

## REGLAMENTO DE CURSOS DE CAPACITACION Y PAGO VARIABLE

### CAPÍTULO I. ANTECEDENTES

1. El Acuerdo de Consejo de Salarios del Grupo 15 sub grupo "Salud General – Servicios de Salud y Anexos" del año 2018 ratifica el pago de la partida salarial variable anual contra el cumplimiento de metas en el marco de "compromisos de gestión" ya acordado en los Consejo de Salarios del año 2015 y las posteriores resoluciones para todos los trabajadores no médicos y médicos pertenecientes a este grupo.
2. El presente acuerdo reglamenta las condiciones y criterios para el cobro de la partida anual variable establecida nuevamente en el Consejo de Salarios.

### CAPÍTULO II. DISPOSICIONES GENERALES

3. Se consideran cursos de capacitación que habilitan al cobro de la partida general variable anual aquellos aprobados por la Comisión Tripartita acordada en los Convenios de Consejo de Salarios del Grupo 15 de 2015.
4. Estarán habilitados para realizar los cursos todos los trabajadores sin excepción pertenecientes al Grupo 15 del Consejo de Salarios sub grupo "Salud general y Anexos", alcanzados por los mencionados acuerdos.
5. El Poder Ejecutivo pondrá a disposición los cursos y serán acordados en Acta complementaria.
6. Los cursos se realizarán a través de la modalidad de formación de Curso virtual auto-administrado.
7. La carga horaria obligatoria será de 9 horas, a las que se adicionan 5 horas no obligatorias de profundización y ampliación de los contenidos. El cursado de las 5 horas no obligatorias tiene como requisito excluyente que el trabajador haya finalizado el curso obligatorio de 9 horas.
8. Será necesario para acceder al/los curso/s contar con un correo electrónico que será utilizado como medio válido de comunicación.
9. Las partes firmantes del acuerdo se comprometen a dar la mayor difusión y a dar a conocer en forma fehaciente al conjunto de los trabajadores el curso, de forma de estimular la participación de estos.

  
  
  
  
  
**Dr. Alejandro CUESTA**  
Secretario Médico  
SMU

10. La comisión tripartita (establecida en los convenios colectivos) tendrá la competencia de resolver situaciones excepcionales de carácter general que se presenten durante toda la implementación de los cursos.

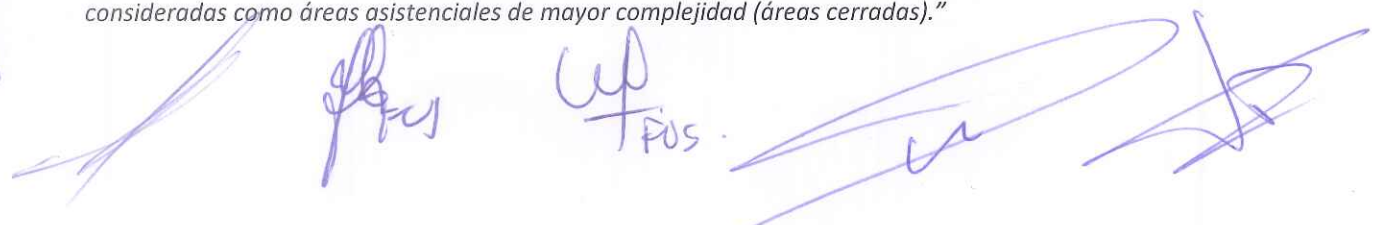
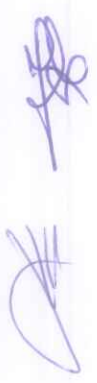
### CAPÍTULO III. PROCESO DE INSCRIPCIÓN

11. Las inscripciones se realizarán en acuerdo de la institución con el trabajador mediante los siguientes mecanismos: de forma individual por parte del trabajador y colectiva realizada por las instituciones.
12. Una vez habilitada la inscripción, el participante podrá inscribirse en cualquier momento y podrá cambiarse de grupo mientras haya disponibilidad temporaria y de cupo. El trabajador en acuerdo con el empleador podrá seleccionar la fecha a realizar la capacitación.
13. En caso que el trabajador no pueda comenzar o completar el cursado de las horas obligatorias en el plazo previsto, podrá reinscribirse condicionado a la disponibilidad de cupos.
14. La gestión de los cupos e inscripciones será coordinada por el MSP de forma de garantizar que todos los trabajadores puedan acceder a la capacitación.

