

VI. PLENARIA



**APORTES DE LOS GRUPOS DE TRABAJO A LA
METODOLOGIA Y PLAN DE LA POLITICA NACIONAL DE
SALARIOS DEL MINISTERIO DE SALUD**

VI. PLENARIA

APORTES DE LOS GRUPOS DE TRABAJO A LA METODOLOGIA Y PLAN DE LA POLITICA NACIONAL DE SALARIOS DEL MINISTERIO DE SALUD

Moderador: Lic. José Humberto Murillo Aguilar – Director General de Recursos Humanos

Grupo No. 1

En el objetivo 1 lo principal estuvo en que el elemento productividad debía quedar como un elemento muy frío, proponen la reforma del mismo y queden establecidas las bases para una redistribución justa que fomente la productividad y vocación de servicio, agregándole lo siguiente: **“en armonía con la satisfacción laboral”**.

En cuanto al objetivo 2, hay también una especie de similitud entre los objetivos 2 y 5, existiendo una fuerte correlación, sin embargo estos objetivos hablan de contratación de recursos, pero en ningún momento contemplan elementos como la promoción o el desarrollo de los recursos humanos de la Institución. La discusión es que dicho elemento estaba incorporado en el anteproyecto de Ley de Carrera Sanitaria, sin embargo, por considerarlo oportuno se debe anexar un objetivo que aun cuando está contemplado en la Ley dijera: **“Establecer políticas de promoción y desarrollo de los recursos humanos con el objetivo de mejorar la capacidad de atención con calidad y sentido humano”**, decidiendo conservar el segundo objetivo pasando al objetivo 3,

Fusionar los objetivos 2 y 5, proponiendo que quede **“captar y alentar la contratación de personal calificado disponible con el objeto de lograr la misión de la Institución”**. Asimismo proponen que los objetivos 3 y 4 pasen a ser objetivos 4 y 5 del documento.

En lo que respecta a la guía: Para el MINSA es difícil establecer rangos salariales y hablar de establecer rangos cuando ya están determinados por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, ya que no es el MINSA quien define estos rangos. Sugieren unificar los criterios de los indicadores para definir la escala salarial y sus rangos coherentes y equitativos con todo el estado, el resto de elementos queda igual.

Sobre el plan están de acuerdo con lo que en éste se plantea, proponiendo que se formen tres grupos de trabajo uno que vea el aspecto político, otro el técnico y un tercero el ordenamiento salarial.

El Doctor Alejandro Solís plantea que debería haber participación de la sociedad en este trabajo.

La Lic. Eviling Umaña expresa que hay equidad salarial en el estado, ya que cuando se discutió el anteproyecto hubo participación social, razón por la que se impuso gratuidad en los servicios de salud. (revisar)

El Lic. Murillo expresa que efectivamente la guía propone los objetivos, así como los principios y los componentes de la Política Salarial al igual que el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Nacional de Política Salarial. Expresó también que hay una diferencia importante en los que son los niveles salariales y rangos salariales que dependen de diferentes factores como de aspectos técnicos.

El Lic. Javier López: Explica que lo que la Dirección General de Función Pública hace es aplicar tablas salariales de referencia aplicado a Instituciones que ya tienen implantado su sistema de clasificación de puestos, que **el MINSA tiene 22 niveles y que actualmente con el decreto para salarios de funcionarios principales quedó en 20 niveles y con un salario para cada cargo**. Además aclaró que el MINSA puede proponer sus propios rangos salariales.

La Dra. Gross expresa que en la elaboración de la Carrera Sanitaria, una de las grandes discusiones era que quién elaboraba la escala salarial y quién definía los niveles de complejidad y en uno de los artículos quedó claro que siendo una carrera propia en el ámbito de la escala trabajada real con Función Pública, la Carrera Sanitaria tenía **desarticulada** la prioridad de elaborar los niveles de complejidad y desarrollar su escala y agradeció recordarlo al funcionario de Función Pública.

Grupo No. 2

Proponen agregar en el segundo propósito: la mejoría de la cobertura y calidad para reforzar el carácter humano de nuestra misión.

Modificación de régimen de contratación horaria (8 horas, ½ jornada de 4 horas) ya que no cumplirían el objetivo de un trabajo.

