, Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa, teniendo la posibilidad de optar a un puesto de la Carrera Sanitaria, mediante la participación en procesos de provisión de plazas, siempre y cuando reúna los requisitos exigibles. Los trabajadores del MINSA, que al momento de la acreditación se encuentren suspendidos temporalmente sus contratos de trabajos por causas establecidas en la legislación laboral, o autorizados oficialmente por instancia competente, se someterán a este proceso una vez regularizada su situación y habiendo regresado al servicio activo.

TÍTULO XI DISPOSICIONES FINALES

Art. 62 Especialidad y primacía de la ley.

La presente Ley es de carácter especial y tiene primacía sobre otras leyes de la materia que se le opongan o contradigan. Los derechos y beneficios contenidos en esta ley, el Convenio Colectivo y el Código del Trabajo son irrenunciables.

Art. 63 Garantías mejoradas.

Las disposiciones pactadas en el Convenio Colectivo y Salarial, su Reglamento de Aplicación y acuerdos laborales que superen los términos establecidos en esta Ley, tendrán vigencia y aplicación privilegiada en el MINSA conforme se establece en el Principio III del Título Preliminar del Código del Trabajo.



Art. 64 Reglamentación.

La presente Ley será reglamentada por el Presidente de la República dentro del plazo de sesenta días a partir de su publicación, conforme se establece en el numeral 10 del artículo 150 de la Constitución Política de la República de Nicaragua.

Art. 65 Vigencia.

La presente Ley entrará en vigencia ciento ochenta días después de su publicación en La Gaceta, Diario Oficial.

Dado en la ciudad de Managua, en la Sala de Sesiones de la Asamblea Nacional, a los treinta días del mes de marzo del año dos mil once. Ing. René Núñez Téllez, Presidente de la Asamblea Nacional. Dr. Wilfredo Navarro Moreira, Secretario de la Asamblea Nacional.

Por tanto. Téngase como Ley de la República. Publíquese y Ejecútese. Managua, veintiuno de junio del año dos mil once. Daniel Ortega Saavedra, Presidente de la República de Nicaragua.



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

2018

UNID@S EN *Por Gracia*
VICTORIAS! *de Dios!*



REGLAMENTO DE LA LEY No. 760, LEY DE LA CARRERA SANITARIA

CASA DE GOBIERNO

Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional Unida Nicaragua Triunfa

DECRETO No. 22-2014

El Presidente de la República Comandante Daniel Ortega Saavedra. En uso de las facultades que le confiere la Constitución Política

HA DICTADO

El siguiente:

DECRETO

REGLAMENTO DE LA LEY No. 760,
LEY DE LA CARRERA SANITARIA.

TÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO ÚNICO
OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Objeto. El presente Decreto establece las disposiciones reglamentarias complementarias para el ingreso, retribución, desarrollo, capacitación, evaluación, ascenso, promoción, y egreso de las personas que pertenecen a la Carrera Sanitaria del Ministerio de Salud (MINSa), así como sus deberes, derechos y régimen disciplinario establecidos en la Ley No. 760, “Ley de la Carrera Sanitaria”, publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 122, del 01 de Julio del 2011.

Artículo 2. Disposiciones Aclaratorias. Cuando en el texto del presente reglamento se haga mención de la “Ley”, debe entenderse que se refiere a la Ley No. 760, “Ley de la Carrera Sanitaria”, de igual manera, cuando se haga referencia al “Reglamento” se trata del presente Decreto.

Artículo 3. Ámbito de Aplicación. El presente Reglamento es de aplicación obligatoria y general para todos los servidores públicos que integran la Carrera Sanitaria y prestan sus servicios en los Establecimientos de Salud, bajo la administración del Poder Ejecutivo, directamente por el MINSa, dentro de los cuales se incluyen los Establecimientos ubicados en las Regiones Autónomas de la Costa Caribe, sin menoscabo a lo establecido en la Ley No. 28 “Estatuto de la Autonomía de las Regiones de la Costa Atlántica de Nicaragua”, publicada en la Gaceta Diario Oficial No. 238 del 30 de octubre de 1987.

No forman parte de la Carrera Sanitaria, las personas señaladas en los artículos 11, 12, 13 y 14 de la Ley No. 476 “Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa”, publicada en la Gaceta, Diario Oficial No. 235 del 11 de diciembre del 2003.

TÍTULO II AUTORIDAD DE APLICACIÓN E INSTANCIAS DE LA CARRERA SANITARIA.

CAPÍTULO ÚNICO.

Artículo 4. Autoridad de aplicación de la Ley y su Reglamento. De conformidad con los artículos 3, 4, 6, 8 y 9 de la Ley, son autoridades de aplicación de la Ley y el presente Reglamento:

1. El Ministerio de Salud, a través de Recursos Humanos en lo que corresponde;
2. El Consejo Nacional de la Carrera Sanitaria;
3. La Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria;
4. La Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud; y
5. La Comisión de Evaluación del Desempeño en los Establecimientos de Salud.

Artículo 5. Del Ministerio de Salud. El MINSA es responsable a través de la instancia de Recursos Humanos en lo que corresponda, de:

- a) Implementar el régimen de la Carrera Sanitaria;
- b) Autorizar políticas, normas y procedimientos relativos a la administración y desarrollo de los Recursos Humanos, en coordinación con la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria;
- c) Recibir, analizar y aprobar propuestas que sobre la materia someta la Comisión Nacional de Carrera Sanitaria; e
- d) Informar a la Comisión los resultados de las evaluaciones realizadas en el proceso de implantación de la Ley.

Artículo 6. Del Consejo Nacional de la Carrera Sanitaria. El Consejo Nacional de la Carrera Sanitaria estará integrado por:

- 1) La máxima autoridad del MINSA,
- 2) Delegados de los Sindicatos y Organizaciones Gremiales; y

- 3) Las Organizaciones Comunitarias vinculadas al MINSA establecidas en el artículo 4 de la Ley, las que serán designadas por sus respectivas organizaciones para ocupar el cargo por el periodo de un (1) año, pudiendo ser reelectos.

La Sede del Consejo Nacional de la Carrera Sanitaria será la ciudad de Managua y sesionará en cualquiera de las instalaciones del MINSA o donde este último le designe.

Artículo 7. Requisitos para ser miembro del Consejo Nacional de la Carrera Sanitaria. Para ser miembro del Consejo Nacional de la Carrera Sanitaria se requieren las siguientes calidades:

- a) Ser nicaragüense;
- b) Mayor de edad; y
- c) Ser delegados por los órganos establecidos en el artículo 4 de la Ley.

Artículo 8. Organización y funcionamiento del Consejo Nacional de la Carrera Sanitaria. De conformidad con el artículo 4 de la Ley, la Presidencia del Consejo la ejercerá la máxima autoridad del MINSA o su delegado, quien deberá nombrar un Secretario Ejecutivo. El Consejo elaborará su reglamento interno de funcionamiento.

Artículo 9. De la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria. De conformidad con el artículo 6 de la Ley, la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria estará integrada por:

- 1) El titular de la División General de Recursos Humanos o a quien ésta delegue;
- 2) Cuatro (4) representantes del MINSA nombrados por el Ministro o Ministra de Salud;
- 3) Dos (2) delegados de los sindicatos;
- 4) Dos (2) representantes de asociaciones profesionales; y
- 5) Un (1) representante de las organizaciones de jubilados, y serán designados por un período de tres (3) años, pudiendo ser reelectos.

La Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria tendrá su sede en la ciudad de Managua y sesionará en las instalaciones de la División General de Recursos Humanos del MINSA o donde esta última designe.

Artículo 10. Requisitos para ser miembro de la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria. Los miembros de la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria además de ser delegados por los órganos establecidos en el artículo 6 de la Ley, deben reunir las siguientes calidades:

- a) Ser Nicaragüense;
- b) Mayor de edad; y

c) Estar en pleno goce de sus derechos civiles y políticos.

Los miembros que conforman la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria, gozarán de suficiente autoridad para tomar las decisiones inherentes al desempeño de las funciones de esta Comisión.

Artículo 11. Organización y funcionamiento de la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria. La Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria, contará con un Presidente que es el titular de la División General de Recursos Humanos del MINSA o a quien esta delegue. Las funciones de esta comisión, son las que establece el artículo 7 de la Ley y otras que le asigne la máxima autoridad del MINSA. La Comisión Nacional de Carrera Sanitaria elaborará su reglamento interno de funcionamiento.