### CAPÍTULO IV. DESARROLLO DEL/LOS CURSO/S

15. La capacitación tendrá 9 horas obligatorias, siendo 6 de ellas en horario de trabajo y de cargo de las instituciones y 3 no pagas por la institución ni realizadas durante el horario de trabajo.
16. De las 9 horas obligatorias 6 horas serán consideradas como horas trabajadas, no así las 3 horas que completan el curso obligatorio ni las 5 horas opcionales. Las mismas serán distribuidas en períodos de una hora diaria mínima durante el tiempo estipulado que tendrá el participante para realizar el curso<sup>1</sup>. Cada empleador determinará en acuerdo con sus trabajadores, la forma y el lugar en donde dicha capacitación se realizará.
17. En el caso de aquellos trabajadores que 30 días antes del comienzo de los cursos de capacitación tengan vinculación laboral en más de una institución, cada institución le

<sup>1</sup> Según la cláusula 7 b del acuerdo de Consejo de Salarios Grupo 15 del 30 de noviembre de 2016: "Cuando por razones de organización del servicio, de aquellas áreas de mayor complejidad –áreas cerradas-, no sea posible realizar el curso en horario laboral las instituciones compensarán las 6 horas de capacitación obligatorias en jornadas libres. La comisión determinará por institución cuáles serán consideradas como áreas asistenciales de mayor complejidad (áreas cerradas)."



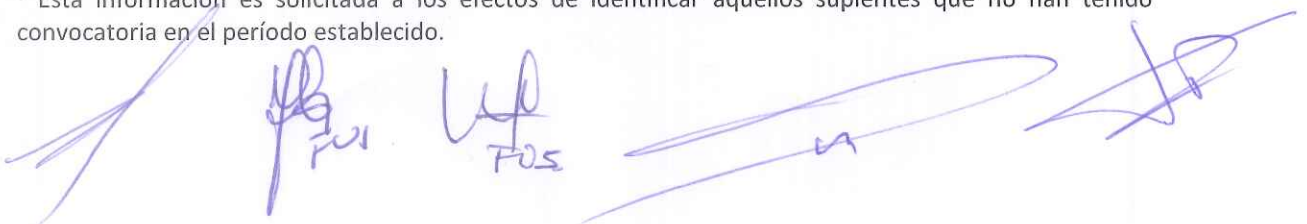
otorgará para la realización de la capacitación el número de horas que surja del cociente entre las 6 horas obligatorias en horario de trabajo y el número de instituciones donde tenga vínculo laboral. Esta cláusula aplica a aquellas instituciones que cumplan los requisitos definidos en la Cláusula 17.

18. Independientemente de lo establecido en la cláusula anterior, las instituciones podrán acordar con el sindicato o núcleo de base otorgar el acceso a las 6 horas de capacitación obligatoria que se realizan en el horario de trabajo. En este caso la institución deberá presentar junto con la información que se menciona a continuación una nota expresando dicha voluntad.
19. Para la implementación de las cláusula 15 y 16 las instituciones deberán enviar al MSP, antes de los 30 días previos del comienzo de los cursos, un listado de todos sus trabajadores con la siguiente información:
  - Institución de trabajo.
  - Nombre.
  - Apellido.
  - Cédula de Identidad.
  - Correo electrónico.
  - Celular de contacto.
  - Indicar si fue convocado en los últimos 12 meses.<sup>2</sup>

En base a la información enviada por las instituciones el MSP informará a cada prestador el número de horas que corresponde liberar a cada trabajador.