Reducir todo el Plan de Trabajo en 23 semanas.

La Lic. Nidia Icaza explica que se reduce en 20 semanas.

Grupo No. 3

En lo que se refiere a la Metodología:

En la introducción sugieren aclarar si realmente forma parte de la Política Salarial cuando expresa como propósito la Política Nacional de Salario las condiciones materiales para no crear expectativas.

En el objetivo 2: Sustituir la palabra captar por contratar a las personas de acuerdo a su perfil profesional, como también mantener estabilidad.

Sugieren unificar párrafos 2 y 5.

En cuanto a la Guía: En el sexto paso agregar ética profesional (elemento a considerar en las promociones).

Hacer extensivo en todos los perfiles evaluación, desempeño y la capacitación a todos los gremios.

En el Plan proponen tres meses de plazo y conformar grupos para agilizar el trabajo

Grupo No. 4

En la Introducción:

1. Aclarar que se retribuya de forma equitativa en el trabajo en correspondencia con el nivel técnico, profesional y funciones específicas del trabajador.

2. Motivación del trabajador: No solamente que está motivado sino que el trabajador entienda que es su razón de ser el prestar servicio a la población.

En los objetivos:

1. Establecer las bases para un ordenamiento y retribución de manera justa, fomentar la capacidad de acuerdo a la productividad y vocación.

2. Proporcionar remuneración equitativa a los empleados de acuerdo con su nivel técnico profesional.

3. Motivar y estar en capacitaciones para que logren mejorar su nivel técnico y productividad en atención de servicio.

4. Alentar a la promoción del personal calificado que hay dentro de la Institución.

Justificación:

Tercer párrafo: Además de un equilibrio entre Recursos Humanos, Empresas Médicas y las No Médicas y condiciones laborales.

Sexto párrafo: Reconocer el desempeño de los trabajadores con equidad.

Política Salarial: Que tenga estrecha relación con lo contemplado en el Convenio Colectivo.

Dice derecho a la salud.

Función social integrando de manera amplia en base a la Constitución Política de la Salud, Atención en Salud universal y gratuita.

En el punto donde dice debe alcanzar “**Cubrir a todos los trabajadores de la salud**”

En cuanto a la guía: Actualización y revisión de los cargos.

Punto 7: Establecer ajustes salariales programados e indexación del salario debidamente presupuestado.

Plan:

Unificar diagnóstico que se pretende hacer de los salarios con actualización de descripción de cargos (6 semanas).

Ordenamiento de los diferentes cargos conforme a categoría (6 semanas)

Determinación de cargos por clasificación y nivel (6 semanas).

Comparten el planteamiento de que se conformen subcomisiones.

El Lic. Murillo aclara que lo que no se refute o impugne se tendrá como efectivo consenso.

Grupo No. 5

Paso No. 1 . No hay Política actualmente, el sustento es el Convenio Colectivo fundamentalmente.

El diagnóstico debe integrar los estudios pre existente y toda la documentación al respecto.

Se sugiere conformar equipos multisectoriales para la elaboración del diagnóstico

Paso 2, integrar en cada Sub Comisión a representantes de asociaciones de técnicos y profesionales con especial atención a los cargos asistenciales para la adecuación del modelo de atención.

Se debe incluir la función de elaborar nuevas fichas.

El punto 2.3 debe incluir cotejar con los perfiles correspondientes y hacer ajustes.

OBSERVACIONES A LA GUIA METOLOGICA

Paso No. 3, eliminar el punto 3.4 ya que se incluye en el paso 2. Presentar la propuesta ante la Comisión Nacional, antes de remitirla al MHCP.
Qué Metodología se utilizará para la clasificación de cargos.

El grupo Número 5 que estaba compuesto por el Señor Isidro Iglesias, Aura Castrillo, Sonia García, Juana Francisca Rueda, Selena Valverde y el coordinador es Don Ramón Membreño, nosotros hicimos algunos aportes sobre el plan de trabajo pero sobre todo en el primer análisis donde decía que, si existe alguna política salarial en el Ministerio de salud, nosotros consideramos que no la hay y que el único que nos sustenta es el convenio colectivo fundamentalmente, al referirnos a la propuesta del plan de trabajo por parte del MINSa, también propusimos mejoras en las redacciones como tal es el punto 2.1 que dice completar he fichas, completar y transcribir fichas ó sea como que esto es completar como que ya existe y que lo que vamos a hacer es anexar algunos datos que aun le están haciendo falta, pero no es así entonces nosotros lo que estamos proponiendo es **elaborar y transcribir fichas ocupacionales**.