Artículo 12. De la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud. La Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud, es el órgano competente para conocer y resolver todo lo concerniente al procedimiento disciplinario, derivado de las faltas graves y muy graves en que pudieran incurrir las personas integrantes de la Carrera Sanitaria, y estará integrada en base a lo establecido en el artículo 8 de la Ley por:

- 1) Un (1) representante de la Inspectoría Departamental del Trabajo correspondiente;
- 2) La persona encargada de Recursos Humanos del establecimiento de salud, y;
- 3) El representante sindical del imputado o quien éste delegue.

El procedimiento y los términos para las actuaciones de la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud, se llevarán a cabo de conformidad a lo establecido en los artículos 49 al 55 de este reglamento, en concordancia con la Ley No. 476, Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y su Reglamento en lo que corresponda.

Artículo 13. De la Comisión de Evaluación del desempeño en los Establecimientos de Salud. La creación e integración de la Comisión de Evaluación del desempeño en los Establecimientos de Salud se rige de conformidad con los artículos 9, 10, 58 y 59 de la Ley y artículos 60 al 64 del presente Reglamento.

TÍTULO III DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL DE LA CARRERA SANITARIA

CAPÍTULO I DERECHOS

Artículo 14. Derechos del personal integrado a la Carrera Sanitaria. Además de los derechos establecidos en la Ley y el Convenio Colectivo y Salarial MINSA-Trabajadores de la Salud, el personal integrado a la Carrera Sanitaria gozará de los siguientes:

1. Recibir su constancia de trabajo a más tardar dentro de tres (3) días a partir de la solicitud, cuando por cualquier causa cese su relación laboral.
2. Participar en procesos selectivos para ocupar puestos de mayor complejidad, conforme el procedimiento y criterios establecidos en la Ley y el presente reglamento.
3. A que se les conceda sin descuento de salario, y sin menoscabo a sus beneficios sociales, el tiempo necesario para que puedan concurrir ante las autoridades, cuando hubieren sido legalmente citados a declarar como testigos, o en su calidad de demandantes o demandados en casos judiciales y administrativos.
4. Que no se deduzca del salario el tiempo que se vea imposibilitado de trabajar por responsabilidad del empleador, así como por caso fortuito o fuerza mayor.
5. Acordar con su jefe inmediato, la realización de doble turno para la continuidad de actividades cuya labor no pueda interrumpirse por la ausencia imprevista del trabajador que lo sustituiría.

Artículo 15. De la suspensión de derechos del personal de Carrera Sanitaria. La suspensión de derechos del personal de Carrera Sanitaria por imposición de las penas que establece el artículo 12 de la Ley, deberán ser aquellas que se imputen mediante sentencia firme, pasada en autoridad de cosa juzgada.

CAPÍTULO II DEBERES

Artículo 16. De los deberes del personal de la Carrera Sanitaria. Los y las integrantes de la Carrera Sanitaria, además de los deberes establecidos en el artículo 13 de la Ley, deberán:

1. Participar en el desarrollo de las actividades de sus Establecimientos de Salud derivadas del Modelo de Salud Familiar y Comunitario, garantizando la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades de acuerdo a las prioridades establecidas por el Ministerio de Salud.
2. Desempeñarse en el perfil de acuerdo a su formación técnica o profesional durante el tiempo y lugar que indique el MINSa.
3. Evitar acciones u omisiones que contravengan con las leyes y causen perjuicio al MINSa y/o a los ciudadanos.
4. Cumplir con lo establecido en la Ley y el presente reglamento.
5. Hacer las observaciones y sugerencias convenientes para el mejor desarrollo de las funciones de la institución en general y de las funciones que le son asignadas en particular, relacionadas a su cargo.

6. Entregar a su jefe inmediato el mobiliario, equipo y documentación que se encuentre bajo su responsabilidad en caso de cese definitivo de sus labores, independientemente de la causa que lo origine.
7. Comunicar a la instancia de Recursos Humanos, lo relacionado a cambio de domicilio, estado civil o cualquier otra información personal, con el fin de mantener actualizado su expediente laboral.
8. Observar una conducta respetuosa con la ciudadanía y sus compañeros de trabajo, independientemente del cargo o nivel jerárquico que desempeñe, evitando riñas u otras situaciones.

TÍTULO IV CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE LA CARRERA SANITARIA

CAPÍTULO ÚNICO.

Artículo 17. Clasificación de puestos de la Carrera Sanitaria. La Clasificación de Puesto a la que se refiere el artículo 14 de la Ley, es el procedimiento por el cual se organizan los puestos de acuerdo a su naturaleza, importancia relativa de sus contenidos en la organización y nivel de responsabilidad que ocupan, de forma que facilite la definición y aplicación de políticas de gestión de los Recursos Humanos.

Artículo 18. Principios para la Clasificación de Puestos. El Sistema de Clasificación de Puestos de la Carrera Sanitaria en el ámbito de la Ley, se fundamenta en los siguientes principios:

Igualdad: Los procesos se realizan de igual manera para todos los puestos que conforman la Carrera Sanitaria, garantizando con ello un mismo tratamiento.

Equidad: Aplicación de criterios técnicos objetivos a fin de evitar sesgos en el análisis, redacción y elaboración de la descripción y del perfil requerido para el puesto.

Legalidad: Es el carácter formal que mediante los procesos del Sistema de Clasificación de Puestos define competencias, funciones, responsabilidades y deberes.

Artículo 19. Descripción del puesto. De conformidad con el artículo 15 de la Ley, la Descripción del Puesto, el conjunto de actividades a través de las cuales se identifica, recolecta, analiza y registra información relativa a la misión, funciones, actividades, relaciones y requisitos necesarios para el desempeño de un puesto.

Las Instancias de Recursos Humanos de los Establecimientos de Salud, en coordinación y bajo la conducción técnica de la División General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, son las responsables de realizar el proceso de análisis y descripción de puestos y establecer sus resultados.

Conforme los cambios organizativos y funcionales, los Directores y Responsables de Recursos Humanos de los Establecimientos de Salud, deben solicitar oportunamente a la División General de Recursos Humanos, la respectiva autorización, argumentando y justificando la necesidad de la corrección del puesto para mantener actualizados los descriptores de puestos.

El análisis y descripción de los puestos y perfiles, se hará en forma participativa y organizativa, para tales efectos se establecerá un Comité Técnico, de carácter temporal, integrado por los Responsables de Recursos Humanos de los Establecimientos de Salud, Técnicos pertinentes y Representantes de las Organizaciones Sindicales de ámbito nacional debidamente acreditados.

Artículo 20. De la Especificación de Puestos. De conformidad a lo establecido en el artículo 16 de la Ley, la Especificación de Puestos es un proceso, por medio del cual se seleccionan y contratan los Recursos que poseen las mejores competencias para ocupar un puesto dentro del Ministerio de Salud e ingresar a la Carrera Sanitaria. Comprende la selección, evaluación, contratación e inducción del Recurso de nuevo ingreso.

Artículo 21. De la Valoración del puesto. De conformidad con el artículo 17 de la Ley, la Valoración del puesto comprende los factores técnicos requeridos para el desempeño de los puestos, siendo éstos: conocimientos, experiencia, habilidades, y nivel de responsabilidad. Los resultados se expresan de forma cuantitativa e implican la asignación de un nivel de complejidad.

Artículo 22. Contratación. Es el acto administrativo que la instancia de Recursos Humanos del establecimiento de salud realiza, previa aprobación de la autoridad competente, cuyo fin es formalizar el ingreso del personal a la institución.

Una vez que el integrante de la Carrera Sanitaria ha sido contratado o nombrado mediante acto administrativo realizado por la autoridad competente, la instancia de Recursos Humanos del establecimiento de salud, será responsable de abrir, retroalimentar y mantener actualizado el expediente, incorporando la documentación que soporte su vida laboral, antecedentes, información de su ingreso, desarrollo y retiro, así como del resguardo y custodia.

Artículo 23. Del expediente de los integrantes de la Carrera Sanitaria. El Expediente de los integrantes de la Carrera Sanitaria, tiene como objetivo recopilar información personal, académica y laboral que evidencie su formación, experiencia y desarrollo profesional, a fin de facilitar la gestión y desarrollo de los Recursos Humanos al servicio del Ministerio de Salud, debiendo contener como mínimo la siguiente información:

- a) Datos personales;
- b) Datos laborales (incluye experiencia en el sector privado y público);
- c) Datos académicos;
- d) Publicaciones;

- e) Reconocimientos; y
- f) Sanciones.

