

# BOLETIN OFICIAL



## EDICIÓN ESPECIAL PROVINCIA DEL NEUQUÉN REPÚBLICA ARGENTINA

AÑO CIV

Neuquén, 12 de Diciembre de 2024

EDICIÓN N° 4373

GOBERNADOR: Cr. ROLANDO CEFERINO FIGUEROA

VICEGOBERNADORA: Sra. GLORIA ARGENTINA RUIZ

Ministro Jefe de Gabinete: Lic. JUAN LUIS OUSSET

Ministro de Gobierno: Dr. JORGE OMAR ALVEDO TOBARES

Ministra de Educación: Dra. MARÍA SOLEDAD MARTÍNEZ

Ministro de Economía, Producción e Industria: Cr. GUILLERMO GUSTAVO KOENIG

Ministro de Trabajo y Desarrollo Laboral: Sr. LUCAS ALBERTO CASTELLI

Ministra de Desarrollo Humano, Gobiernos Locales y Mujeres: Sra. JULIETA CORROZA

Ministro de Salud: Dr. MARTÍN REGUEIRO

Ministro de Seguridad: Dr. MATÍAS EDUARDO NICOLINI

Ministro de Energía y Recursos Naturales: Ing. JOSÉ GUSTAVO MEDELE

Ministro de Infraestructura: Ing. ALBERTO RUBÉN ETCHEVERRY

Ministro de Turismo: Cr. GUSTAVO FERNÁNDEZ CAPIET

Ministro/a de Planificación,  
Innovación y Modernización:

**Dirección y Administración:**

M. Belgrano N° 439

☎ 0299-4495144 - WhatsApp: 299-4545570

(8300) Neuquén (Cap.)

[www.neuquen.gov.ar](http://www.neuquen.gov.ar)

E-mail: [boletinoficial@neuquen.gov.ar](mailto:boletinoficial@neuquen.gov.ar)

**Directora General:**

Abog. Victoria Zilinsky

**LEYES DE LA PROVINCIA**

**LEY N° 3475**

**POR CUANTO:**

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN  
SANCIONA CON FUERZA DE  
LEY:**

**Artículo 1°:** Se aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores de la Secretaría de Obras Públicas, homologado por la Resolución RESOL-2024-157-ENEU-STRAB#MTDL de la Subsecretaría de Trabajo, que, como Anexo, integra la presente ley.

**Artículo 2°:** Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los veintiún días de noviembre de dos mil veinticuatro.

**Fdo.) Zulma Graciela Reina  
Vicepresidenta 1ra.  
H. Legislatura del Neuquén**

**Isabel Ricchini  
Secretaria de Cámara  
H. Legislatura del Neuquén**

**Registrada bajo número: 3475**

Neuquén, 12 de diciembre de 2024.

**POR TANTO:**

Téngase por Ley de la Provincia, cúmplase, comuníquese, publíquese y dese al Registro y Boletín Oficial y Archívese.

DECRETO N° 1611/2024.

**FDO.) FIGUEROA  
TOBARES  
KOENIG  
CASTELLI  
ETCHEVERRY**



- c. Capacitación y formación continua que garantice sustentar la carrera administrativa. Y logro de los objetivos de la Organización.
- d. Evaluación de las capacidades, méritos, responsabilidades y desempeño para el avance en la carrera, en función de los términos que se establezcan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- e. La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del trabajador en la carrera;
- f. Aplicación del Régimen de Concursos, en los supuestos que corresponda;

La carrera administrativa será a través de:

- a. Promoción Horizontal;
- b. Crecimiento Vertical;

**Artículo 78º: PROMOCIÓN HORIZONTAL**

Se considera Promoción Horizontal (PH) a la progresión del trabajador dentro del mismo nivel conforme a las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

La promoción se realizará cada dos (2) años. Se toma sobre la base de las evaluaciones de desempeño y capacitaciones acreditadas a fin a su función, la misma pueda ser del programa anual que establezca "La Secretaria" y/o podrá optar por realizarla en forma privada en un ente con reconocimiento oficial.

Las evaluaciones de desempeño se realizarán anualmente, conforme a lo establecido en el procedimiento del Título IV del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Para el caso que no se realizara ninguna evaluación de desempeño o solo una, el trabajador será promovido automáticamente.

Cuando se hayan realizado las dos (2) evaluaciones de desempeño correspondiente al tramo sometido de evaluación, se adoptará el promedio de ambas, que deberán ser igual o mayor al sesenta (70/100)

Los porcentajes alcanzados por cada trabajador en cada tramo son acumulativos y de reconocimiento, inclusive en los cambios de agrupamiento y/o ascenso. En

*Handwritten signature: Guido Miguels*  
*Handwritten signature: Hebe...*

*Handwritten signature: J...*

*Handwritten signature: ...*  
*Handwritten signature: ...*  
*Handwritten signature: ...*

*ATE*  
*QUERUSA*

*...*

*...*

*...*

*...*

*...*

*...*

*...*

*...*  
80  
*...*  
ATE

*...*  
AGOSTINA  
ATE

caso de que el trabajador/a concurse para un puesto dentro de un organismo regido bajo el presente Convenio Colectivo de Trabajo, mantendrá los porcentajes alcanzados.

En caso de no haber obtenido el promedio establecido precedentemente (70/100); el trabajador permanecerá en el tramo asignado, independientemente de haber realizado las capacitaciones requeridas.

**Artículo 79º: CRECIMIENTO VERTICAL**

Es la progresión del trabajador en los distintos Niveles y Agrupamientos.

- a. Cambio de Nivel: es la progresión del trabajador en los distintos niveles dentro de un mismo agrupamiento.
- b. Cambio de Agrupamiento: es el acceso del trabajador a un Nivel de un Agrupamiento distinto de origen.

Para que se pueda producir el Crecimiento vertical, es condición indispensable la existencia previa de la vacante en el Organismo, que deberá ser cubierta mediante el Régimen de Concursos.

**ARTÍCULO 80º: GRUPOS OCUPACIONALES**

Definen el conjunto de trabajadores que desarrollan actividades en puestos de trabajo caracterizados por una misma naturaleza o finalidad funcional principal.

Presenta la clasificación e integración por tipo de actividad, funciones, autonomía en la toma de decisiones y formación requerida, que en cada nivel se especifica.

Los grupos ocupacionales se identifican por letras y comprenden además niveles que constituyen la carrera vertical del trabajador.

**OP – OPERATIVO (mano de obra especializada y Servicios Generales)**

Agrupar las actividades relacionadas con la ejecución, el mantenimiento de los edificios públicos y con la prestación de servicios de apoyatura. Este grupo ocupacional se divide en dos:

**OP – SG – SERVICIOS GENERALES**

ATE  
QUESADA

ESP. ADCA

HERNANDEZ

PEREZ

LABRADA

ATE

AGUSTINA  
ATE

ATE

ATE

LUJAN  
ATE 81

DIAZ

Comprende todas aquellas tareas que tienen que ver con los servicios de limpieza, portería, cafetería, vigilancia, conducción de vehículos (choferes) y transporte/acarreo de materiales y/o documentación oficial y otras tareas similares. También están comprendidas aquí todas aquellas actividades de mantenimiento preventivo y correctivo que requieren de conocimientos y destreza en el manejo de herramientas de uso manual, esfuerzo físico, habilidades manuales o ambas.

Se requiere título ciclo básico de secundario de validez oficial.

**OP – MO – MANO DE OBRA ESPECIALIZADA**

Agrupar las actividades del personal de obra, relacionadas con la ejecución de obras menores y el mantenimiento de los edificios públicos. Incluyendo tareas de conducción de maquinarias, equipos y herramientas para las que se requiere capacitación o experiencia previa, también el almacenamiento, acopio, conservación de insumos y productos para la actividad de la construcción.

Se requiere título ciclo básico de secundario de validez oficial.

**AD – ADMINISTRATIVO**

Se requiere título Secundario de validez oficial.

Agrupar las actividades administrativas que comprendan tareas relacionadas con el registro, clasificación, manejo y archivo de datos y documentos, y con el desarrollo de actividades como: la planificación, coordinación, organización, dirección y control, manejo de fondo y valores, y toda otra actividad no incluida en los demás agrupamientos.