El punto 2.3 dice cotejar y hacer ajustes al trabajo de transcripción, esto como que todavía le queda algún vacío entonces nosotros solicitamos se le aplique para todos los perfiles correspondientes.

En el punto Numero 3.6 dice la elaboración de un informe de remisión ante el Ministerio de Hacienda y Crédito Publico, nosotros consideramos de que nos estamos adelantando a los acontecimientos, que primero se debe discutir y se debe analizar por esta Comisión algún tipo de informe o algún tipo de acción que se tenga que hacer en el Ministerio de Salud antes de enviarse al Ministerio de Hacienda y Crédito Publico. Esta Comisión debe analizar y ratificar para que esto pueda llegar hasta el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

En lo que refiera al punto Número 4.1 Análisis del mercado laboral nacional y Centro Americano consideramos de que en el plan de trabajo ponen 4 semanas para hacer estos análisis, nosotros consideramos de que es muy poco tiempo por que la verdad es de que tenemos que ir de país en país centro Americano analizando la situación laboral y la situación económica de cada una de los trabajadores a nivel Centro Americano para que se nos pueda aplicar o incrementar a nosotros pues en lo que a eso se refiere-

En el punto 4.3 la elaboración de una propuesta de salarios de cada rango de acuerdo a los principios de la política Salarial y considerando el desarrollo científico y técnico, eliminamos o sea solicitamos eliminar la evaluación del desempeño y la experiencia en el cargo por que esto se tenia entendido que eso lo realizarían año con año o cada dos años y el que no de la talla va fuera, entonces consideramos que esta de mas de que se aplique en esta propuesta.

Lo que se refiere al diagnóstico dice que debe integrarse comisiones multi sectoriales o sea en cada SILAIS en cada Recursos Humanos de cada SILAIS debe existir una sub. comisión que esté integrada por representantes sindicales, Recursos Humanos y la persona que la persona del cargo al que se va a discutir o al cargo que se va a analizar, por que en este caso solamente estamos hablando de diagnóstico pero no dicen como van a estar

conformadas esta Comisión o la persona que va a estar a cargo de esta situación, entonces nosotros consideramos que debe conformar una Sub Comisión que debe estar integrada por Representantes Sindicales, Recursos Humanos del SILAIS y pero en si la Dirección General de Recursos Humanos, es la que debe llevar la batuta en esta situación, pero que nosotros también debemos ser parte en eso, cosa que no se menciona.

En el Plan de trabajo eliminar el punto 3.4 ya que se incluye en el paso 2 ó sea era lo que estaba proponiendo la compañera a que me antecedió a mi, la consideración nuestra es de que ya se dijo en el punto anterior entonces debido a eso nosotros solicitábamos pues de que no debería ir en ese lugar, creo que eso es todo gracias

Lic. Murillo solicita opiniones sobre esta ponencia, si no hay opiniones yo sugeriría que se tomara en consideración la evaluación al desempeño.

Lic Eveling Umaña:

Yo creo que, que tenemos que ver dos cosas dentro del marco de la posición que trajo el grupo 5, la evaluación del desempeño no puede dejar de hacerse en el trabajador, es algo que debemos hacerlo sistemáticamente, es base el desarrollo mismo del trabajador. Lo otro que se planteaba ahí desde el punto de vista de cómo vamos a ir alcanzando los procesos de niveles, no es que nosotros vamos a ir hacer análisis en los países Centro Americanos , hemos solicitado desde el inicio de la discusión del anteproyecto de la Carrera Sanitaria que la OPS nos apadrinara buscando esa información que nos permitiera conocer los diferentes rangos salariales que existen en los países Centro Americano y decíamos es bueno conocer como en Panamá están también los salarios no solamente verlo desde el punto de vista de Centro América, sino agregar un poco Panamá, para saber como podemos caminar e ir implementando en ese proceso de cinco años; creo que debemos de tomar muy en cuenta que la evaluación al desempeño es un elemento necesario, no es la desarticulación de la fuerza laboral sino es mas bien el fortalecimiento de la fuerza laboral. por que? Por que nunca se ha hecho y si tenemos por que hacerla porque ahí se va a ver si tenemos debilidades para capacitarlo o sea mejorar el desempeño del trabajador.