Toda la información señalada anteriormente, debe ser verificada por las instancias de Recursos Humanos de los Establecimientos de Salud.

Artículo 24. De las contrataciones de reemplazos o cargos transitorios. De conformidad con el artículo 18 de la Ley, las contrataciones de reemplazos o cargos transitorios se realizarán por:

- a) Subsidios de maternidad, enfermedad o accidentes;
- b) Permisos o licencias sin o con goce de salario del personal de la Carrera Sanitaria;
- c) Cuando por razones de emergencia, catástrofe o situaciones epidemiológicas se hagan necesarios;
- d) Cuando se requiera contratar temporalmente por determinado proyecto.

Conforme lo establecido en el Convenio Colectivo y Salarial, el Ministerio de Salud contratará personal de reemplazo necesario para cubrir el período de vacaciones.

La contratación de personal con carácter transitorio para desempeñar temporalmente las situaciones descritas anteriormente, se realizará por períodos de treinta (30) días o más y que no excedan los doce (12) meses, de acuerdo a las necesidades y prioridades que al efecto se definan, y a la disponibilidad presupuestaria.

Artículo 25. De las situaciones administrativas. De conformidad con el artículo 19 de la Ley, las situaciones administrativas son los diferentes estados en que puede encontrarse el integrante de la Carrera Sanitaria, en su relación con el Ministerio de Salud, siendo estos:

1. **Servicio Activo:** El personal de la Carrera Sanitaria se encuentra en servicio activo en los siguientes casos:
 - a) Cuando prestan sus servicios como funcionarios o empleados en un puesto para el que fueron nombrados en el Ministerio de Salud.
 - b) Durante el disfrute de vacaciones y permisos reglamentarios, debidamente autorizado por la autoridad competente.
 - c) Cuando gocen reposo por enfermedad, embarazo y maternidad, prescrito por las Clínicas Médicas Previsionales, incluyendo las especialidades no cubiertas por el sistema de seguridad social, para lo cual es obligatorio presentar el documento correspondiente.

- d) Que hayan sido designados a formar parte de Consejos, Comités, Comisiones, Seminarios o Conferencias de interés del Ministerio de Salud, o que realicen investigaciones y especializaciones científicas y técnicas. En todos los casos, los integrantes de la Carrera Sanitaria en servicio activo gozan de todos los derechos y obligaciones inherentes a su condición.
2. **Excedencia:** El personal de la Carrera Sanitaria se encuentra en situación de excedencia, cuando solicita permiso para separarse temporalmente de su puesto de trabajo, sin goce de salario, con autorización del jefe inmediato. La excedencia se concede en los siguientes casos:
- a) Para participar en cursos o estudios profesionales, de interés personal cuya duración no exceda del período establecido en el Plan de Estudio de éstos. En este caso, el integrante de la Carrera Sanitaria estará obligado a presentar la documentación que soporte su aceptación o inscripción en el centro de estudio correspondiente y los reportes del rendimiento obtenido. El otorgamiento de la excedencia, será de mutuo acuerdo empleador (a través de la instancia competente) - trabajador.
- b) Cuando el integrante de la Carrera Sanitaria es seleccionado para desempeñar un puesto de confianza dentro del Ministerio de Salud.
- c) Cuando participa como candidato para optar o desempeñar un cargo de elección popular, en el caso que resulte electo, sin perjuicio de lo que establecen las leyes propias de la materia. En estos casos, la autorización del permiso se otorgará considerando el tiempo máximo del desempeño en el cargo a ocupar, debiendo presentar los documentos probatorios extendidos por la autoridad competente.
- d) Cuando el integrante de la Carrera Sanitaria necesite brindar acompañamiento o atención por enfermedad grave, debidamente comprobada, de su núcleo familiar por un período mayor a los seis (6) días.

Salvo que no hubiere provisión de puestos disponibles correspondientes al nivel del integrante de la Carrera Sanitaria, la situación de excedencia no podrá extenderse por un plazo superior a tres (3) años.

3. **Suspensión:**

- a) **Suspensión sin goce de salario.** Podrá ser declarado en situación de suspensión sin goce de salario y separación del puesto al integrante de la Carrera Sanitaria sometido a procedimiento judicial, cuando éste lleve aparejado privación de libertad u otra medida que impida el ejercicio del puesto, durante dicho período y hasta tanto no se dicte sentencia firme. Previa solicitud, la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria, tiene facultad para autorizar excepciones a esta norma; es decir, podrá autorizar suspensión con goce de salario.

- b) **Suspensión con goce de Salario.** Una vez que la instancia de Recursos Humanos del establecimiento de salud ha iniciado el procedimiento disciplinario contra él o la integrante de la Carrera Sanitaria, el o la jefa inmediata de éste o ésta, dependiendo de la naturaleza de las funciones que desempeña y tomando en consideración las afectaciones o daños que su permanencia puede causar a la institución, tiene la opción de solicitar a la instancia de Recursos Humanos, la separación de él o la integrante de la Carrera Sanitaria de sus funciones con goce de salario, con el fin de proteger los intereses de la institución y asegurar las investigaciones y demás trámites pertinentes al caso. La instancia de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud debe pronunciarse sobre la solicitud de separación del o la integrante de la Carrera Sanitaria dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la presentación de la misma.
4. **Renuncia.** Es la manifestación voluntaria del integrante de la Carrera Sanitaria a la extinción de la relación laboral, la cual deberá ser interpuesta ante su superior inmediato por escrito, con quince (15) días calendario de anticipación. En caso contrario, la extinción voluntaria será considerada abandono al puesto de la Carrera Sanitaria con los efectos disciplinarios correspondientes.

La renuncia interpuesta por miembros de la carrera sanitaria que se encuentren sometidos a procedimiento disciplinario o en situación de suspensión no tendrá ningún efecto y la instancia de Recursos Humanos no debe tramitarla.

La renuncia no inhabilita para participar como cualquier otro aspirante, en la provisión de puestos de plazas vacantes en el Ministerio de Salud.

TÍTULO V PROCESOS DE LA VIDA LABORAL DE LAS PERSONAS DE LA CARRERA SANITARIA.

CAPÍTULO I DEL INGRESO

Artículo 26. Del Ingreso del personal de la Carrera Sanitaria. Para ser incorporado a la Carrera Sanitaria, los miembros deberán reunir los requisitos establecidos en el artículo 20 de la Ley.

Artículo 27. De la provisión de plazas y vacantes. De conformidad a lo establecido en el artículo 21 de la Ley, se entenderá que:

Plazas: es el número de puestos planificados y presupuestados.

Vacantes: es el número de plazas que quedan desocupadas por egresos de los miembros de la Carrera Sanitaria.

La convocatoria para las nuevas plazas y la provisión de plazas vacantes, debe ser abierta y tener la mayor difusión posible, con el fin de facilitar el conocimiento del proceso de provisión y estimular la participación de todas las personas interesadas que reúnan los requisitos del puesto, ya sean estas internas o externas al MINSA.

Artículo 28. De la convocatoria. Es la comunicación a través de la cual se dan a conocer las plazas vacantes objeto de un proceso de provisión, así como los pasos y requisitos a cumplir para participar, conforme lo establecido en los artículos 21 y 22 de la Ley.

La instancia de Recursos Humanos del establecimiento de salud será la responsable de:

- a) Informar a las personas interesadas en participar en los procesos de provisión;
- b) Elaborar las convocatorias;
- c) Definir criterios y puntuaciones para la selección;
- d) Diseñar y aplicar las pruebas en coordinación con el jefe inmediato del área en que se ubica la plaza a cubrir;
- e) Recibir y analizar la documentación de las personas participantes en el proceso y realizar la evaluación técnica de las mismas, basados en los criterios y puntuaciones previamente establecidos.

Artículo 29. De la clasificación de los concursos. Para los concursos por oposición establecidos en el artículo 23 de la Ley, se tomará en consideración lo siguiente:

- 1) **Internos;** de conformidad con el Convenio Colectivo y Salarial del Ministerio de Salud, serán la primera alternativa cuando en los Establecimientos de Salud del MINSA existan miembros de la Carrera Sanitaria que llenan los requisitos para la plaza vacante.
- 2) **Abiertos o externos;** serán cuando en los Establecimientos de Salud del MINSA, no existan miembros de la Carrera Sanitaria con los requisitos para ocupar la plaza vacante, pudiendo ser asignada a cualquier ciudadano que si los cumpla.