**TC – TÉCNICO**

Comprende a todos aquellos trabajadores con título de validez oficial de Técnico, sea de nivel secundario, terciario o universitario de pre-grado de menos de cuatro (4) años de duración; inherentes a la función desempeñada, comprendiendo las actividades relacionadas con el análisis, control y ejecución de programas, procedimientos y obras de relevancia y complejidad.

*[Handwritten signature]*  
Hernández

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE 82

*[Handwritten signature]*  
Dionis

*[Handwritten signature]*  
AGOSTINA  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE  
QUÉ-5-989

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE



Realiza tareas programadas por la superioridad sin ningún grado de autonomía, con supervisión permanente.

**AUXILIAR OPERATIVO (OP-SG)**

Trabajador con título ciclo básico secundario de validez oficial, que realiza tareas de apoyo o que no requieran habilidad específica.

Realiza tareas programadas por la superioridad sin ningún grado de autonomía, con supervisión permanente.

**NIVEL 2**

**MEDIO OFICIAL (OP-MO)**

Trabajador con título ciclo básico secundario de validez oficial y conocimientos prácticos básicos del oficio, que realiza tareas que requieren habilidad específica y supervisión permanente.

**OPERATIVO (OP-SG)**

Trabajador con título ciclo básico secundario de validez oficial y conocimientos prácticos básicos del oficio, que realiza tareas que requieren habilidad específica y supervisión permanente.

**NIVEL 3**

**OFICIAL (OP-MO)**

Trabajador con título ciclo básico secundario de validez oficial y estudios y/o capacitación en escuelas de mano de obra especializada o de artes y oficios con certificación oficial y amplios conocimientos prácticos del oficio, que realiza todas las tareas de su oficio, incluso la interpretación de planos. Este Trabajador recibe supervisión moderada y de carácter general.

En caso de no existir el establecimiento de formación requerido, se considerará valido el empirismo para su acreditación.

**OPERATIVO ESPECIALIZADO (OP-SG)**

*ANS  
QUISADA*

*Roberto  
Hernández*

*Hernández*

Hernández

*Amos*

*Alfonso  
Mora*

*Roberto  
López ATE*

*Roberto  
López  
ATE*

*Roberto  
López  
ATE*

*Roberto  
López  
ATE*

*Roberto  
López  
ATE*

*Roberto  
López  
ATE*

*Roberto  
López  
ATE*

*Roberto  
López  
ATE*

*Roberto  
López  
ATE*

Trabajador con título ciclo básico secundario de validez oficial y estudios y/o capacitación en escuelas de mano de obra especializada o de artes y oficios con certificación oficial con amplios conocimientos prácticos del oficio, que realiza todas las tareas del mismo. Este Trabajador recibe supervisión moderada y de carácter general.

En caso de no existir el establecimiento de formación requerido, se considerará valido el empirismo para su acreditación.

**NIVEL 4**

**OFICIAL ESPECIALIZADO (OP-MO)**

Trabajador con título ciclo básico secundario de validez oficial y/o capacitación en escuelas de mano de obra especializada o de artes y oficios con certificación oficial con amplios conocimientos teórico prácticos del oficio, que realiza y coordina los trabajos asignados de su especialidad y/o área, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma.

En caso de no existir el establecimiento de formación requerido, se considerará valido el empirismo para su acreditación

**OPERATIVO SUPERIOR (OP-SG)**

Trabajador con título ciclo básico secundario de validez oficial y/o capacitación en escuelas de mano de obra especializada o de artes y oficios con certificación oficial y sólidos conocimientos teórico prácticos del oficio, que realiza y coordina los trabajos asignados de su especialidad y/o área, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma.

En caso de no existir el establecimiento de formación requerido, se considerará valido el empirismo para su acreditación.

**GRUPO OCUPACIONAL AD – ADMINISTRATIVO**

**NIVEL 1 - AUXILIAR ADMINISTRATIVO**

*ATE  
QUERADA*

*Hermosilla*

*ATE  
MADROS*

*ATE  
MADROS*

*ATE  
MADROS*

*ATE  
MADROS*

*ATE  
ESPINOSA*

*[Signature]*

*[Signature]  
ATE*

*[Signature]  
ATE*

*[Signature]  
ATE*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]  
ATE  
85*

Trabajador con estudios secundarios completos, posee nociones básicas en tareas administrativas, informáticas y/o nociones de reproducción de documentación, que realiza trabajos de apoyo o que no requieran habilidad específica. Realiza tareas programadas por la superioridad sin ningún grado de autonomía, con supervisión permanente. Sin experiencia previa y que cumple la etapa inicial de su formación dentro de "La Secretaria".

**NIVEL 2 - ADMINISTRATIVO**

Trabajador con estudios secundarios completos, posee conocimientos básicos de los procedimientos administrativos, habilidad para las operaciones informáticas elementales y/o de reproducción de documentación, que pueda realizar todas las tareas de su sector, recibe supervisión frecuente.

**NIVEL 3 - ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO**

Trabajador con estudios secundarios completos, posee conocimientos amplios de los procedimientos administrativos y de las leyes que rigen en la materia, habilidad para la operación de tareas informáticas y la elaboración de documentación específica del área en la que se desempeña, puede realizar todas las tareas de la misma. Recibe supervisión moderada y de carácter general. Posee una actitud proactiva para el trabajo en equipo.

**NIVEL 4 - ADMINISTRATIVO SUPERIOR**

Trabajador con estudios secundarios completos o superiores, posee sólidos conocimientos de los procedimientos administrativos y de las leyes que rigen en la materia, y del uso de los programas informáticos vinculados al área en la que se desempeña, interviniendo en la elaboración de documentación específica de la misma.

Realiza y coordina los trabajos asignados con autonomía sean estos generales o especiales, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma.

**GRUPO OCUPACIONAL TC – TÉCNICO**

**NIVEL 1 - TÉCNICO INICIAL**

*[Handwritten signature]*  
Cecilia  
AGOSTINA  
ATE

*[Handwritten signature]*  
Gonzalo  
SANTIP

*[Handwritten signature]*  
Diana

*[Handwritten signature]*  
Paula  
Marta  
URAN

*[Handwritten signature]*  
Luisa  
Zuhira  
Lujan  
A.T.E.

*[Handwritten signature]*  
B. P. J. 86  
ATE

*[Handwritten signature]*  
Cecilia  
M. N. C.

*[Handwritten signature]*  
Hermes

*[Handwritten signature]*  
Luisa

*[Handwritten signature]*  
Luisa  
ATE

*[Handwritten signature]*  
Zuhira  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE  
M. N. C.

*[Handwritten signature]*  
Luisa  
ATE

*[Handwritten signature]*  
Luisa  
ATE

*[Handwritten signature]*  
Luisa  
ATE

Trabajador con título secundario completo con orientación Técnica, universitario de pre-grado o terciario de validez oficial, inherente a la función, que cumple dentro de "La Secretaría" la etapa inicial de su formación. Realiza tareas programadas por la superioridad sin ningún grado de autonomía, con supervisión permanente.

**NIVEL 2 - TÉCNICO**

Trabajador con título secundario completo con orientación Técnica, universitario de pre-grado o terciario de validez oficial, inherente a la función, que desempeña tareas de complejidad baja, recibe supervisión frecuente.

**NIVEL 3 - TÉCNICO ESPECIALIZADO**

Trabajador con título secundario completo con orientación Técnica, universitario de pre-grado o terciario de validez oficial, inherente a la función, con sólida experiencia y autonomía en el desempeño de tareas. Capacitación acreditada en la especialidad y amplios conocimientos de los programas informáticos, incluido uso y operación, así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad.

Recibe supervisión moderada y de carácter general. Planifica las tareas asignadas con amplio grado de autonomía respecto de decisiones operativas.

**NIVEL 4 - TÉCNICO SUPERIOR**

Trabajador con título secundario completo con orientación técnica, universitario de pre-grado o terciario de validez oficial, muy experimentado en el desempeño de tareas. Capacitación acreditada para ejecutar y coordinar trabajos en el área de su incumbencia laboral, con sólidos conocimientos de las herramientas técnicas (incluido el uso y operación) así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad y área.