Lic. Rosario Gaitán:

En la evaluación del desempeño yo estoy de acuerdo, en lo personal que el proceso se haga por que es donde sabemos la eficiencia del trabajador, sin embargo yo propongo que estas fichas donde se están haciendo se revisen, no conciben a veces el evaluar a un trabajador con los complementos de trabajo que se le dan, por ejemplo como vas a evaluar a una enfermera con un baño en camas cuando no se dan los instrumento de la pana, la toalla etc., etc., entonces yo pienso que esto es importantísimo pero que a la vez de implementar la evaluación al desempeño hay que ver los medios para el trabajador por que no va a salir nunca bien el trabajador sino se consideran las dos cosas

Gracias.

Lic. Nubia Salgado

Estoy de acuerdo que debe hacerse la evaluación del desempeño por que no podemos seguir trabajando sin ser evaluados por que eso nos estimula también, aquí ahorita gana igual el malo y el bueno; y eso no puede seguir, por que ya no nos acomodamos por que ya trabaje bien o trabaje mal me van a pagar lo que están así lo aumentos que van habiendo. Yo creo que no hay que tenerle temor a la evaluación por que si yo estoy trabajando bien por que voy a tener temor a una evaluación. Ya se ha hecho evaluación, enfermería siempre ha tenido su técnicas para evaluar y nunca hemos tenido problemas en evaluar al personal y yo creo que hay que hacerlo. Como decía ella hay que dar los medios, por que muchas técnicas se han perdido por que no tenemos los medios para hacer estas evaluaciones pero yo creo que si esto va para mejorar tenemos que evaluar. También hacer los rangos para hacer la promoción horizontal no tendríamos elementos para poder hacer eso y estaríamos estáticos en la misma escala salariales verticales nada más y no horizontales y aquí ha existido por que aquí hay gente que trabajo en el sistema de salud, en el seguro social donde habían escalas A B C y D usted entraba en la D trabajando, lo evaluaban cada año y si usted tenía buena evaluación pasaba a la escala siguiente y llegaba a la A en su mismo trabajo sin tener que subir de cargo, entonces yo creo que tenemos que realizar la evaluación del Desempeño.

Lic. Sabina Velásquez de la Asociación de Trabajadores Sociales.

Un poco para consensuar en esto de la evaluación al desempeño, cuando nosotros discutíamos el documento se decía que los elementos que se tomaran en cuenta en las promociones serán experiencia en el puesto, evaluación al desempeño, capacitación y desarrollo científico y agregamos un punto importante que también era de **ética profesional** por que yo estoy de acuerdo cuando se dice a veces que pasa el buen trabajador, el regular o el deficiente como se quiera calificar es decir no hay un estímulo y también habría que revisar los criterios precisamente para evaluar al trabajador por que no es lo mismo que yo voy a evaluar a mi subordinado, con criterios de amistad, con criterio de familiaridad o cualquier otro criterio a con criterio que tienen que quedar claramente establecidos, es decir, ha sido como una práctica a veces muy común en algunos lugares y esto no podemos obviar que digamos que ha habido vicios en nuestras unidades de salud y aquí lo que se trata es de precisamente corregir estas situaciones. Cuando hablaba de la capacitación también se hacia énfasis en la capacitación en todos los perfiles. Por que habría que tomar en cuenta que muchas veces las capacitaciones han estado dirigidas a sectores privilegiados ya sea en la capacitación a nivel nacional e internacional por eso es que también a nosotros nos alegra que en esta Comisión no solamente va a elaborarse la Política Salarial, le vamos a dar seguimiento, la vamos a evaluar para que realmente podamos decir que tenemos una participación decisoria entonces en este sentido verdad hacíamos también énfasis en que se nos tome en cuenta a la hora de hacer esta evaluación y no como se dice a veces son dos o tres personas las que evalúa, gracias.