Artículo 30. Del Comité de Selección. Constituido el Comité de Selección, éste debe garantizar que en el proceso de selección se cumplan los principios de igualdad, equidad, legalidad, mérito y capacidad para optar a una plaza en cualquier establecimiento de salud del MINSA.



Artículo 31. Integración del Comité de Selección. En los procesos de provisión, la instancia de Recursos Humanos del establecimiento de salud, debe coordinar la integración del comité de selección al que hace referencia el artículo 25 de la Ley.

El Comité de Selección para garantizar el cumplimiento de los principios legales y la correcta aplicación de los criterios establecidos en los procedimientos de selección y evaluación, de (las) (los) candidatas(os) seleccionados(as) a ocupar una plaza vacante en el Establecimiento de Salud; tendrá las siguientes funciones:

1. Revisar y comparar en forma exhaustiva las pruebas realizadas a los candidatos postulantes a fin de seleccionar únicamente aquellos que cumplen con los requisitos establecidos para el puesto.
2. Aplicar instrumentos de evaluación y consolidar el puntaje obtenido por cada candidato.
3. Elaborar acta final del proceso de evaluación, en la que recomiendan la contratación del candidato que cumpla con los requisitos establecidos para ocupar el puesto.
4. Participar en la evaluación de candidatos a ser ascendidos dentro de la institución.
5. Atender y resolver los Recursos de Revisión, en el tiempo establecido en el artículo 27 de la Ley y artículo 33 del presente Reglamento.
6. Las deliberaciones del Comité de Selección las dirige el representante de la instancia de Recursos Humanos, las decisiones se toman por mayoría de los integrantes del Comité.

Artículo 32. Notificación de la Resolución del Comité de Selección. El Comité de Selección remitirá a la autoridad máxima donde existe la plaza vacante, la Resolución con el resultado del proceso de selección. Así mismo notificará a los concursantes en el proceso de provisión el resultado, entregando copia de la Resolución.

Los miembros del Comité de Selección, están obligados a preservar la confidencialidad de los resultados del proceso de selección, tal como lo establece el artículo 26 de la Ley.

Artículo 33. Del Recurso de Revisión ante el Comité de Selección. La persona que haya participado en el proceso de provisión y que no esté de acuerdo con la Resolución del Comité de Selección, podrá interponer el Recurso de Revisión en un plazo no mayor de veinticuatro (24) horas a partir de la notificación, siendo resuelto en un plazo no mayor de siete (7) días hábiles a partir de la solicitud de revisión, sin derecho a ulterior Recurso, según lo establecido en el artículo 27 de la Ley.

Artículo 34. Requisitos de admisión del Recurso de Revisión. El escrito debe ser entregado en la instancia de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud donde se integró el Comité de Selección, conteniendo los siguientes requisitos:

- 1) Debe ser dirigido al Comité de Selección, designando de forma específica la plaza que está optando;
- 2) Nombres completo, apellidos y número de cédula de identidad;
- 3) Relatar de forma clara y precisa los motivos de su Recurso;
- 4) Señalar lugar para recibir notificaciones; y
- 5) Lugar, fecha y firma del recurrente.

La instancia de Recursos Humanos convocará a los integrantes del Comité de Selección, para que resuelvan el o los Recursos de Revisión interpuestos.

CAPÍTULO II ASCENSOS Y PROMOCIONES.

Artículo 35. Ascensos y promociones: De conformidad con los artículos 28, 29, 30 y 31 de la Ley y el Convenio Colectivo y Salarial del MINSA, la Promoción y Desarrollo, es el proceso mediante el cual los miembros de la carrera sanitaria acreditados, pueden trasladarse hacia puestos afines, de igual o mayor nivel, complejidad y responsabilidad, el cual se fundamenta en:

- **Mérito:** el cual se evalúa en los procesos de provisión y periódicamente en base al sistema de gestión del desempeño, considerando los conocimientos, experiencia, resultados, comportamientos y otros criterios adicionales y específicos que la institución establezca, en función de la naturaleza de su actividad, de acuerdo a la metodología y normativa definida por la misma.
- **Las necesidades y disponibilidades institucionales:** están determinadas por el rol, objetivos y metas definidas para la institución, y vinculadas a la estrategia de desarrollo del país, en consecuencia, las posibilidades de movimiento a otros puestos están condicionadas a la existencia de plazas vacantes y a las disponibilidades presupuestarias.

Artículo 36. De las promociones temporales. De conformidad con el artículo 32 de la Ley, el personal de la Carrera Sanitaria que desempeñe de forma temporal un cargo de dirección o de confianza, que tiene mayor salario que su cargo habitual, devengará el salario correspondiente al cargo de dirección o de confianza, durante el tiempo que lo ejerza. Cuando cese la promoción o finalice el término del nombramiento temporal retornará a su puesto, dejando liberado el cargo o nombramiento.



Artículo 37. De la promoción del cargo. Se rige por lo dispuesto en el artículo 33 de la Ley, el Convenio de Becas de su unidad correspondiente y lo establecido en el Convenio Colectivo Salarial vigente y su Reglamento.

CAPÍTULO III

ACREDITACIÓN DE LOS PROFESIONALES DE LA CARRERA SANITARIA Y DEL EJERCICIO PROFESIONAL

Artículo 38. Acreditación profesional de los miembros de la Carrera Sanitaria. De conformidad con el artículo 34 de la Ley, para que se haga efectiva la aceptación del Ministerio de Salud del grado profesional que ha adquirido un miembro de la Carrera Sanitaria, éste debe cumplir los requisitos establecidos en el artículo 167 del Decreto 001-2003, "Reglamento de la Ley General de Salud", publicado en las Gacetas, Diario Oficial Nos. 7 y 8 del 10 y 13 de Enero del 2003, además de otros requisitos establecidos en marcos legales relacionados.

El acto de aceptación al que se refiere este artículo será certificado por la Dirección General de Regulación Sanitaria del Ministerio de Salud.

Artículo 39. Reconocimiento a las capacidades científico técnicas de los personas de la Carrera Sanitaria. De conformidad con el artículo 35 de la Ley, para el acto de validación de los Certificados, Reconocimientos, Diplomas y Constancias de capacitación, los miembros de la Carrera Sanitaria deberán proporcionar la información y documentos requeridos para tal efecto, ante la Dirección General de Docencia e Investigaciones del Ministerio de Salud, para su Certificación.

En el caso de los Títulos o Diplomas que de conformidad con la Ley exigen su registro, el miembro de la Carrera Sanitaria de previo, deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo anterior.

Artículo 40. De la Acreditación e Incorporación como Miembro de la Carrera Sanitaria. Está materia estará regulada de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 61 de la Ley.

Para facilitar el proceso de acreditación de los miembros de la Carrera Sanitaria, las instancias de Recursos Humanos de los Establecimientos de Salud deben actualizar los expedientes laborales, siendo obligación del miembro de la Carrera Sanitaria proporcionar la información y documentos requeridos para tal efecto.

CAPÍTULO IV DE LOS EGRESOS

Artículo 41. De los egresos del personal integrado a la Carrera Sanitaria. De conformidad con los artículos 36 y 37 de la Ley, son causales para dejar de pertenecer a la carrera sanitaria las siguientes:



1. Renuncia;
2. Jubilación, invalidez total permanente o incapacidad total permanente;
3. Fallecimiento;
4. Obtener durante dos (2) años consecutivos calificación insatisfactoria en la evaluación al desempeño;
5. Cancelación del contrato de trabajo por haber incurrido en falta muy grave establecida en la Ley y el presente Reglamento.

TÍTULO VI JORNADA DE TRABAJO CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 42. De la Jornada de Trabajo: Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales.

Se considera que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde el momento en que llega al lugar donde debe efectuar su trabajo o donde recibe órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en la jornada de cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad.

Para las personas de la carrera sanitaria, la jornada laboral máxima será de cuarenta (40) horas semanales. En los Establecimientos de Salud que deban prestar atención a la población por periodos ininterrumpidos, la organización del trabajo será de acuerdo a lo establecido en el artículo 38 de la ley.