Planifica las tareas asignadas con total grado de autonomía respecto de decisiones operativas y posee autonomía respecto de decisiones estratégicas relativas a las tareas asignadas.

**GRUPO OCUPACIONAL PF - PROFESIONAL**

ATE  
PUCSADA  
Luis  
Miguel  
Pablo  
Juan  
Héctor  
Diego  
ESP. NORA  
Gustavo  
AGUSTINA  
ATE

Osvaldo  
Parodi  
Hernán  
Gamm

Rafael  
López  
ATE

ZARATE  
ATE

Ramón  
Miguel  
Zubiago  
ATE

Diego  
ATE

**NIVEL 1 – PROFESIONAL INICIAL**

Trabajador con título universitario de grado, inherente a la función. Cumple la etapa inicial de su formación. Recibe supervisión frecuente en tareas pautadas previamente.

Realiza tareas programadas por la superioridad sin ningún grado de autonomía.

Está capacitado para interpretar directivas y posee una actitud proactiva para el trabajo en equipo.

**NIVEL 2 – PROFESIONAL**

Trabajador con título universitario de grado, inherente a la función y experiencia en su especialidad laboral, con habilidad para la operación de herramientas informáticas específicas. Conoce las tareas técnicas y metodológicas propias de la especialidad y del sector. Recibe supervisión moderada y de carácter general. Asiste en forma ocasional al personal menos experimentado.

Se requiere capacidad integral de ejecución de procesos, interpretación de directivas y experiencia en trabajo en equipo. Planifica sus propias tareas con escaso grado autonomía respecto de decisiones operativas.

**NIVEL 3 – PROFESIONAL ESPECIALIZADO**

Trabajador con título universitario de grado, inherente a la función, con experiencia especializada, capacitado en tareas técnicas y metodológicas propias de la especialidad, acorde con el nivel profesional y responsabilidades inherentes a este nivel.

Amplios conocimientos de métodos y técnicas, así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores de "La Secretaría", aportándoles los conocimientos propios de la profesión.

Se requiere capacidad de conducción de procesos, incluidos diagnósticos técnicos, investigación, planeamiento y experiencia en trabajo en equipo.

ATE  
DUZADY  
Hernández  
Florencia  
Espinoza  
Prof. Dr.  
Marta  
Vera  
ATE

Hernández  
Hernández

ATE  
ATE

ATE  
ATE

ATE. 88

Planifica las tareas asignadas con amplio grado de autonomía respecto de decisiones operativas.

**NIVEL 4 – PROFESIONAL SUPERIOR**

Trabajador con título universitario de grado, inherente a la función. Domina todas las tareas técnicas específicas y metodológicas de la especialidad. Capacitación acreditada para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral, acorde con el nivel profesional y responsabilidades inherentes a este nivel. Posee sólidos conocimientos de las herramientas técnicas (incluido uso y operación), así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad. Asiste al personal menos experimentado y a otras áreas de "La Secretaría", aportándoles los conocimientos propios de la profesión.

Planifica las tareas asignadas con total grado de autonomía respecto de las decisiones operativas y posee autonomía relativa respecto de decisiones estratégicas. Dirige o coordina, de manera informal, tareas con otros puestos de trabajo dentro y fuera de "La Secretaría".

**ARTÍCULO 82º: PUESTOS DE CONDUCCION**

Quienes tienen a su cargo responsabilidad de conducción y supervisión deben facilitar el uso de los conocimientos existentes, generar nuevos conocimientos y desarrollar las capacidades de sus colaboradores y de "La Secretaría", considerando que el activo más importante de una organización son sus personas, por lo tanto, deben ser participes y generadores de los procesos de cambio y mejora.

**DIRECTOR**

Trabajador con idoneidad acorde a la función a desempeñar, el cual deberá:

- A) Procurar, en el marco de su dependencia, que la planificación, los métodos y procedimientos administrativos y las normas que lo rigen, produzcan el continuo mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios a su cargo.

ATE  
GUESADA

ATE  
MONTANO  
ATE  
MONTANO  
ATE  
MONTANO

ATE  
MONTANO  
ATE  
MONTANO

ATE  
MONTANO

ATE  
MONTANO

ATE  
MONTANO

ATE  
MONTANO

ATE  
MONTANO

ATE  
MONTANO

ATE  
MONTANO

ATE  
MONTANO

ATE  
MONTANO

ATE  
MONTANO

- B) Proponer cambios organizativos en función de las nuevas tecnologías que se prevé introducir o en función de las disponibles.
- C) Asistir y asesorar a las autoridades superiores y otros funcionarios en la gestión administrativa y/o técnica de su competencia.
- D) Supervisar al personal a su cargo.
- E) Contar con capacidad cognitiva para organizar e integrar diferentes datos originados en la experiencia en un marco de referencia conceptual coherente y capacidad para afrontar varios problemas al mismo tiempo, proponiendo soluciones eficaces e integradas.
- F) Contar con un mínimo de diez (10) años de permanencia en "La Secretaría"

Si al momento de realizar el concurso interno, para cubrir el cargo de Director, los postulantes de cualquier área de "La Secretaría" no alcanzaran la permanencia mínima en ésta establecida para el cargo en el inciso f), se repetirá hasta dos veces el llamado, disminuyendo en cada uno de ellos, dos años el lapso de permanencia. Ello con el fin de priorizar la cobertura del cargo con personal de planta permanente.

**JEFE DE DEPARTAMENTO**

Trabajador con idoneidad acorde a la función a desempeñar, el cual:

- A) Tendrá dependencia del Director respectivo. Es responsable del Departamento a su cargo, desempeñando tareas de colaboración y apoyo al personal del tramo mayor y la supervisión y control de las tareas que debe cumplir el personal a su cargo.
- B) Atenderá y brindará soluciones a conflictos y problemas laborales que se presenten.
- C) El Comité de Condiciones Laborales, fijara la antigüedad requerida en "La Secretaría" para el cargo al momento de concursarse.

**JEFE DE DIVISION**

- a) Tendrá dependencia del Jefe de Departamento respectivo. Es responsable de la División a su cargo, desempeñando tareas de colaboración y apoyo al personal

*[Handwritten signature]*  
ATE  
QUEVEDO

*[Handwritten signature]*  
Hernández

*[Handwritten signature]*  
Alonso

*[Handwritten signature]*  
Lopez ATE

*[Handwritten signature]*  
Espinoza

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE AGUSTINA

*[Handwritten signature]*  
GONZALEZ

*[Handwritten signature]*  
90

del tramo mayor y la supervisión y control de las tareas del personal del tramo inicial.

b) El Comité de Condiciones Laborales, fijara la antigüedad requerida en "La Secretaria" para el cargo al momento de concursarse.

**ARTÍCULO 83º: GRILLA ESCALAFON UNICO, FUNCIONAL Y MOVIL**

Es la representación gráfica del Escalafón Funcional y Móvil mediante:

Una tabla de doble entrada, grupo ocupacional (Operativo, Administrativo, Técnico y Profesional) y Nivel (1, 2, 3 y 4) en la que se identifican agrupamiento y nivel, donde deberá incluirse al trabajador convenionado. La presente Grilla establece la totalidad de las categorías bajo Convenio.

Agrupamiento	Niveles						
Profesional	PF4	PF3	PF2	PF1			
Tecnico		TC4	TC3	TC2	TC1		
Administrativo			AD4	AD3	AD2	AD1	
Operativo				OP4	OP3	OP2	OP1

**CAPITULO 2**

**CAMBIO NIVEL – CAMBIO GRUPO OCUPACIONAL –  
CRECIMIENTO HORIZONTAL**

**ARTÍCULO 84º: CONSIDERACIONES GENERALES**

Los conceptos de la presente Cláusula están referidos exclusivamente al ámbito del escalafón único, funcional y móvil.




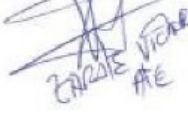

**ARTÍCULO 85º: REGIMEN DE ASCENSOS**

En lo relativo a procedimientos y aspectos reglamentarios, se aplicará:

**CAMBIO NIVEL** (ascenso Vertical) dentro de un mismo Grupo Ocupacional.

El personal tiene derecho a ser promovido siguiendo el orden ascendente de los niveles del Grupo Ocupacional en que se encontrara.