Isidro Iglesias:

Buenas tardes, yo estuve en ese grupo la verdad que el planteamiento no es que no se haga la evaluación si no que en el punto que está planteado no debe ir ahí por que la propuesta para salarios que corresponden a los requisitos al puesto para ocupar un puesto, están normados por la carrera administrativa por el servicios civil y carrera administrativa, pero además y lo que tiene que tener es el desarrollo científico técnico profesional; después que ya estoy, viene la evaluación que se abra un punto en que diga de las promociones y evaluaciones al desempeño, debe ir eso ahí, esa es la parte discusión que tenia el grupo lo que pasa es que ahí no se hizo una división en lo que esta el planteamiento y se entiende como que no se haga la evaluación al desempeño. Debe hacerse la evaluación al desempeño y este debe ser para mayor categoría para promoción y para saber si ese recurso realmente esta cumpliendo con la función requerida y calidad que necesita la institución, entonces no es que no se haga para que no se mal interprete, no fue eso lo que se dijo en el grupo.

Lic. José Humberto Murillo:

El planteamiento que está en la guía metodológica es de que hay unos componentes que la Política Nacional de Salarios debe considerar o tomar en cuenta como la evaluación al desempeño. Se debe recoger o rescatar el planteamiento de la licenciada de enfermería en el sentido de que La Etica es un elemento determinante para la promoción, en este caso la horizontal, es decir, la del mismo nivel o inclusive promoción vertical es decir hacia otros cargos de mayor responsabilidad, o salario.

José Brizuelas:

Buenas tardes hay un punto que ningún grupo lo tocó y es en los principios rectores, que es el punto del meollo del asunto la sostenibilidad de los beneficios de esta política Nacional, y en el grupo que yo estuve el 4 , yo decía que estos beneficios iban ir en consonancia con el desarrollo económico y la capacidad de recaudación del gobierno, yo como nicaragüense deseara que haya desarrollo económico pero la realidad yo sé que somos un país en sub. desarrollo y somos un país tercer mundista y para salir de esta crisis se requiere muchos años pues, no vamos a salir en un año ni en seis meses entonces yo decía que si esto esta amarrado al desarrollo económico y la capacidad de recaudación del gobierno y si no hay recaudación si no hay desarrollo económico entonces no hay sostenibilidad de estos beneficios de La Política Nacional de Salarios. lo digo esto por que Murillo dijo si nadie dice, entonces nada se está dando por aceptado. Todo lo digo claro pues está cuando como sindicalista firmamos convenio, si yo digo me vas a dar esto y después me dice el empleador de acuerdo las posibilidades económicas del país, me da y no me da nada, entonces lo meto esto a discusión por que creo que es importante la sostenibilidad así como dijimos en el marco conceptual en el grupo nuestro que la Política Salarial además de lo contemplado en el Convenio Colectivo y Salarial, deberá contemplar un sistema de incentivos que quiere decir esto que salvaguardamos lo que ya tenemos, no va a venir la

Política Salarial a decir el incentivo que era 20 ahora es 10 eso se deja como salvaguarda pues, digo esto para que no quede como que ningún grupo habló de la sostenibilidad de esta Política Nacional de Salarios..

Doctor Alejandro Solís:

Yo tengo varios comentarios que pueden ser de forma pero como aquí estamos en la primera sesión es importante que lo dejemos bien claro.

Primero en los títulos de los documentos tenemos que estandarizar el lenguaje para los títulos de los documentos en uno decimos Política Nacional de Salarios del Sector Salud en el otro decimos Política Nacional de Salarios del MINSA y en el otro decimos Reglamento de Organización y Funcionamiento del Proceso de Formulación de la Política Salarial. Creo que tenemos en primer lugar que estandarizar la nomenclatura que vamos a utilizar para que no nos enredemos, esto es legal.