Artículo 43. De la Programación de Turnos. Los turnos, sus redobles y las guardias médicas estarán sujetos a lo establecido en el artículo 39 de la Ley y se organizarán conforme lo normado por el Ministerio de Salud y lo que dispone el Convenio Colectivo y Salarial vigente y su reglamento.

Las guardias médicas son los turnos que realiza el personal médico, para garantizar la continuidad de la atención de calidad a pacientes y atender las emergencias de manera continua e ininterrumpida.

TÍTULO VII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Artículo 44. De las faltas Administrativas. De acuerdo a lo establecido en el artículo 40 de la Ley, y artículo 51 de la Ley No. 476, “Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa”, son faltas administrativas, las acciones u omisiones de los miembros de la Carrera Sanitaria que violen las Leyes, Reglamentos, Normativas, Convenios y demás normas disciplinarias vigentes. Se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 45. Faltas Leves. Sin perjuicio de las establecidas en el artículo 41 de la Ley, se consideran faltas leves las siguientes:

1. Dedicarse dentro de la jornada laboral a realizar actividades distintas de las obligaciones que le fueron encomendadas.
2. La falta de asistencia injustificada de un día al mes.

Artículo 46. Procedimiento para la aplicación de sanciones por faltas leves. Para la aplicación de sanciones por faltas leves, no se instruirá proceso disciplinario. El jefe inmediato deberá notificar de previo a la amonestación verbal o escrita a la Comisión Bipartita de conformidad con lo establecido en el convenio Colectivo y Salarial MINSA - Trabajadores de la Salud.

Artículo 47. Faltas Graves. Sin detrimento de las establecidas en el artículo 42 de la Ley, se consideran faltas graves las siguientes:

1. No responder ante reclamos de la población, relacionados con el ejercicio de sus funciones.
2. Por la comisión de tres (3) faltas leves en un año.
3. Retardar o negar injustificadamente el trámite de asuntos o prestación de servicios que le corresponda realizar o proporcionar en el ámbito de su competencia.

Artículo 48. Faltas Muy Graves. Sin menoscabo de las establecidas en el artículo 43 de la Ley, se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. No poner en conocimiento ante su superior o autoridad correspondiente, los actos que puedan causar perjuicio al Ministerio de Salud y que conozca por la naturaleza de sus funciones.
2. Utilizar las funciones del cargo que desempeña en su propio provecho o de cualquier persona natural o jurídica.

3. Condicionar al Miembro de la Carrera Sanitaria a mantener su puesto de trabajo o promoción bajo coacción u otra forma de violentar la autonomía de la voluntad.
4. Inasistencia injustificada del personal de la carrera Sanitaria por más de tres (3) días consecutivos en el período de un mes.
5. Las acciones u omisiones que causen perjuicio al Ministerio de Salud, a los miembros de la carrera sanitaria o a los ciudadanos.

CAPÍTULO II PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

Artículo 49. Del informe ante la comisión de una falta. De conformidad con los artículos 8, 44, 45, 46, 47, 62 y 63 de la Ley, así como lo establecido en el Convenio Colectivo y Salarial, cuando un miembro de la Carrera Sanitaria ha incurrido en Falta Grave o Muy Grave, su jefe inmediato deberá, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haber tenido conocimiento del hecho, enviar a la instancia de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud, un informe por escrito que debe contener:

- a) Nombre y apellidos, generales de ley, número de cedula de identidad y cargo que desempeña el miembro de la Carrera Sanitaria;
- b) Fecha exacta del conocimiento de los hechos;
- c) Relación de los hechos;
- d) Señalamiento de la norma violentada;
- e) Los medios de pruebas que sustentan los hechos;
- f) Argumentar porque el hecho constituye falta grave o muy grave según sea el caso;
- g) Solicitud expresa de que se inicie el procedimiento disciplinario. La falta de este requisito produce nulidad en el proceso;
- h) Fecha de elaboración del informe y firma del jefe inmediato, especificando su nombre completo, número de cédula de identidad y cargo que desempeña.

De este informe deberá remitirse copia al miembro de la Carrera Sanitaria objeto del procedimiento disciplinario, so pena de nulidad en caso de faltar este requisito.

Artículo 50. Trámite en la instancia de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud. Al recibir el informe la instancia de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud, debe registrar el presentado en el mismo informe indicando:

- a) Nombre, apellido y cédula de identidad de quien lo presenta;
- b) Hora y fecha de recibido;
- c) Documentos que adjunta al informe;
- d) Firma de quien recibe (Instancia de Recursos Humanos del establecimiento de salud).

Una vez recibido el informe, previo análisis del mismo, la instancia de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud, dentro del término de tres (3) días hábiles de haber recibido el informe, dictará auto, admitiendo o denegando la solicitud y determinará si el hecho denunciado se tipifica como falta grave o muy grave.

Si hay mérito para abrir el procedimiento disciplinario, en el mismo Auto de admisión, se convocará a la integración de la Comisión Bipartita, tal como se establece en el Convenio Colectivo y Salarial del Ministerio de Salud, debiendo notificar al trabajador personalmente en su puesto de trabajo y a su representante sindical se le notificará en la oficina sindical o en el puesto de trabajo, dentro del plazo de setenta y dos (72) horas prorrogables de común acuerdo.

Si no hay mérito para abrir el procedimiento disciplinario, considerando que el hecho constituye falta leve o se considera que no existe falta, en el mismo Auto de denegación se mandará a archivar el expediente y se informará al jefe inmediato las recomendaciones pertinentes.

Artículo 51. Sobre la conformación de la Comisión Bipartita. La Comisión Bipartita estará integrada como máximo por tres (3) miembros de cada parte. De la sesión de Comisión Bipartita se levantará Acta donde se establezca lo acordado por las partes.

Si hay acuerdo en la Comisión Bipartita, se procederá conforme lo convenido o resuelto, en caso contrario la instancia de Recursos Humanos, procederá a solicitar, dentro del término de dos (2) días hábiles, al Ministerio del Trabajo (Inspección del Trabajo correspondiente), el nombramiento de un inspector para la integración de la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud.

Artículo 52. Actuaciones de la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud en el Marco del Procedimiento Disciplinario. Las actuaciones de la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud, se regirán de la forma siguiente:

- 1) Nombrado el inspector por parte del Ministerio del Trabajo, la instancia de Recursos Humanos en los Establecimientos de Salud que corresponda, notificará al Miembro de la Carrera Sanitaria y a los otros miembros que integran la Comisión de la Carrera Sanitaria del Establecimiento de Salud, fecha, lugar y hora en que se llevará a cabo la sesión. En esta misma notificación deberá hacer saber al Miembro de la Carrera Sanitaria, sobre el derecho que tiene para representarse por sí mismo o de designar a quien lo represente.
- 2) Constituida la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud, dictará Auto dando a conocer como quedó integrada la Comisión y el responsable de la instancia de

Recursos Humanos del Establecimiento de Salud o quien este delegue, hará entrega de copia del expediente formado notificándole al miembro de la Carrera Sanitaria o quien este haya delegado, para que dentro del término de tres (3) días hábiles exprese lo que tenga a bien sobre el informe y las otras piezas del expediente.

- 3) Agotado este trámite, la Comisión mediante Auto, abrirá a pruebas el proceso por el término de ocho (8) días hábiles, el cual podrá prorrogar a solicitud de cualquiera de los miembros, por cuatro (4) días más, la instancia de Recursos Humanos, notificará a los otros miembros de la Comisión sobre la solicitud y convocará nuevamente para sesionar y resolver sobre la petición.
 - a) Dentro de este periodo probatorio, las partes presentarán todas las pruebas que consideren pertinentes.
 - 4) Concluido el proceso probatorio, la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud tendrán tres (3) días hábiles para dictar Resolución, la que debe ser firmada por la mayoría de sus miembros.

Artículo 53. De la Resolución de la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud. La Resolución que dicte la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud debe ser motivada, indicando y razonando las pruebas que acrediten la existencia o inexistencia de la falta. La oscuridad, incoherencia o falta de la motivación acarrea la nulidad de la Resolución.

La Resolución debe contener:

- a) La especificación del órgano que la dicta;
- b) Lugar, hora y fecha en que se dicta;
- c) Vistos resulta (Resumen de todas y cada una de las actuaciones en el procedimiento);
- d) Considerandos (Valoración de hechos y de los medios que prueban los mismos, así como los fundamentos de derecho);
- e) Parte resolutive;
- f) Firmas de los miembros de la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud.