A los efectos del cambio de nivel, serán requisitos básicos:

- a) Que el promedio de las dos últimas evaluaciones de desempeño del trabajador sea igual o superior a los 70/100 puntos.
- b) Que el postulante no haya sido promovido en los últimos 2 años al momento de realizar el concurso.
- c) Que el postulante haya realizado un mínimo de dos capacitaciones a fin a la función con antelación a la fecha de concurso.

Cumplido los requisitos mencionados en los incisos anteriores, para que el personal tenga derecho a ser promovido al siguiente nivel, deberá ocurrir alguna de las siguientes circunstancias:

-Que los aspirantes al nivel superior, reúnan las condiciones y calificaciones que se establecen en el presente Convenio a través de las bases del Concurso del puesto a ocupar.

Ninguna medida interna o externa podrá modificar los procedimientos indicados en presente convenio.

**ARTÍCULO 86º: CAMBIO DE GRUPO OCUPACIONAL**

A los efectos del cambio de Grupo Ocupacional, serán requisitos básicos:

- a) Que la última evaluación de Desempeño del trabajador sea igual o superior a los 70/100 puntos.

Cumplidos el requisito mencionado anteriormente, para que el personal tenga derecho al cambio de Grupo Ocupacional, deberá ocurrir la siguiente circunstancia:

Que, en un Grupo Ocupacional, distinto a su encuadramiento, exista la vacante, en caso de no existir la misma este podrá solicitarla, y que se reúnan los antecedentes y requisitos reglamentarios establecidos en el presente. Surgida la vacante se deberá gestionar los procedimientos a fin cubriera en un plazo máximo

*ATE*  
*Quisada*

*ATE*  
*Quisada*

*Rosal*  
*Problemas*  
*Pen*  
*ATE*  
*Quisada*

*ATE*  
*Quisada*  
*ESPINOSA*

*ATE*  
*Quisada*

*Hernández*

*ATE*  
*Quisada*

*ATE*  
*Quisada*

*ATE*  
*Quisada*

*ATE*  
*Quisada*

*ATE*  
*Quisada*  
*ATE*

*ATE*  
*Quisada*

*ATE*  
*Quisada*

*ATE*  
*Quisada*

de sesena (60) días corridos. El cual también regirá cuando dicha vacante se produjera por la renuncia o jubilación de un trabajador.

En caso de que el cambio de Grupo Ocupacional, suponga el ascenso a un nivel superior al del agrupamiento de origen, será de aplicación complementaria lo indicado en el artículo 85º.

### CAPITULO 3

## ESTRUCTURA SALARIAL BASICA DE LOS CARGOS CONVENCIONADOS

### ARTÍCULO 87º: ESTRUCTURA SALARIAL BASICA DE LOS GRUPOS OCUPACIONALES

El personal comprendido en este Convenio percibirá una remuneración básica conforme a su grupo ocupacional y nivel dentro del escalafón funcional único y móvil y de acuerdo a la estructura salarial básica que se presenta en la grilla salarial del artículo 83º.

Debiendo conservarse en el tiempo, independientemente de los aumentos que se produzcan, la diferencia porcentual entre las remuneraciones básicas indicadas en la tabla respectiva, siendo el uno (1.00) el básico de menor valor y de tres con cero dos (3.02) el de mayor valor.

A la remuneración básica mensual de la grilla salarial se le incorporarán las bonificaciones y adicionales que en cada caso corresponda al trabajador, conforme a lo establecido en el presente Titulo.

ATE  
Guzmán  
H. M. M.  
H. M. M.  
H. M. M.  
H. M. M.  
ATE  
ESL. N. S. A.

Herminio

H. M. M.

ATE

Quello  
AGOSTINA  
ATE

Quirque  
emilip

Anton  
M. A. S.  
UPAN

J. P. A. T. E.

zúñiga  
UPAN  
A.T.E

ATE

**ARTÍCULO 88º: GRILLA SALARIAL DE LOS GRUPOS OCUPACIONALES**

Agrupamiento	Niveles							
	PF4	PF3	PF2	PF1	TC1	TC2	TC3	TC4
Profesional								
Tecnico								
Administrativo								
Operativo								
Relacion salarial	3,02	2,81	2,47	2,13	1,8	1,4	1,00	

**ARTÍCULO 89º: ESTRUCTURA SALARIAL BASICA DE LOS CARGOS DE CONDUCCION**

El personal comprendido en este Convenio percibirá una remuneración básica conforme a su cargo. De acuerdo a la Estructura Salarial Básica que se presenta en la Grilla Salarial del artículo 88º.

A la remuneración básica mensual de la siguiente escala se incorporarán las Bonificaciones y Adicionales que en cada caso correspondan al trabajador, conforme a lo establecido en el presente Titulo.

Las mismas serán cobradas por el trabajador durante el tiempo que permanezca en el cargo.

**ARTÍCULO 90º: GRILLA SALARIAL DE LOS CARGOS DE CONDUCCION**

CARGOS DE CONDUCCION	
Dirección	3,20
Jefe de Departamento	3,10
Jefe de División	2,80

*[Handwritten signatures and notes on the left margin, including 'A. P. 70', 'Melo', 'Humberto', 'Luis Mandos']*

*[Handwritten notes in circles: 'Código 11', 'Hernández']*

*[Handwritten signature: 'ZARBE ATE']*

*[Handwritten signature: 'Juniado wjan A.T.E.']*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature: 'Gonzalez']*

*[Handwritten signature: 'Diciro']*

*[Handwritten signature: 'Espinoza']*

*[Handwritten signature: 'AGOSTINA ATE']*

*[Handwritten signature: 'Lopez ATE']*

**CAPITULO 4**

**PUESTOS DE CONDUCCION**

**ARTÍCULO 91º: REGIMEN APLICABLE**

Es de aplicación el Régimen de Concursos establecido para "La Secretaria" y las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 92º: DEFINICION**

A los efectos de este convenio, se consideran Puestos de Conducción:

**a) DIRECCION**

Mínimo de dos Jefatura de Departamento efectivas a su cargo.

**b) JEFATURA DE DEPARTAMENTO**

Mínimo de tres (3) trabajadores efectivos a cargo, directos, en su sector.

**c) JEFATURA DE DIVISION**

Mínimo de dos trabajadores efectivos a cargo, directos, en su sector.

El trabajador que acceda a un puesto de conducción, de acuerdo a lo establecido en el Régimen de Concursos, permanecerá en el mismo durante un periodo de cuatro (4) años, sujeto a evaluaciones de desempeño anuales. En caso de que una de las evaluaciones de desempeño resultara desfavorable, notificado de su resultado al trabajador, "La Secretaria" podrá llamar a concurso para cubrir el cargo de conducción, si previamente no se hubiere impetrado una reclamación por parte del trabajador ante la C.I.A.P., siendo esta instancia, la final.

Las evaluaciones de desempeño, ante un reclamo de cualquiera de las partes, podrán ser verificadas por el comité de Relaciones Laborales, según las incumbencias del mismo establecidas en el Título I del presente Convenio.

Al término de cada periodo de Conducción de cuatro (4) años, el cargo se concursará nuevamente, en cuyo caso a iguales condiciones de concurso, deberá

*Carlo*  
*Hernández*

*Zarate*  
*ATE*

*Fuente*  
*ATE*

*ATE*

*ATE*

*ATE*  
*QUISADA*

*ATE*

*ATE*

*ATE*  
*AGOSTINA*

*ATE*  
*ATE*

*ATE*

*ATE*

*ATE*  
*ESP. N. 554*





**ARTÍCULO 98º: APORTES Y CONTRIBUCIONES**

Los aportes y contribuciones patronales y personales sobre las remuneraciones de los trabajadores incluidos en este Convenio, destinados al Sistema Previsional y el Sistema Asistencial, se efectuarán al Instituto de Seguridad Social del Neuquén (I.S.S.N.)

A tales efectos, será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

**CAPÍTULO 5**

**BONIFICACIONES Y ADICIONALES**

**ARTÍCULO 99º: CONSIDERACIONES GENERALES**

Las bonificaciones y adicionales que se detallan en este Capítulo serán percibidas por todo el personal incluido en este Convenio, con las excepciones que se establecen en este Título.

El valor de las bonificaciones se calculará de acuerdo a un porcentaje relacionado con el básico que se establezca.