20. En caso de trabajadores que se vinculen a las instituciones en fecha posterior al envío de información al MSP solicitada en el punto anterior, será responsabilidad de la nueva institución empleadora otorgarle como máximo, 6 horas para la realización del curso en base a una declaración de multiempleo que realizará el trabajador incorporado.
21. En el caso de los trabajadores con régimen de guardia en modalidad retén, la capacitación será considerada dentro del horario de disponibilidad sin convocatoria en dicho período.
22. Las instituciones no estarán obligadas a liberar horas para la capacitación en el caso de aquellos trabajadores cuya carga horaria sea inferior a 20 horas mensuales. Para dicho cómputo se considerará el promedio de horas trabajadas en los últimos 6 meses.
23. Los trabajadores tendrán 15 días corridos para cumplir las 9 horas obligatorias luego de habilitarse y comunicarse su participación.

<sup>2</sup> Esta información es solicitada a los efectos de identificar aquellos suplentes que no han tenido convocatoria en el período establecido.



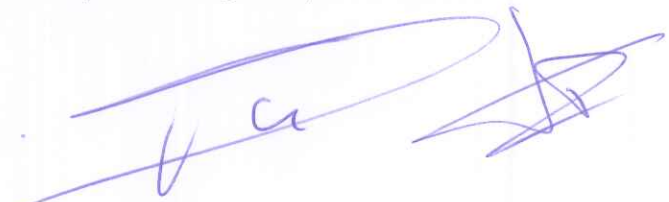
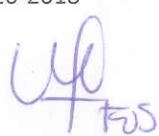
Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with 'FOS' below it, another signature with 'FOS' below it, a signature with 'LA' below it, and a signature on the right.

24. La realización del curso otorgará dos certificados, uno al finalizar el cursado de las horas obligatorias y otro al finalizar el cursado de las horas no obligatorias.
25. Se entiende por curso finalizado cuando el trabajador desarrolló todas las actividades obligatorias del curso y logró obtener el certificado final.
26. En el caso de las instituciones FONASA y las financiadas por el FNR, no será necesaria la presentación del certificado para acceder al cobro de la partida.

## CAPÍTULO V. PARTIDA VARIABLE

27. La capacitación que se reglamenta en el presente acuerdo tiene como contrapartida salarial los componentes variables establecidos en la Cláusula Segunda del Acuerdo de Consejo de Salarios Grupo 15 de los trabajadores no médicos de fecha 30 de setiembre de 2015 y la Cláusula Segunda del Acuerdo de Consejo de Salarios Grupo 15 para los trabajadores médicos de fecha 9 de octubre de 2015.
28. Desde el año 2019 en adelante, el pago de la partida salarial variable se realiza con el salario correspondiente al mes de diciembre del año en curso, en cumplimiento a los compromisos de gestión implementados.<sup>3</sup>
29. La partida salarial anual variable representa el 3.5% de la masa salarial anual del trabajador, sin considerar aguinaldo, salario vacacional ni partida del año anterior.
30. A partir de 2019, el pago de la partida salarial variable está sujeta a un tope máximo equivalente a \$54.000 nominales (pesos uruguayos cincuenta y cuatro mil) por institución, a valores de diciembre de 2018. Este tope no aplicará a los trabajadores médicos que sean titulares de un cargo de alta dedicación (CAD). Los titulares de los CAD cobrarán el 3.5% de la masa salarial anual prevista por el laudo vigente para la respectiva especialidad, excluidas las incidencias no consideradas en la base de cálculo para esta partida (aguinaldo, salario vacacional y partida del año anterior).
31. Para los trabajadores de los prestadores integrales, se realiza un incremento por única vez de la partida salarial general variable a ser abonada contra la realización de cursos de capacitación en 2019, que se liquidará con el salario del mes de diciembre de 2019. Este incremento es igual al porcentaje que equivalgan los recursos globales disponibles por la

<sup>3</sup> Artículo Sexto (Partida general salarial variable asociada a compromisos de gestión) del Acuerdo de Consejo de Salarios del Grupo 15 del 9-10-2018