Segundo, en el documento de la Metodología, en la pagina 5 precisamente en los principios, ahí se vuelve a hablar de una Política Nacional de Salarios para el Sector Público de Salud cuidado esta no es una Política para el Sector Publico de la Salud es una Política Nacional de Salarios para el Ministerio de Salud, si estoy equivocado me corrigen por favor, entonces hay que reemplazar esos conceptos, esos términos por que nos pueden enredar. En la pagina 6 de este mismo documento yo creo que seria bueno cuando se plantea el primer paso elaborar un diagnóstico y en el segundo actualizar descripciones de cargos, señalar cual va a ser la instancia responsable de hacer ese trabajo o si va a ser esa Comisión Nacional, que se defina claramente ahí, por que eso no dice quien lo va a ser y en el octavo paso ahí se dice una cosa que yo no estoy muy seguro que sea así, dice en la penúltima línea antepenúltima línea fijar porcentaje para los ajustes salariales yo creo que la División General de Recursos Humanos lo que hace es proponer, pero no los define quien lo define al final es el Ministerio de Hacienda y Crédito Publico, pero no sé pues, quiero aprender de Recursos Humanos y en la pagina 9 en el punto 6 donde dice creación del Comité Nacional permanente de aplicación y seguimiento de política yo no sé si es necesario crear una estructura sobre otra estructura, de todas maneras pues yo quisiera esa aclaración, por que cuando vamos al reglamento, en el reglamento en la constitución se habla de la Comisión Nacional de Política y se habla de las comisiones de trabajo pero cuando me voy a la página que no tiene número y es importante también numerar las páginas en estos documentos, en el apartado 4.2 dice de los grupos de trabajo, entonces se utiliza indistintamente grupos de trabajo, con comisiones de trabajo y en el documento de metodología les repito dice creación de un Comité Nacional que no aparece, entonces en el Reglamento yo creo que tenemos que cuidar la coherencia de las cosas para que tengamos bien estructurado lo que queremos, y después cuando vengan los problemas que no argumentemos aquí malos entendidos o confusiones, por eso es que las cosas las tenemos que dejar claras desde el principio y luego, que yo espero que este considerado pero en el programa no lo miro, que es que estos documentos tienen que ser aprobados en esta sesión, sino no son válidos, decir estos documentos que se propusieron que se han discutido que se han enriquecido, al final tienen que

ser aprobados por que son los documentos que van a regir los destinos del trabajo de esta Comisión solamente era eso.

Lic. Humberto Murillo:

Bien , antes que continuemos con dar la palabra mejor vamos haciendo algunas aclaraciones con respecto a los comentarios del Doctor Solís, bueno tal vez por que no ha tenido tiempo de leer los documentos, yo en lo particular si he tenido tiempo la Ley de Equiparación de Salarios, de los médicos generales y odontólogos, digo perdón de los médicos en términos generales, establece que es el Sector Publico de Salud y cuando la Ley lo tiene claro más claro, no puede estar, por otro lado, esta el acuerdo ministerial 404 - 2006, donde utiliza como sinónimo los conceptos de Comisión Nacional de Política Salarial o Comisión Nacional de Salarios del Ministerio de Salud o del Sector Público de Salud, dicho de otra; manera que cuando hablamos del Sector Público de Salud está claramente entendido que estamos hablando del Ministerio de Salud aunque técnicamente signifique otra cosa, legalmente es lo mismo yo no me pongo a discutir aspectos técnicos, fundamentalmente con los salubristas verdad, en ese sentido el punto es de que ahí no hay ningún problema en cuanto a que es lo que se vaya a interpretar, por otro lado lo que estamos planteando es una propuesta de Comisión o Comité, permanente de seguimiento a la política, que si esta Comisión Nacional de Política Salarial decide que es la misma pues es la misma, así de sencillo, es decir; aquí hay facultad, lo único que estamos planteando es, que no puede crear la Política Nacional de Salarios muy bien gracias; sino que se le debe dar seguimiento, se debe evaluar, hay intención hay motivación por parte del Ministerio de Salud, de que esta sea una responsabilidad compartida con sus trabajadores y con cualquier otra Comisión, Institución o Asociación vinculada con el Ministerio de Salud, En ese sentido aclaramos ese segundo punto, por otro lado si hay razón cuando el Doctor plantea de que o es Comisiones o son **grupos de trabajo** y ahí si aceptamos el error en la propuesta de que lo quisimos decir únicamente fue grupos de trabajo y no confundir entre comisiones y grupos de trabajo, de suerte tal, que en el reglamento donde dice comisiones debe decir efectivamente grupos de trabajo para estar en consonancia con más adelante que habla de grupos de trabajo lo que queremos manejar es un solo criterio en cuanto a que son grupos de trabajo, entonces ahí si pues habría que establecer la corrección lamentable error y le agradecemos al Doctor.