La instancia de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud deberá notificar a las partes, dentro del siguiente día hábil, la Resolución dictada por la Comisión de la Carrera Sanitaria del Establecimiento de Salud. En la notificación se incluirá íntegramente el texto de la Resolución, y deberá prevenir al miembro de la Carrera Sanitaria sobre el derecho que tiene de interponer Recurso de Apelación ante la instancia de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud, la que podrá ser interpuesta en el acto de la notificación o dentro del término de tres (3) días hábiles.

Artículo 54. Del Recurso de Apelación ante la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria. Al momento de interponer el Recurso de Apelación, se suspenden los efectos de la Resolución recurrida, mientras se emite la Resolución definitiva por parte de la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria.

Interpuesto el Recurso de Apelación ante la instancia de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud donde se dictó la Resolución, ésta remitirá el Recurso y el expediente formado a la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria, en un plazo de tres (3) días hábiles.

El miembro de la carrera sanitaria puede optar por interponer el Recurso de Apelación directamente ante la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria, dentro del término de tres (3) días hábiles más el término de la distancia.

Artículo 55. Del escrito de interposición del Recurso de Apelación, y su tramitación. El escrito de interposición del Recurso de Apelación, debe contener:

- a) Nombres, apellidos y cédula de identidad del miembro de la Carrera Sanitaria o de quien lo representa.
- b) Resolución contra la que se recurre indicando lugar, fecha y hora en que fue dictada.
- c) Autoridad contra la cual se recurre.
- d) Expresión de agravios.
- e) Fecha y firma del miembro de la Carrera Sanitaria o quien lo representa.

Recepcionado el Recurso de Apelación, la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria, dentro del término de tres (3) días hábiles, admitirá o denegará dicho Recurso. En caso de admisión, radicará las diligencias y prevendrá al miembro de la Carrera Sanitaria, para que en el término de tres (3) días hábiles, más el término de la distancia, si fuera el caso, comparezca a expresar sus agravios ante la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria.

Presentado los agravios, la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria dictará Auto radicando los mismos y correrá traslado a la contraparte, para que dentro del término de tres (3) días hábiles a partir de la notificación conteste sobre los agravios expresados y con la contestación o no, se resolverá lo que en derecho corresponda.

La Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria deberá resolver el Recurso de Apelación en un término no mayor de treinta (30) días hábiles, contados a partir de la fecha en que se hayan presentado los agravios por parte del miembro de la Carrera Sanitaria, pudiendo confirmar, modificar o revocar la Resolución recurrida. Si no resolviere dentro del plazo establecido, el silencio administrativo operará a favor del recurrente.

Si la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria detectare anomalías en la tramitación del proceso llevado a cabo por la instancia de Recursos Humanos, la Comisión Bipartita o la Comisión de la Carrera Sanitaria en el Establecimiento de Salud, dictará Resolución indicando la nulidad del procedimiento, operando a favor del miembro de la carrera sanitaria y ordena archivar el expediente.

La Resolución definitiva dictada por la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria agota la vía administrativa y faculta al miembro de la Carrera Sanitaria para recurrir por la vía judicial.

TÍTULO VIII PRESTACIONES Y BENEFICIOS DEL PERSONAL DE LA CARRERA SANITARIA

CAPÍTULO I REMUNERACIONES

Artículo 56. Remuneraciones, Salario Básico, Fecha de Pago, Salario por Antigüedad, Incentivos y la Política Salarial Diferenciada. Las remuneraciones, salario básico y por antigüedad, los incentivo y la política salarial se sujeta a lo establecido en los artículos 48, 49, 50, 51,52 y 53 de la Ley.

CAPÍTULO II VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 57. De las vacaciones, permisos y licencias. Las vacaciones, permisos y licencias, están reguladas conforme lo contempla el Código del Trabajo, la Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa su Reglamento, Convenio Colectivo y Salarial y su Reglamento y el artículo 54 de la Ley.

CAPÍTULO III PERMUTAS

Artículo 58. De las Permutas. De conformidad con los artículos 55 y 56 de la Ley, Permuta es el acto mediante el cual el miembro de la Carrera Sanitaria, solicita a su jefe inmediato ser ubicado en lugar de otro miembro de la Carrera Sanitaria ya sea en el mismo Establecimiento de Salud donde presta sus servicios actualmente o en otro establecimiento de salud del Ministerio de Salud; en su misma ocupación, especialidad y nivel.

Para permutar el lugar de prestación de las funciones y atribuciones, los miembros de la Carrera Sanitaria deberán presentar solicitud motivada por escrito dirigida al Director del Establecimiento de Salud correspondiente, adjuntando los siguientes requisitos:

1. Carta firmada por ambos miembros de la Carrera Sanitaria manifestando su voluntad de permutar.



2. Autorización de sus jefes inmediatos y de las instancias de Recursos Humanos correspondientes.

La permuta se formaliza cuando el Director del Establecimiento de Salud correspondiente solicita la ejecución del movimiento de nóminas, ante la

División General de Recursos Humanos del Ministerio de Salud y ésta hace la respectiva aplicación.

TÍTULO IX SISTEMA DE GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

CAPÍTULO UNICO DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

Artículo 59. Del Proceso de Evaluación de la Gestión del Desempeño. Entiéndase por Evaluación del Desempeño el proceso sistemático, cíclico, formal y participativo de valoración cuantitativa y cualitativa del grado de cumplimiento de los objetivos y competencias de cada miembro de la Carrera Sanitaria, con el propósito de promover el desempeño eficiente y eficaz de los miembros de la carrera sanitaria, logrando resultados que impacten en el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

Artículo 60. Procedimiento para la Evaluación del Desempeño en los Establecimientos de Salud. Los artículos 10, 57, 58, 59 y 60 de la Ley, establecen el proceso de evaluación y los Recursos a que tienen derecho los y las integrantes de la Carrera Sanitaria que estén en desacuerdo con la calificación obtenida en el proceso de evaluación al desempeño.

Artículo 61. Principios y criterios que rigen el proceso de evaluación del desempeño. Los principios que rigen el proceso de evaluación al desempeño son: Objetividad, Participación, Responsabilidad y Compromiso Institucional.

Los Criterios que deben utilizarse son: Eficiencia, Efectividad y Eficacia, valorando los parámetros objetivos (Cuantitativos y Cualitativos) y las competencias, cuya evaluación global constituye la calificación final de la gestión.

Artículo 62. Procedimiento para la Evaluación al Desempeño. La Comisión de Evaluación al Desempeño en el Establecimiento de Salud deberá:

1. Realizar la evaluación al desempeño de forma conjunta con el Responsable inmediato superior del miembro de la Carrera Sanitaria y su Representación Sindical, en el primer trimestre de cada año (siendo el año evaluado el inmediato anterior).
2. La oficina de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud posteriormente deberá notificar por escrito el resultado de la evaluación en un término no mayor de tres (3) días hábiles.

3. En caso de inconformidad con la calificación obtenida, el agraviado podrá interponer Recurso de Revisión ante la instancia de Recursos Humanos integrante de la Comisión de Evaluación del Desempeño del Establecimiento de Salud, en un plazo máximo de tres (3) días hábiles a partir de que fue notificado de la calificación resultante de la evaluación.

Artículo 63. Del Recurso de Revisión al proceso de Evaluación al desempeño. De conformidad a lo establecido en el artículo 59 de la Ley, una vez interpuesto el Recurso de Revisión, la instancia de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud, será la responsable de recepcionar el Recurso y convocará a la Comisión de Evaluación del Desempeño del Establecimiento de Salud, para resolver dentro del término de cinco (5) días hábiles y notificar a más tardar cuarenta y ocho (48) horas hábiles después de haber sido resuelto.

Vencido el término para la Resolución del Recurso de Revisión sin que se haya pronunciado la Comisión de Evaluación del Desempeño del

Establecimiento de Salud, operara el Silencio Administrativo de forma positiva a favor del recurrente.

Artículo 64. Del Recurso de Apelación al proceso de Evaluación al Desempeño. De acuerdo al artículo 60 de la Ley, de haber obtenido una Resolución desfavorable, el o la integrante de la Carrera Sanitaria podrá interponer Recurso de Apelación ante la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria, dentro de los cinco (5) días hábiles después de haber sido notificado de la Resolución sobre el Recurso de Revisión.