**ARTÍCULO 100º: BONIFICACIONES REMUNERATIVAS**

Se incluyen en esa Cláusula todas las remuneraciones suplementarias al Salario Básico que reúnen el carácter de remunerativas y que integran la base para el cálculo de:

Zona Desfavorable. (e inhóspita)

Sueldo anual complementario.

Aportes y contribuciones previsionales y asistenciales

ATE  
Alzola  
Pablo  
Riquelme  
Pena  
Cuello  
AGOSTINA  
ATE

Hernández  
Hernández  
Forma  
Zarate  
ATE  
98  
Espinoza

Trujillo  
ENSA

Dionis

ATE

**ARTÍCULO 101º: HORAS SUPLEMENTARIAS**

Serán abonadas por "La Secretaría" a todo el personal convenionado, excepto los cargos de Conducción, de acuerdo al siguiente criterio:

- a) La retribución por hora de servicio extraordinario se calculará en base al cociente que resulte de dividir la remuneración regular, total y permanente mensual del trabajador sin tener en cuenta adicionales que estén referidos a extensión del horario normal de labor, por veinte (20) días y por el número de horas que tenga asignada la jornada normal de labor.
- b) La retribución por hora establecida en el inciso anterior, se bonificará con los porcentajes que en cada caso se indica cuando la tarea extraordinaria se realice:

- Entre las 22:00 y 6:00 horas: Cien por ciento (100%)
- En domingos y feriados nacionales y sábados después de las 13:00 horas: Cien por ciento (100%)
- En días sábados hasta las 13:00 horas y no laborables: por ciento (50%)

No se procederá el pago de servicios extraordinarios en caso de fracciones inferiores a una (1) hora, las que podrán acumularse mensualmente para completar ese lapso.

Solo podrá disponerse del pago de servicios extraordinarios cuando razones imprescindibles de servicio lo requieran atendiendo a un criterio de estricta contención del gasto, no pudiendo exceder las sesenta (60) horas mensuales.

Deberán estar fundadas por el requirente, autorizadas por "La Secretaría", consignando el periodo que abarcara tales servicios y formalizadas a través del correspondiente decreto del Poder Ejecutivo.

A los fines previstos en este artículo, se considera horario normal de labor el establecido por la Autoridad competente para cada jurisdicción de acuerdo con las disposiciones que rigen en la materia.

ATE  
AUTORIZADA

ESP. 105 SA

Horas extras

Horas extras

Horas extras

Horas extras

Horas extras

AGOSTINA  
ATE

emilia

Diana

ATE

99

Se considera salario habitual mensual a la remuneración regular, total y permanente mensual, conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas, excluida las referidas a extensión de horario normal de labor.

**ARTÍCULO 102º: TURNOS ROTATIVOS**

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en el Título II Modalidad de Prestación, percibirán una compensación mensual, por turnos rotativos del 20% del básico de la PF4.

**ARTÍCULO 103º: SEMANA NO CALENDARIA**

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen de semana no calendario, percibirán una compensación mensual del 20% del básico de la PF4.

Si durante el mes se produjeran faltas sin causa justificada, se descontará un treinta por ciento (30%) de la referida compensación por la primera ausencia, un sesenta por ciento (60%) al acumularse dos (2) faltas y la totalidad de la bonificación cuando acumulara tres (3) o más ausencias en el período.

**ARTÍCULO 104º: SEGURIDAD INTENSIVA O ACTIVIDAD CRÍTICA**

El personal sometido en forma habitual a trabajos a la intemperie, ruidos, alturas, transporte pesado, manejo de residuos especiales, y/o esté expuesto en forma habitual, a niveles tolerables de insalubridad, riesgo o criticidad, o desarrolle tareas que contengan factores que la tornen compleja, peligrosa, crítica o decisiva, percibirá una bonificación mensual equivalente, variable de acuerdo al grado de riesgo asociado, del diecisiete con cincuenta por ciento (17,50%) del salario básico de la categoría OP4, conforme el detalle que se establece a continuación.

ALTA	100%
MEDIA	77,5%

*[Handwritten signature]*  
ATE  
ALFESADA

*[Handwritten signature]*  
ATE  
ALFESADA

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE  
ALFESADA

*[Handwritten signature]*  
ATE  
ALFESADA

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE  
ALFESADA

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE  
ALFESADA

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE  
ALFESADA

100

BAJA 55%

Sera facultad del área de Higiene y Seguridad, determinar las funciones comprendidas en el presente, supervisado por el Comité de Condiciones Laborales.

**ARTÍCULO 105º: ANTIGÜEDAD**

La bonificación por antigüedad se determinará y se abonará conforme al dos comas doce por ciento (2.12%) del básico de la categoría OP1, más el seis por mil (6/1000) de la categoría de revista del trabajador, por cada año de servicio

*Handwritten notes:*  
Cada año  
6/1000  
Hemos 12

**ARTÍCULO 106º: PERMANENCIA EN OBRA**

Se liquidará en base al uno por ciento (1%) del básico de la categoría OP4, por año de permanencia en obra a todo el personal del agrupamiento operativo.

La antigüedad se computará por los servicios efectivamente prestados en la "La Secretaría", o la que la reemplace en el futuro, por año calendario y al 31 de diciembre de cada año, determinándose el porcentaje a percibir por el trabajador en función de los años de prestación.

*Handwritten signature:*  
D. P. ...

**ARTÍCULO 107º: TRABAJO EN OBRA**

Los trabajadores de la Dirección General de Infraestructura Pública, o la que la reemplace en el futuro, y todos aquellos trabajadores de que realicen tarea de campo en forma habitual percibirán una bonificación por Trabajo en Obra equivalente a un quince por ciento (15%) del básico de la categoría PF4.

*Handwritten signature:*  
L. ...

*Handwritten notes:*  
ZARATE  
ATE

**ARTÍCULO 108º: TITULO**

La bonificación por Título se aplicará conforme a lo establecido a continuación:

- a) Título de Maestría o Doctorado: Cuarenta por ciento (40%) del sueldo básico de su categoría de revista.

*Handwritten notes:*  
sueldo  
quinto  
Luján  
A.T.E

*Handwritten signature:*  
ATE  
BUSSANA

*Handwritten signature:*  
ATE  
M. ...

*Handwritten signature:*  
ATE  
F. ...

*Handwritten signature:*  
ATE  
A. ...

*Handwritten signature:*  
ATE  
Ludlo  
AGUSTINA

*Handwritten signature:*  
ATE  
M. ...

*Handwritten signature:*  
D. ...

*Handwritten signature:*  
ATE  
101

*Handwritten signature:*  
ATE  
ESPINOSA

- b) Título de especialización que demande como mínimo dos (2) años de duración: Treinta y cinco por ciento (35%) del sueldo básico de su categoría de revista.
- c) Título Universitario de Grado: Treinta por ciento (30%) del sueldo básico de su categoría de revista.
- d) Título de Pre-grado, tecnicatura y/o estudio superior con validez oficial que demande (3) años de duración o menos: Veinte por ciento (20%) del sueldo básico de su categoría de revista.
- e) Título Técnico de nivel secundario: Dieciocho por ciento (18%) del sueldo básico de su categoría de revista.
- f) Título secundario, excluido Título Técnico: Quince por ciento (15%) del sueldo básico de su categoría de revista.
- g) Títulos secundarios correspondientes al ciclo básico y títulos o certificados de estudio no inferiores a tres (3) años de duración: Se aplicará el diez por ciento (10%) del sueldo básico de su categoría de revista.
- h) Certificados de estudios post primarios extendidos por organismos gubernamentales, privados bajo supervisión oficial o internacionales con duración no inferior a tres (3) meses y/o doscientas (200) horas cátedras: Siete como cinco por ciento (7,5%) del sueldo básico de su categoría de revista.

En todos los casos, se entiende como categoría la que le corresponde al/la trabajador/a de acuerdo a su encuadramiento en la estructura salarial básica definida.

No podrá abonarse más de una bonificación por título reconociéndose, en todos los casos, aquel al que corresponda el adicional mayor.

**ARTÍCULO 109º: PROMOCION HORIZONTAL**

Se mide por tramos (periodos de dos años) y cada tramo representa el cuatro por ciento (4%) del básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica, artículo 88. definida en el Capítulo 3 de este Título.