Dra. Socorro Gross

Cuando se construye la Política Salarial, en realidad estamos hablando de la Carrera Sanitaria y la Política Salarial, la carrera el ante proyecto de Ley está como ante proyecto de ley que estableció además, de la base de lo que sería los incentivos y la evaluación del desempeño y les quería leer nada más un pedacito de lo que son los parámetros de construcción de una política salarial, y dice: de la definición de una política retributiva debe estar orientada a la búsqueda de objetivos y metas institucionales que a su vez deberán estar relacionadas con acuerdos y compromisos de gestión, que una ultima instancia constituye un instrumento gerencial que permite vincular la productividad y la

producción con los esquemas de remuneración e incentivos, entonces la Carrera Sanitaria abrió el espacio del incentivo que está ligado a evaluaciones del desempeño, también no se si se recuerdan en lo que es el movimiento horizontal y en el ámbito de los incentivos que también dice aquí: las decisiones en materia de incentivos y beneficios deben tener el mismo alcance que las definiciones de la Política Salarial; de hecho deben de ser parte de ella ya que genera la posibilidad de darle movilidad a la Carrera Sanitaria; entonces esos elementos en la parte de Política Salarial digamos la evaluación del desempeño como elemento de la carrera sanitaria tiene que ir seguida en la Política Salarial, lo que significa que no es que la evaluación del desempeño se va definir en la política salarial ya se definió en la carrera sanitaria lo que se le va a poner ahora es eso, que significa en la Política Salarial, por que si no, la evaluación del desempeño que daría en el vacío, si no se acompaña de algo más, se acuerdan que en la Carrera Sanitaria estaba la parte de incentivos y habían incentivos monetarios habían incentivos que no eran monetarios y que los incentivos monetarios esos son los que ahora hay que ligarlos a la política salarial, por eso es importante la definición incentivos y evaluación del desempeño y lo que si considero es que si hay que mejorar la redacción yo creo que eso hay que hacerlo, para que quede claro que esa parte de la política salarial no que se va hacer la evaluación del desempeño pero que se va a ligar en la política salarial que significó lo que se dijo en el anteproyecto.

Licenciada Eneling Umaña:

Parece que tenemos que ver que casi la mayoría de algunos que estamos aquí estuvimos en la elaboración del anteproyecto de la Ley de Carrera Sanitaria y recuerden que ahí dejamos especificados muchos elementos que hoy vamos a discutir, por eso digo que son intrínsecas las dos. Si vamos a discutir la Política Salarial, no pueden obviarse esos elementos. Pero bien tal vez yo creo que aquí, en el caso de los principios que es una de las cosas que señalaba Brizuela, yo diría que debemos de variar un poco ese proceso tal vez de redacción, tratando un poco de la sostenibilidad, porque si no, nos va a pasar como algunas veces, puedo decirlo con mucha propiedad cuando dijimos que íbamos a formular lo que es el seguro de vida que nos sirviera el Ministerio para los trabajadores de la salud, si hay en el presupuesto...ven y la verdad es que para del 2006 no fue programado, es por lo tanto no se puede hacer una aplicación aunque esté en el Convenio. Entonces la realidad yo diría que más bien lo dejáramos todo esto establecido para los trabajadores de la salud del Ministerio de la Salud, punto sin meternos al desarrollo económico y la capacidad de recaudación del gobierno. Para que? Eso es la actitud para efecto de la discusión... si discutimos, bueno pues tres centavos, bueno pues tres centavos, pero bueno no es si el gobierno recaudó 2 o 1 centavo sino vamos a ir midiendo el proceso en el marco de la discusión sobre esos elementos en la política salarial.

Dr. Elio Artola:

Yo quiero secundar esto, lo que está diciendo Eviling. Con los médicos, recuerdo que cuando estábamos discutiendo estos acuerdos siempre nos metían eso "de acuerdo a la disponibilidad financiera y esas cositas no?"