La admisión del Recurso de Apelación será tramitada por la División General de Recursos Humanos o por quien ella delegue, convocará a los otros integrantes de la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria y solicitará a la Comisión de Evaluación del Desempeño del Establecimiento de Salud correspondiente, el envío de las diligencias realizadas dentro del término de setenta y dos (72) horas hábiles.

La Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria resolverá el Recurso de Apelación a más tardar dentro del término de sesenta (60) días hábiles, que se contarán a partir de haber sido interpuesto. Si no se resuelve en este plazo se tendrá por resuelto a favor del apelante.

La interposición de los Recursos de Revisión y de Apelación, suspende los efectos de la evaluación mientras se resuelven estos Recursos.

TÍTULO X DISPOSICIONES GENERALES Y FINALES CAPÍTULO ÚNICO

Artículo 65. Normas Supletorias. Lo no contemplado en la Ley y el presente Reglamento se regirán supletoriamente por:



1. Código del Trabajo;
2. Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua;
3. Código de Procedimiento Civil;
4. Ley del Servicio Civil y de la Carrera Administrativa y su Reglamento;
5. Normas y Leyes relacionada con lo contenido en la Ley y este Reglamento;
6. Convenio Colectivo y Salarial y su Reglamento de aplicación del Ministerio de Salud.

Artículo 66. Vigencia. El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su publicación en La Gaceta, Diario Oficial.

Dado en la Ciudad de Managua, Casa de Gobierno, República de Nicaragua, el día nueve de abril del año dos mil catorce. Daniel Ortega Saavedra, Presidente de la República de Nicaragua. Sonia Castro González, Ministra de Salud.



Gobierno de Reconciliación
y Unidad Nacional

El Pueblo, Presidente!

2018

UNID@S EN *Por Gracia*
VICTORIAS! *de Dios!*



**PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO
CONFORME LEY No. 760,
LEY DE LA CARRERA SANITARIA Y SU
REGLAMENTO**

DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

I – ACTUACIONES EN EL ESTABLECIMIENTO DE SALUD

1. Conocimiento de la falta cometida y elaboración del informe por parte del Jefe Inmediato.

(Artos. 44 y 45 de la Ley y Artos. 47,48 y 49 del Reglamento)

Cuando un miembro de la Carrera Sanitaria ha incurrido en Falta Grave (Arto. 42 de la Ley y Arto. 47 del Reglamento) o Muy Grave (Arto. 43 de la Ley y Arto. 48 del Reglamento), su Jefe inmediato deberá, dentro de los diez días hábiles siguientes de haber tenido conocimiento del hecho, enviar a la instancia de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud, un informe por escrito (Arto. 45 de la Ley y Arto. 49 del Reglamento) que debe contener:

- a) Nombre y apellidos, generales de ley, cargo que desempeña y número de cedula de identidad del jefe inmediato del miembro de la Carrera Sanitaria y del Miembro de la Carrera Sanitaria.
- b) Fecha exacta del conocimiento de los hechos
- c) Relatoría de los hechos
- d) Señalamiento de la Norma violentada
- e) Indicar los medios de pruebas que sustentan los hechos.
- f) Argumentar porque el hecho constituye falta grave o muy grave según sea el caso.
- g) Solicitud expresa de que se inicie el procedimiento disciplinario. La falta de este requisito produce nulidad en el proceso.
- h) Fecha de elaboración del informe y firma del jefe inmediato.

De este informe que elabora el jefe inmediato deberá remitirse copia al miembro de la Carrera Sanitaria objeto del procedimiento disciplinario, so pena de nulidad en caso de faltar este requisito.

2. Recepción del Informe / Instancia de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud.

(Arto. 46 de la Ley y Arto. 50 del Reglamento)

Al recibir el informe la instancia de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud, debe registrar el presentado en el mismo informe indicando:

- a) Nombre, apellido y cedula de identidad de quien lo presenta.
- b) Hora y fecha de recibido.
- c) Documentos que adjunta al informe.
- d) Firma de quien recibe (Instancia de Recursos Humanos del establecimiento de salud).

3. Admisión de la queja e inicio del procedimiento disciplinario.

(Faltas Graves, Arto. 42 de la Ley y Arto 47 del Reglamento y Muy Graves, Arto. 43 de la Ley y Arto. 48 del Reglamento)

Recibido el Informe (Arto. 50 del Reglamento) y previo análisis del mismo, la Instancia de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud, dentro del término de tres días hábiles de haber recibido el informe, dicta auto admitiendo o denegando la solicitud y determina si el hecho denunciado se tipifica como falta grave o muy grave.

- a) Si hay mérito para abrir el procedimiento disciplinario, la instancia de recursos humanos del establecimiento de salud:
 - Dicta Auto admitiendo la solicitud.
 - Convoca mediante notificación a la integración de la Comisión Bipartita (Clausula IX o XIX del Convenio Colectivo).
- b) Si no hay mérito para abrir el procedimiento disciplinario, considerando que el hecho constituye falta leve o se considera que no existe falta, en el mismo auto de denegación se manda a archivar el expediente y se informa al jefe inmediato las recomendaciones pertinentes. El jefe inmediato antes de aplicar falta leve, debe solicitar la conformación de la Comisión Bipartita (Clausula IX o XIX del Convenio Colectivo y Arto. 46 del Reglamento).

4. Conformación de la Comisión Bipartita.

(Arto. 44 de la Ley y Arto. 51 del Reglamento y Clausula IX, inciso B o en su caso Clausula XIX del Convenio Colectivo y Salarial del MINSA)

La Comisión Bipartita estará integrada como máximo por tres miembros de cada parte (empleador-Sindicato, con participación del trabajador). De la sesión de Comisión Bipartita se levantara Acta donde se establezca lo acordado por las partes.

Si hay acuerdo en la Comisión Bipartita se procederá conforme lo convenido o resuelto.

En caso contrario (si no hay acuerdo en la Comisión Bipartita), la Instancia de Recursos Humanos procederá a solicitar, dentro del término de dos días hábiles al Ministerio del Trabajo (Inspectoría del Trabajo correspondiente), el nombramiento de un inspector para la integración de la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud.

5. Conformación de la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud **(Arto. 8 de la Ley y Arto. 51 del Reglamento)**

Esta Comisión se integra de forma tripartita:

- a) Un o una representante de la Inspectoría departamental del Trabajo correspondiente.
- b) El responsable de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud o quien éste delegue
- c) El representante sindical del miembro de la Carrera Sanitaria o la persona que el miembro de la Carrera Sanitaria delegue para que lo represente.

Observación: A opción del miembro de la Carrera Sanitaria objeto del proceso disciplinario, podrá participar en la sesión de la Comisión en calidad de oyente, con voz pero sin Voto; esto la Ley y el Reglamento no lo manda expresamente, pero tampoco lo prohíbe.

6. Actuaciones de la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud en el marco del procedimiento disciplinario (Tripartita).

(Arto. 8 de la Ley y Arto. 52 del Reglamento)

Las actuaciones de la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud se registrarán de la forma siguiente:

1. Nombrado el inspector por parte del Ministerio del Trabajo, la Instancia de Recursos Humanos en los Establecimientos de Salud que corresponda, notifica al miembro de la Carrera Sanitaria y a los otros miembros que integran la Comisión, fecha, lugar y hora en que se llevará a cabo la sesión. En esta misma notificación deberá hacer saber al miembro de la carrera sanitaria, sobre el derecho que tiene para representarse por sí mismo o de designar a quien lo represente.
2. Constituida la Comisión de la Carrera Sanitaria en los establecimiento de salud, dicta Auto dando a conocer como queda integrada la Comisión y el responsable de la instancia de recursos humanos del establecimiento de salud o a quien este delegue, hace entrega de copia del expediente formado notificándole al miembro de la Carrera Sanitaria o a quien este haya delegado, para que dentro del término de tres días hábiles exprese lo que tenga a bien sobre el informe y las otras piezas del expediente.
3. Agotado este trámite, la Comisión mediante Auto, abrirá a prueba el proceso por el término de ocho días hábiles, el cual podrá prorrogar a solicitud de cualquiera de los miembros por cuatros días más, la instancia de recursos humanos notificara a los otros miembros de la Comisión, sobre la solicitud y convocará nuevamente para sesionar y resolver sobre la petición.

Dentro de este período probatorio, las partes presentarán todas las pruebas que consideren pertinentes.