*[Handwritten signature]*  
HERNANDEZ

*[Handwritten signature]*  
ESPINOSA

*[Handwritten signature]*  
ZUCCHETTI  
LEJANO  
A.T.E

*[Handwritten signature]*  
102  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ESPINOSA

*[Handwritten signature]*  
ATE  
DUESADA

*[Handwritten signature]*  
ATE  
AGOSTINA

*[Handwritten signature]*  
ATE  
AGOSTINA

*[Handwritten signature]*  
DIAZ

El porcentaje alcanzado por cada trabajador, en cada tramo, es acumulativo, y de reconocimiento en los cambios de agrupamiento y/o ascensos.

**ARTÍCULO 110º: DESARROLLO DE OBRA**

Se abonará a todos los trabajadores regidos por el presente convenio colectivo de la siguiente manera:

Para el agrupamiento Operativo: El cuarenta (40%) del básico de la categoría OP4.

Para el agrupamiento Administrativo: El cincuenta (50%) del básico de la categoría AD4.

Para el agrupamiento Técnico: El cincuenta (50%) del básico de la categoría TC4.

Para el agrupamiento Profesional: El cincuenta (50%) del básico de la categoría PF4.

**ARTÍCULO 111º: CERTIFICACION TECNICA – PROFESIONAL**

Los trabajadores que fueran designados mediante acto administrativo del área en la que se desempeñan, para desarrollar un proyecto de obra nueva, ampliación y/o modificación, como aquellos que realicen inspección de las mismas, percibirán un adicional por validación profesional equivalente al cuarenta y cinco por ciento (45%) del básico del nivel 4 al que pertenezcan (TC – PF)

Para la percepción de esta bonificación, además deberá acreditar mensualmente constancia emitida por el colegio técnico o profesional según corresponda, en la cual conste la matrícula técnica/profesional vigente.

**ARTÍCULO 112º: BONIFICACION CCT**

Se abonará a todo trabajador regido bajo este Convenio Colectivo de trabajo de la siguiente manera:

Trabajadores del agrupamiento Operativo, treinta (30%) por ciento del básico de la categoría OP4

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
Hernández

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
ESP. NOVA

*[Handwritten signature]*  
sup  
Zurita  
ATE

*[Handwritten signature]*  
sup  
ESP. NOVA

*[Handwritten signature]*  
103  
ATE

*[Handwritten signature]*  
Dionis

*[Handwritten signature]*  
ATE  
DESCARDA

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Aguilera  
ATE

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Pena  
ATE

Trabajadores del agrupamiento Administrativo, treinta (30%) por ciento del básico de la categoría AD4

Trabajadores del agrupamiento Técnico, treinta (30%) por ciento del básico de la categoría TC4

Trabajadores del agrupamiento Profesional, treinta (30%) por ciento del básico de la categoría PF4.

**ARTÍCULO 113º: BONIFICACION PROLONGACION DE JORNADA EN SITUACION DE COMISION DE SERVICIOS.**

La bonificación por prolongación de jornada en situación de comisión de servicios se determinará de acuerdo al detalle de actividad, día y horarios de contraprestación laboral, certificados y abonará conforme el diez por ciento (10%) del básico de la categoría OP1 por día.

Se entiende por prolongación de la jornada en situación de comisión de servicios a la gestión laboral que debe realizar un trabajador en un lugar diferente al de su asiento habitual de funciones. Cuando la comisión de servicios se realice a una distancia superior a los cincuenta (50) kilómetros del lugar habitual de sus funciones.

**ARTÍCULO 114º: ZONA DESFAVORABLE Y/O INHÓSPITA**

**Zona Desfavorable:** Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

**Adicional Zona Geográfica (Inhóspita):** Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

*[Handwritten signature]*  
Hermosillo

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
AGOSTINA  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE LUJAN

*[Handwritten signature]*  
ESPINOSA





**ARTÍCULO 120º: REMUNERACION JORNADA LABORAL HORARIO REDUCIDO**

Los trabajadores podrán optar por la modalidad de la jornada de horario reducido mediante una solicitud que presentarán ante el superior inmediato, quien la elevará a la máxima Autoridad de "La Secretaría", a los efectos del dictado de la norma legal correspondiente.

La prestación laboral de tiempo reducido, será abonada con el setenta y cinco por ciento (75%) de la asignación de la categoría de revista y de los adicionales generales y/o bonificaciones de jornada completa.

A los fines previsionales los aportes de Ley serán calculados sobre el 100% de la asignación de la categoría de revista y de los adicionales generales y particulares que por la naturaleza de sus funciones continúe percibiendo proporcionalmente. No afectándose en ningún caso las actuales prestaciones del servicio de Seguridad Social Provincial, que percibe el trabajador.

**ARTÍCULO 121º: PAGO VACACIONES NO GOZADAS**

Cuando se extinga la relación laboral, por cualquier causa, el trabajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las vacaciones correspondientes a ese año, más las vacaciones pendientes no prescriptas.

**ARTÍCULO 122º: EQUIPARACION POR DESEMPEÑO CIAP**

Los trabajadores de "La Secretaría" que formen parte de la C.I.A.P., con carácter de titular y suplente, en tanto no reviste en el Escalafón de Cargos de Conducción, serán equiparados salarialmente al cargo de Jefe de Departamento. Ello en razón de jerarquizar la responsabilidad y mayor carga horaria que supone desempeñarse en la misma.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin, including "ATE" and "Hermesillo"]*

*[Handwritten signature: Hermesillo]*

*[Handwritten signatures and initials, including "ATE" and "ZARATE VIO"]*

*[Handwritten signature: Cuello AGOSTINA ATE]*

*[Handwritten signature: Espinosa]*

*[Handwritten signature: Bilián Jorge ATE]*

*[Handwritten signature: ATE]*

**LEY N° 3476****POR CUANTO:****LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN  
SANCIONA CON FUERZA DE  
LEY:**

**Artículo 1°:** Se modifica el artículo 1° de la Ley 3408, el que queda redactado de la siguiente manera:

*“**Artículo 1°:** Se aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Sistema Público Provincial de Salud, dependiente de la Subsecretaría de Salud de la provincia del Neuquén, homologado por la Resolución 161/2024 de la Subsecretaría de Trabajo, que como Anexo Único integra la presente ley”.*

**Artículo 2°:** Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los veintiún días de noviembre de dos mil veinticuatro.

**Fdo.) Zulma Graciela Reina**  
**Vicepresidenta 1ra.**  
**H. Legislatura del Neuquén**

**Isabel Ricchini**  
**Secretaria de Cámara**  
**H. Legislatura del Neuquén**

**Registrada bajo número: 3476**

Neuquén, 12 de diciembre de 2024.

**POR TANTO:**

Téngase por Ley de la Provincia, cúmplase, comuníquese, publíquese y dese al Registro y Boletín Oficial y Archívese.

DECRETO N° 1612/2024.

**FDO.) FIGUEROA**  
**TOBARES**  
**KOENIG**  
**CASTELLI**  
**REGUEIRO**



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

PARA EL PERSONAL DEPENDIENTE DEL SISTEMA PÚBLICO PROVINCIAL DE

SALUD

TÍTULO I

Capítulo I

Ámbito de aplicación. Partes intervinientes. Objetivos. Principios Generales.

Artículo 1º: **Ámbito de Aplicación.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a los trabajadores bajo relación de empleo público, que presten servicios en forma efectiva en el Sistema Público Provincial de Salud, en adelante SPPS, con independencia de la estructura ministerial de la cual circunstancialmente dependa.

Artículo 2º: **Objeto.**

Su objeto es regular las relaciones de trabajo entre SPPS y los trabajadores convenionados, y únicamente cuando su nombramiento haya emanado de autoridad competente.

Artículo 3º: **Partes Intervinientes.**

Son partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores del SPPS: el Poder Ejecutivo Provincial, representado por el Ministerio de Salud u organismo que en un futuro lo reemplace, en adelante SPPS, y las representaciones gremiales ejercidas por la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.), en adelante "Los Sindicatos", en conjunto denominadas "Las Partes".