Entonces nunca nos gustó, siempre nos trabábamos ahí , este.. y poníamos argumentos nosotros Honduras prácticamente tiene la misma economía de nosotros, los mismos parámetros económicos y los salarios de los médicos, ahí por lo menos son superiores a los médicos nicaragüenses entonces, yo coincido con Evelyn en el sentido que hay que quitar eso. Definitivamente no podemos estar supeditados, al rato nos dicen cualquier cosa pues y se agarran de eso.

Lic. José Humberto Murillo:

Desde esta mesa directiva coincidimos también con ese planteamiento (aplausos) .

Lic. Eveling Umaña

Yo creo que nosotros debemos de iniciar a lo inmediato hay una fecha del 15 de mayo para organizar los grupos, para efecto de que comencemos a darle vida a este trabajo y eso significa que los que quedemos ahí tenemos que hacer el gran esfuerzo de trabajar, si vamos a trabajar noche, pues trabajemos noche, pero esa es la responsabilidad que debemos de tener, para sacar una política que realmente responda a los intereses de los trabajadores y que para eso estamos aquí porque estamos mandatados para eso y propongo el 15 de mayo...(aplausos)

Lic. José Humberto Murillo:

Bueno primero preguntar que si con la consolidación de todos estos aportes que tendríamos que realizar para después presentárselos ya consolidados la metodología he redimensionado el plan de trabajo en cuanto a plazo etc., y el mismo reglamento con lo que se ha planteado, si eso ya podemos establecer que quedan debidamente aprobado, si eso podemos dejarlo claro entonces precisarlo y una que tengamos precisado eso preguntar de que si la fecha 15 es para que nos volvamos a convocar la comisión y ya estructurar los grupos de trabajo eso seria el asunto OK entonces resolvamos el primer planteamiento damos por aprobados los documentos incorporándole todas estas y cada una de las observaciones, obviamente que como en todo aspecto metodológico vamos a recoger todas aquellas que hicieron consenso, verdad y aquellos planteamiento que al final quedaron sueltos pues quedaron sueltos estaríamos de acuerdo en eso no OK.

Bien entonces incorporado todos los planteamientos de consenso los documentos quedan aprobados pregunto eso es así? bien entonces démonos un aplauso (aplausos) ahora pregunto nos convocamos para el 15 puede ser el CENABI ... a las 10 de la mañana, entonces ya estamos auto convocados así es que no estemos esperando la invitación oficial aunque les va a llegar desde la Secretaría y digo desde la Secretaría por que ya esta claro pues de que nos constituimos en la Secretaría a partir de la aprobación de los documentos OK. muchísimas gracias.

Expresa que inicia para cada uno un incremento salarial programado que siempre ha sido producto o resultado de un conflicto que muchas veces se paga más en costo de huelga que lo que realmente se va a pagar al trabajador en cuanto a porcentaje alcanzado.

Otra importancia es que mejorará la calidad de atención a la población producto de la motivación de los trabajadores por la estabilidad laboral y experiencia acumulada.

Con esta sencilla explicación da por iniciado lo que es la Política Salarial y cual sería la importancia para el Ministerio de Salud.

Se hace la distribución de los equipos y guía de preguntas.

Intervención del Dr. Elio Artola:

Expresa que la posición de los médicos es que salgan a relucir las dos Consultorías realizadas sobre la Política Salarial, ya que ayudarían a facilitar y agilizar el proceso.

Lic. José Humberto Murillo:

Aclara que el plazo del trabajo estará determinado por cuanto se quiera trabajar, ya que tanto la metodología como el plan son proyectos que se discutirán; además, los dos trabajos de consultoría realizados serán puestos en las mesas de trabajo y recalcó que la consultoría no es la Política Salarial del MINSA, sin embargo, son necesarias para tomarlas en cuenta y tomar decisiones.

El Doctor Artola continúa expresando que en la administración anterior se instaló la Ley de Carrera Sanitaria y Política Salarial, la cual quedó pendiente y los médicos sentían necesidad que se agilizará y por tanto, enfatizó que debía quedar sentado que este trabajo es continuación de lo ya iniciado.