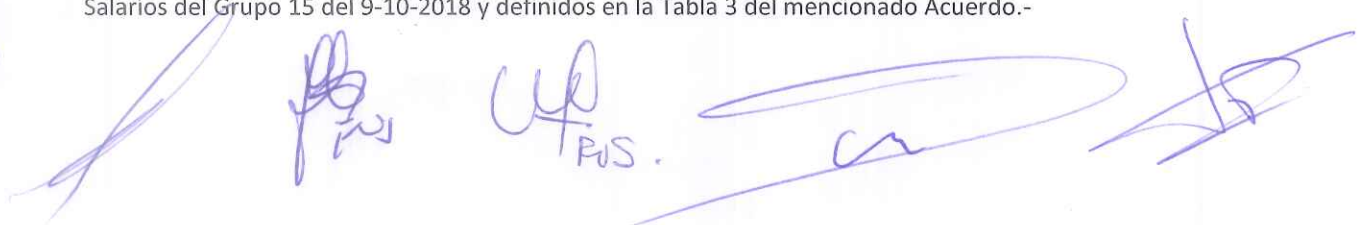


aplicación del tope, respecto al monto global de la partida deducido el producido por la aplicación del referido tope.<sup>4</sup>

32. Para acceder al pago variable el trabajador deberá realizar las 9 horas obligatorias del curso referido en el presente reglamento antes de la finalización del último curso habilitado.
33. La realización del curso no habilita el cobro de la partida de años anteriores.
34. Tendrán derecho al cobro de la partida sin realizar el curso:
  - 34.1. Aquellos trabajadores que de manera ininterrumpida desde la fecha de comienzo del curso al cual se encuentra inscrito hasta la finalización del último curso habilitado se encuentren con certificación médica, licencia maternal establecida en los acuerdos, seguro de paro, o por causa de fuerza mayor debidamente documentada. De acuerdo a lo establecido en los convenios colectivos, la base del cálculo será la masa salarial anual generada (sin considerar aguinaldo ni salario vacacional ni la partida del año anterior). En el caso que el trabajador se reintegre antes del comienzo del último grupo habilitado y en el caso de existir cupos, deberá realizar el curso para poder acceder a la partida.
  - 34.2. Aquellos trabajadores que se incorporen a la institución en fecha posterior al cierre del último curso habilitado y hasta el 31 de diciembre de cada año.
  - 34.3. Aquellos trabajadores cuya relación laboral se extinga en el período en que los cursos se encuentren disponibles, siempre que se encuentren inscriptos.
  - 34.4. Aquellos trabajadores cuya relación laboral se extinga con anterioridad al comienzo del/los curso/s cualquiera sea la causal de la misma, según los establecido en la cláusula 20 del acuerdo de 30 de noviembre del 2016, para el año en curso.
35. Cuando la relación laboral se extingue, el empleador deberá liquidar la partida variable en el momento de egreso del trabajador.
36. En los casos en que la extinción de la relación laboral se produzca entre la culminación de todos los cursos y el 31 de diciembre de cada año, se exigirá la aprobación del curso habilitante de dicho año para el cobro de la partida.

---

<sup>4</sup> Idem. 5 El monto se incrementa de acuerdo a los ajustes establecidos en el Acuerdo de Consejo de Salarios del Grupo 15 del 9-10-2018 y definidos en la Tabla 3 del mencionado Acuerdo.-



37. Las instituciones tendrán derecho a descontar las 6 horas correspondientes al módulo obligatorio a aquellos trabajadores que habiendo gozado de las facilidades que brindó la Institución para la realización del módulo obligatorio no lo hayan finalizado.

## CAPITULO VI. REVÁLIDAS

38. Se entiende por reválida el proceso que exonera al trabajador de la realización del curso para acceder al cobro de la partida salarial variable anual establecida en la Cláusula 2 de las Actas de Consejo de Salarios del Grupo 15 del año 2015 para los trabajadores médicos y no médicos. La comisión tripartita podrá definir módulos del curso que no sean revalidables.