Artículo 4º: **Territorialidad.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación a todas las actividades que se desarrollen en relación al SPPS dentro y fuera de la Provincia del Neuquén.

Artículo 5º: **Encuadre Legal.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Constitución Provincial y la Ley Provincial 1974 (T.O.), sus modificatorias y reglamentarias.

Unidad  
Servicios  
Trabajo

Filippini  
Fujana

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]  
Olivares  
ATE

[Handwritten signature]  
A.T.E.

[Handwritten signature]  
ATE

[Handwritten signature]  
ATE

IP2024-0285772-NEU-STRAB#MTDL

**Artículo 6º: Facultad de Dirección y Organización.**

La responsabilidad que asume el SPPS en la prestación de servicios de atención de salud requiere del goce de una integral capacidad de gestión y dirección a efectos de que sus políticas se instrumenten con eficacia y eficiencia, para lo cual tiene el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción de la Administración Pública Provincial. La definición de las estructuras orgánico-funcionales, la organización del trabajo, sus procedimientos, la planificación técnica, económica y financiera, son de exclusiva competencia y responsabilidad del Poder Ejecutivo, teniendo el rol pleno de su gestión.

**Artículo 7º: Articulación Convencional.**

Dado el carácter específico de aplicación en el ámbito del SPPS, para los casos no previstos en la presente convención, será de aplicación el EPCAPP, sus modificatorias y complementarias, o la normativa equivalente que la reemplace en el futuro, sin perjuicio de la aplicación supletoria de otras leyes y reglamentaciones vigentes del derecho administrativo público laboral, en tanto y en cuanto no se contradigan o sean modificados por este convenio. Debiendo interpretarse que en ningún caso las disposiciones de aquel limitan, reducen o quitan derechos adquiridos por los trabajadores.

**Artículo 8º: Objetivos Generales.**

El objetivo consiste en establecer los lineamientos que regirán las relaciones laborales a fin de garantizar los derechos de los trabajadores del sistema, observando el compromiso laboral del trabajador para el cumplimiento de la política sanitaria diseñada a tal efecto, entendiéndose que el recurso humano del SPPS, es el eje de la misma.

Los trabajadores gozarán de remuneración acorde a su función, formación y capacitación asegurando su crecimiento y desarrollo laboral con igualdad de oportunidades en un ámbito seguro, próspero y de respeto por el trabajador.

**Artículo 9º: Principios Básicos.**

Las partes se comprometen a desarrollar su actividad de conformidad a los siguientes principios básicos, a saber:

- a) Que la Salud es un derecho universal, por lo que asegurarla y garantizarla en forma integral y gratuita es una obligación ineludible del Estado Provincial.
- b) El efectivo funcionamiento del sistema público depende principal y básicamente del recurso humano debiéndose por ello garantizar las condiciones laborales óptimas de los

*Handwritten notes:*  
Unidad de  
SE  
TRABAJO

*Handwritten notes:*  
Filipponi  
Sociedad

*Handwritten notes:*  
Olivieri  
ATE SALUD

*Handwritten notes:*  
ATE SALUD  
ATE

*Handwritten notes:*  
ATE SALUD  
ATE

*Handwritten notes:*  
ATE SALUD  
ATE

*Handwritten notes:*  
ATE SALUD  
ATE

IF 2024-0285722-NEU-STRAB#MTDL

Fecha 3 de...

trabajadores en los distintos establecimientos. Como así también el compromiso laboral de los trabajadores para dar cumplimiento a las políticas sanitarias diseñadas.

- e) Desarrollar su actividad en el marco de políticas equitativas y solidarias.
- d) El enfoque epidemiológico y el énfasis en la estrategia de la atención primaria de la salud serán pilares fundamentales del sistema, lo que determinará la planificación y desarrollo del servicio dentro del sistema público de salud.
- e) Considerar el gasto público como una inversión en salud, por lo que ésta significa como capital social.
- f) Promover el bienestar del personal, resaltando que la tarea de cada trabajador es esencial para el logro de los objetivos propuestos.
- g) Propiciar un ambiente seguro, próspero, saludable y respetuoso de la dignidad de cada trabajador.
- h) Propiciar oportunidades de crecimiento y desarrollo para los trabajadores, entendiendo que la capacitación continua contribuye a su fortalecimiento como cuadros administrativos de valor y a la calidad de los servicios prestados.
- i) El sistema estará centrado en el respeto de los derechos que les corresponden a la ciudadanía asistida y a los trabajadores.

**Artículo 10º: Vigencia.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses contados a partir del 01 de enero de 2025.

Dentro del plazo de sesenta (60) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las Partes. En caso de no concretarse esta reunión negociadora, cualquiera de las partes podrá recurrir a la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Neuquén, requiriendo su intervención para constituir la Paritaria.

Si se venciera el término de vigencia de este Convenio sin haberse alcanzado acuerdos sobre su continuidad o renovación, subsistirán íntegramente sus cláusulas hasta que entre en vigencia una nueva Convención.

Handwritten notes on the left side of the page:

- Vanegas
- República
- Trabajo
- Filiación
- Trabajo
- Costa
- Handwritten signature
- Handwritten signature
- Handwritten signature

Handwritten notes in the center of the page:

- Gomez
- Montes
- Handwritten signature
- Handwritten signature
- Handwritten signature
- Handwritten signature

Handwritten notes on the right side of the page:

- Handwritten signature
- Handwritten signature
- Handwritten signature
- Handwritten signature
- Handwritten signature

IF-2024-02857472-NEU-STRAB#MTDL



- c) Analizar y proponer las modificaciones que se estimen necesarias a este Convenio Colectivo de Trabajo.
- d) La CIAP entenderá como órgano de revisión en los casos en que la reglamentación establezca su intervención.
- e) Tomar conocimiento de los resultados y acuerdos de las distintas Comisiones.
- f) Tratar temas derivados por los Comisiones.

**Artículo 14º: Comisiones.**

A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirán dos (2) Comisiones conformados cada una por seis (6) miembros titulares: tres (3) designados/as por el SPPS y tres (3) por los Sindicatos, estos últimos en proporción a la cantidad de afiliados cotizantes con personería gremial conforme lo establecido por la Ley Provincial 1974 (T.O.). Se designarán los suplentes que correspondan por cada parte. El PEP garantizará los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de las Comisiones.

**Artículo 15º: COMISIÓN DE CONDICIONES LABORALES.**

Los temas inherentes a esta Comisión serán: seguridad e higiene, ambiente laboral, salud ocupacional e igualdad de oportunidades y trato.

**Competencias:**

- a) Supervisar que las dependencias del SPPS cumplan con la aplicación de las normas vigentes en seguridad e higiene, ambiente laboral, salud ocupacional e igualdad de oportunidades y trato.
- b) Recomendar y controlar las acciones a tener en cuenta y su aplicación en la planificación anual de: seguridad e higiene, ambiente laboral, salud ocupacional e igualdad de oportunidades y trato.
- c) Informar a cada área o sector sobre las no conformidades, inconsistencias y desviaciones que se produzcan en los temas inherentes a la Comisión.
- d) Orientar, informar y asesorar a los trabajadores que presenten algún problema relacionado con los temas inherentes a esta Comisión.
- e) Promover el cumplimiento del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidad y trato y las acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia.
- f) Promover acciones para la efectiva integración de los trabajadores con discapacidad.

*Handwritten notes:*  
Unidad  
Secretaría  
Trabajo

*Handwritten notes:*  
Fili PPOVI  
SUI ANH

*Handwritten notes:*  
Dirección  
ATB

*Handwritten signatures and notes:*  
ATC





d) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función, que se acreditará con examen pre ocupacional aprobado, cumpliendo con las condiciones necesarias de salud física, mental y social para su ingreso.

e) A los efectos previsionales, contar con hasta treinta y cinco (35) años de edad las mujeres y hasta con cuarenta (40) años de edad los hombres. Si el trabajador posee más edad de la establecida, deberá acreditar fehacientemente años de servicios anteriores, computables y reconocidos a los efectos jubilatorios con reconocimiento de servicios de la caja en la que haya realizado los aportes, siempre que, restándolos de la edad cronológica del trabajador, la diferencia sean los años requeridos para el ingreso o menos.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, no podrán ingresar al SPPS:

1. El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena.
2. El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos durante el tiempo de la inhabilitación.
3. El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en tanto no sea rehabilitado conforme la normativa vigente.

d) Las personas jubiladas, retiradas o que se encuentren comprendidos en periodo de veđa por retiros voluntarios o cesaciones por las causas comprendidas en el artículo 111º del EPCAPP.

e) El que tenga la edad prevista en la Ley Previsional para acceder al beneficio de la jubilación.

f) Los que hayan sido condenados por delitos de lesa humanidad o hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático.

g) El fallido o concursado civilmente, hasta que obtenga su rehabilitación judicial.

h) El que tuviera actuación pública contraria a los principios de la libertad y de la democracia, de acuerdo con el régimen establecido por la Constitución Nacional y Provincial, y quien atente o haya atentado contra el respeto a las instituciones fundamentales de la Nación Argentina.