4. Concluido el proceso probatorio, la Comisión de la Carrera Sanitaria en el Establecimiento de Salud tiene tres días hábiles para dictar resolución, la que deberá ser firmada por la mayoría de sus miembros.

7. De la Resolución de la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud.

(Arto. 8 de la Ley y Arto. 53 del Reglamento)

La resolución que dicta la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud debe ser motivada, indicando y razonando las pruebas que acrediten la existencia o inexistencia de las faltas. La obscuridad, incoherencia o falta de la motivación acarrea la nulidad de la resolución. Debe contener:

- a) La especificación del órgano que la dicta
- b) Lugar, hora y fecha en que se dicta
- c) Vistos resulta (Resumen de todas y cada una de las actuaciones en procedimiento)
- d) Considerandos (Valoración de hechos y de los medios que prueban los mismos, así como los fundamentos de derechos).
- e) Parte resolutive
- f) Firmas de los miembros de la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud

La Instancia de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud deberá notificar a las partes, dentro del siguiente día hábil, la resolución dictada por la Comisión de la Carrera Sanitaria del Establecimiento de Salud. En la notificación se incluirá íntegramente el texto de la resolución y deberá prevenir al miembro de la Carrera Sanitaria sobre el derecho que tiene de interponer Recurso de Apelación ante la misma Comisión (Instancia de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud), en el Acto de la notificación o dentro del término de tres días hábiles.

II. DEL RECURSO DE APELACION ANTE LA COMISION NACIONAL DE LA CARRERA SANITARIA

(Arto. 54 del Reglamento)

Al momento de interponer el Recurso de Apelación, se suspenden los efectos de la resolución recurrida, mientras se emite la resolución definitiva por parte de la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria.

Interpuesto el Recurso de Apelación ante la Instancia de Recursos Humanos del Establecimiento de Salud donde se dictó la resolución, esta remite el referido recurso y el expediente formado a la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria, en un plazo de tres días hábiles.

El miembro de la Carrera Sanitaria puede optar por interponer el recurso de apelación directamente ante la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria, dentro del término de tres días hábiles más el término de la distancia.

DEL ESCRITO DE INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE APELACION, Y SU TRAMITACIÓN

(Arto. 47 de la Ley y Arto. 55 del Reglamento)

El escrito de interposición del Recurso de Apelación, debe contener:

- a) Nombres, apellidos y cédula de identidad del miembro de la Carrera Sanitaria o de quien lo representa.
- b) Resolución contra la que se recurre indicando lugar, fecha y hora en que fue dictada.
- c) Autoridad contra la cual se recurre.
- d) Expresión de agravios. (Si fuera el caso, por economía procesal).
- e) Fecha y firma del miembro de la Carrera Sanitaria o quien lo representa.

Recepcionado el Recurso de Apelación, la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria, dentro del término de tres días hábiles, admite o deniega dicho recurso, en caso de admisión radica las diligencias y previene al miembro de la Carrera Sanitaria para que en el término de tres días hábiles, más el término de la distancia, si fuera el caso, comparezca a expresar sus agravios ante la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria. (Auto de Admisión).

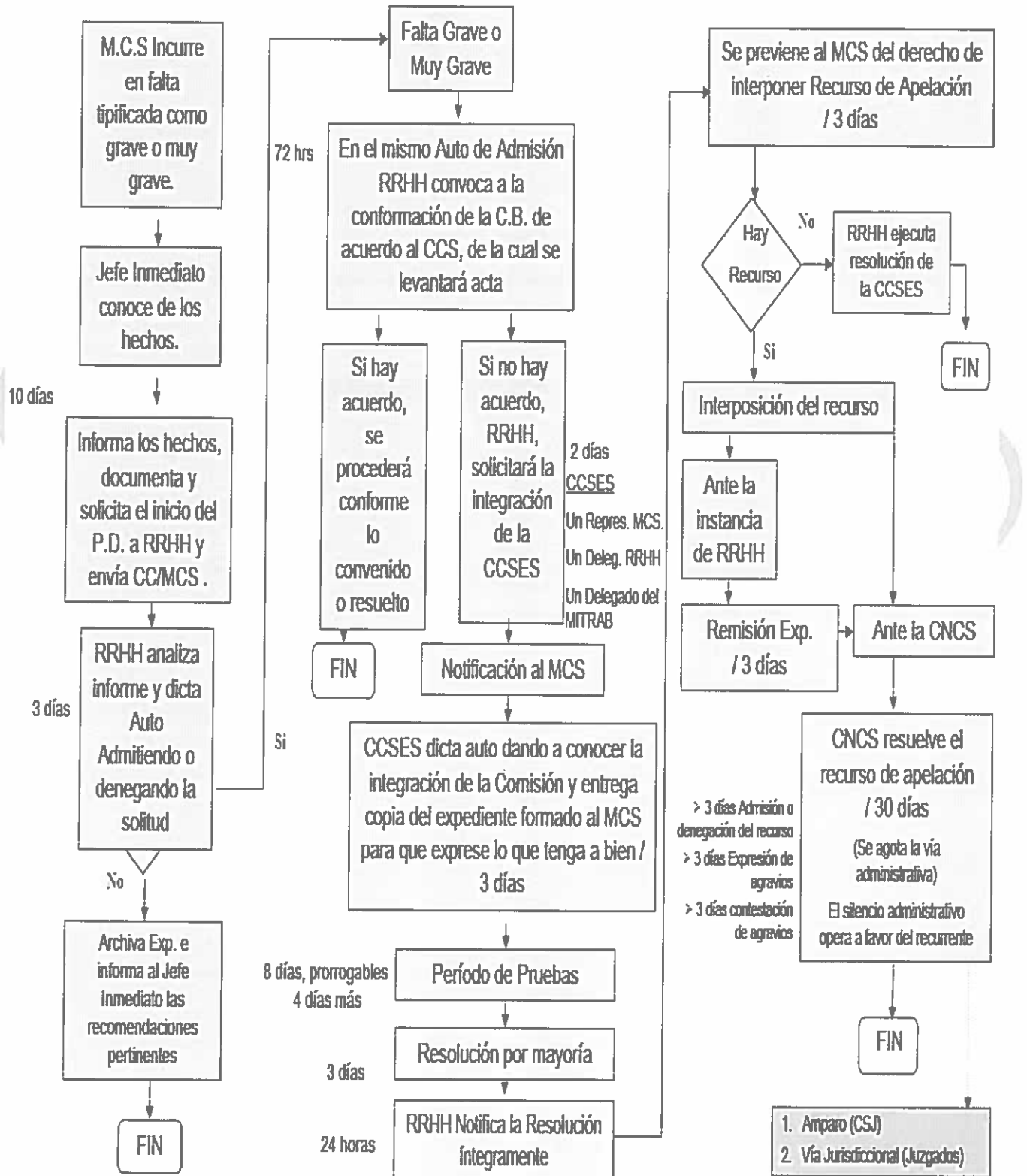
Presentado los agravios, la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria dictará Auto radicando los mismos y correrá traslado a la contraparte, para que dentro del término de tres días hábiles, a partir de la notificación conteste sobre los agravios expresados y con la contestación o no, se resolverá lo que en derecho corresponda.

La Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria deberá resolver el Recurso de Apelación, en un término no mayor de treinta días hábiles, contados a partir de la fecha en que se hayan presentado los agravios por parte del miembro de la Carrera Sanitaria, pudiendo confirmar, modificar o revocar la resolución recurrida. Si no resolviere dentro del plazo establecido, el silencio administrativo operará a favor del recurrente.

Si la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria detectare anomalías en la tramitación del proceso llevado a cabo por la Instancia de Recursos Humanos, la Comisión Bipartita, o la Comisión de la Carrera Sanitaria en los Establecimientos de Salud, dictara resolución indicando la nulidad del procedimiento, operando a favor del miembro de la Carrera Sanitaria y ordena archivar el expediente.

La resolución definitiva dictada por la Comisión Nacional de la Carrera Sanitaria agota la vía administrativa y faculta al miembro de la Carrera Sanitaria para recurrir a la Instancia judicial que estime pertinente.

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO





CRISTIANA,
SOCIALISTA,
SOLIDARIA

CRISTIANA,
SOCIALISTA
SOLIDARIA!

amor a siempre
a más allá...!
nicaragua,
en victorias!