39. Se crea la sub comisión de reválidas a efectos de resolver las solicitudes planteadas. Dicha sub comisión estará integrada por 1 representante del MSP, 1 representante de los prestadores, 1 representante de la Federación Uruguaya de la Salud (FUS) y 1 representante del Sindicato Médico del Uruguay (SMU).

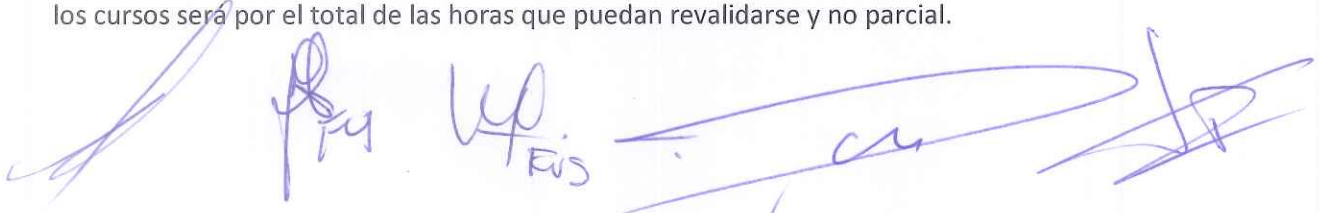
40. Las temáticas y objetivos de los cursos a revalidar deberán estar comprendidos dentro del/los curso/s definidos para cada año por la Comisión Tripartita. Podrán revalidarse cursos tanto a nivel nacional o en el exterior aprobados por el trabajador y según surja de la documentación probatoria, entre el 1º de julio del año anterior y el 30 de junio del mismo año en que se dicta el curso aprobado por la comisión, con una carga horaria mínima de 10 horas.

41. El trabajador puede acceder a la reválida por dos vías: a través de la solicitud realizada por las instituciones de cursos propios con su anuencia expresa o directamente por el trabajador.

42. La solicitud de reválida deberá ser enviada a [revalidasgrupo15@msp.gub.uy](mailto:revalidasgrupo15@msp.gub.uy) mediante el formulario que se Anexa antes del 31 de julio de cada año.

43. Las instituciones podrán presentar previamente a la sub comisión de reválidas, los cursos incluidos en su plan de capacitación para su evaluación. Cada institución podrá gestionar el proceso de reválida o acreditación que se reglamenta de manera individual. Se valorarán también propuestas presentadas de manera colectiva por más de una institución siempre que se trate de la misma capacitación.

44. La subcomisión resolverá cada solicitud una vez evaluadas las temáticas, objetivos, modalidad, carga horaria y destinatarios de cada curso, siendo sus resoluciones inapelables y de carácter vinculante con el solicitante. En todos los casos la validación de los cursos será por el total de las horas que puedan revalidarse y no parcial.



45. En caso que la reválida sea aprobada y que la Comisión Tripartita haya definido horas que no pueden ser revalidadas del curso, los trabajadores alcanzados deberán realizarlas antes de la finalización del último curso habilitado, para poder acceder al cobro de partida antes mencionada.
46. De no haber sido aprobada la reválida, el trabajador deberá realizar el curso a fin de obtener el pago de la partida salarial variable anual correspondiente.
47. La sub comisión tendrá hasta el 31 de agosto de cada año para evaluar las solicitudes de reválidas contempladas en la Cláusula 35. La resolución será comunicada al trabajador vía correo electrónico antes del 5 de setiembre del mismo año.
48. El informe de la sub comisión incluirá la fundamentación de la resolución adoptada, la que se definirá por mayoría de las partes integrantes de dicha sub comisión correspondiendo un voto al Poder Ejecutivo, un voto al representante de las instituciones y un voto al representante de los gremios involucrados (FUS o SMU según corresponda).
49. Se creará un registro actualizado de todas las resoluciones adoptadas por la subcomisión.



FUS



MSP



FUS



FOS



Dr. Alejandro CUESTA  
Secretario Médico  
SMU



IATC 1780