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto, deberán ser declaradas nulas e inexistentes, cualquiera sea el tiempo transcurrido.

Asimismo, el personal excluido y/o no alcanzado, no podrá ingresar como personal convenionado del SPPS por nombramiento directo, debiendo en todos los casos y sin excepciones, cumplir el régimen de concursos.

*Al  
reverso  
de  
este  
papel  
se  
traza*

*Filippini  
5/1/2025*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
*Discom  
ATE Salud*

*[Handwritten signature]*  
*Procurador  
de Justicia  
Salud*

*[Handwritten signature]*  
*Romeo  
Rico  
JFCN Salud*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

IF 2024-02857472-NEU-STRA-B#MTSL

Página 9 de 91



vigente en lo relativo al porcentaje de trabajadores en estas condiciones. Dicho registro deberá ser actualizado periódicamente.

Se asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y se proveerán las ayudas técnicas y los programas de capacitación y accesibilidad necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo.

Se capacitará continuamente en la materia, propiciando el respeto por la dignidad y autonomía, la no discriminación, la inclusión y participación plena, la accesibilidad de las personas con discapacidad, garantizando el ejercicio de todos los derechos instituidos en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y normativa vigente.

**Artículo 22º: Reubicaciones por discapacidad**

La reubicación del trabajador con discapacidad, se ajustará a los siguientes principios:

Todos los trabajadores del SPPS que padecan una incapacidad sobrevinida durante la prestación laboral, tienen derecho a que le sea asignado un nuevo puesto de trabajo acorde a su nueva situación, siempre que ésta no sea de tal gravedad que convierta al trabajador en beneficiario del régimen previsional.

La reubicación no significará nunca discontinuidad de categoría y la nueva función será acorde con las capacidades del individuo; nunca se le asignará al trabajador con discapacidad una tarea que pueda resultar degradante o denigrante.

Cuando se deba proceder a la reubicación, se buscará en primer lugar asignar al trabajador un puesto dentro de su misma sección; si allí no existiera la posibilidad, en la misma área, y así sucesivamente.

Toda reubicación por razones de salud deberá tener la conformidad de la Comisión de Condiciones Laborales, la cual, para darla, estudiará si la nueva ubicación cumple con los requisitos ergonómicos para lograr una óptima re-adequación de tareas.

**Artículo 23º: Estabilidad.**

Todo trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que haya superado el periodo de prueba establecido en el artículo siguiente, gozará de estabilidad laboral en las condiciones establecidas en la Constitución Nacional y en la Constitución Provincial.

La estabilidad laboral comprende la estabilidad en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado, y en la remuneración mensual, normal y habitual de dicho nivel escalafonario.

IF-2024-02857492-NEU-STRABO/MTD

*[Handwritten notes and signatures on the left margin]*  
78 0940  
Fili APPAL  
0415442  
2017R

*[Handwritten notes and signatures on the right margin]*  
2017R

*[Large handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]*

La estabilidad no es extensiva a los cargos de conducción convenionados.

**Artículo 24º: Adquisición de la estabilidad: Periodo de Prueba.**

Todo postulante pasará a ser trabajador convenionado del SPPS cuando dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

- a) La aprobación del concurso de ingreso.
- b) La prestación efectiva de servicios por un periodo de prueba de doce (12) meses. Dicha prestación puede ser continua.
- c) La acreditación de la idoneidad a través de una evaluación anual, debiendo resultar la misma satisfactoria.

El postulante que haya aprobado el concurso de ingreso, será designado en periodo de prueba con el carácter provisorio establecido en el inciso b).

Cumplido lo establecido en los incisos anteriores, el trabajador adquirirá el derecho a la estabilidad. Sin perjuicio de ello, la autoridad competente deberá dictar el acto administrativo expreso de la designación definitiva en un plazo no mayor a treinta (30) días. Transcurrido dicho plazo sin que se dicte el acto ratificatorio, la designación se considerará efectuada, adquiriéndose el derecho a la estabilidad a partir del día siguiente de cumplido dicho plazo, quedando la autoridad competente obligada a emitir la norma legal con fecha al efectivo inicio de la tarea y notificación formal al trabajador.

En el caso que durante el plazo establecido en el inciso b), las evaluaciones de desempeño establecidas en el inciso c) resulten desfavorables, el trabajador será dado de baja mediante acto administrativo fundado, sin derecho a indemnización alguna.

En caso de que las mencionadas evaluaciones de desempeño no sean efectuadas por el SPPS, y tal situación no sea imputable al trabajador, se tendrán por aprobadas.




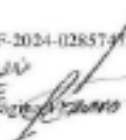

**Artículo 25º: Consideraciones Generales- Concursos.**

Los conceptos del presente artículo están referidos exclusivamente al ámbito del escalafón único funcional y móvil.

En lo relativo a procedimientos y aspectos reglamentarios, se aplicará:

- a) El régimen de concursos, para el caso de ingreso, previsto en el presente título.
- b) El régimen de carrera sanitaria, para los casos de cambio de agrupamiento, y ascensos.

  
 Ver lista  
 de concursantes  
 a las 10:00hs  
 K  
 En el pto de  
 fiscal  
  

IF-2024-02857-72-NEU-STRAB/MOTR

Artículo 26º: De rechos y Deberes.

Derechos.

El personal del SPPS tendrá los derechos que a continuación se detallan, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Nacional, Provincial, EPCAPP, leyes nacionales, provinciales, Tratados Internacionales con jerarquía constitucional, Convenios de la OIT y disposiciones complementarias vigentes. Tales derechos son plenamente operativos y constituyen pautas obligatorias de interpretación de este Convenio Colectivo de Trabajo:

- 1) Derecho a la carrera sanitaria establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- 2) Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones existentes, en este Convenio Colectivo de Trabajo.
- 3) Estabilidad en los términos del presente Convenio.
- 4) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- 5) Capacitación permanente.
- 6) Reafirmación del principio de libertad sindical, asegurando al trabajador afiliación libre y democrática, no afiliación o desafilación de las entidades sindicales existentes o que se conformen en el futuro. Así como la libre negociación colectiva, y la participación activa en los asuntos concernientes a la mejora de las condiciones laborales.
- 7) A gozar de los permisos y licencias dispuestos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- 8) Gozar de la más amplia asistencia médica y cobetura ante las enfermedades o riesgos de trabajo, así como de asistencia social para sí y su núcleo familiar.
- 9) Compensaciones e indemnizaciones, cuando correspondan.
- 10) Interposición de recursos ante la autoridad competente, judicial o administrativa, en defensa de sus derechos.
- 11) A la renuncia.
- 12) A la jubilación, en las condiciones fijadas por la legislación vigente.
- 13) A un ambiente libre de violencia y en condiciones medioambientales adecuadas, respetando la dignidad del personal, con la provisión de la ropa de trabajo y las herramientas adecuadas, de acuerdo a las necesidades de cada sector.

*Handwritten signature and notes:*  
Filippini  
SUTRA

*Handwritten signature and notes:*  
Oliviero  
ATE Salud

*Handwritten signature and notes:*  
ATE Salud

*Handwritten signature and notes:*  
ATE Salud

*Handwritten signature and notes:*  
ATE Salud

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

15) A la aplicación plena de los principios *pro homine* y el *in dubio pro operario*.

16) Derecho a no ser indagado sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales, ni ser requerida su afiliación a partidos políticos o sindicatos.

17) Al reintegro de los gastos realizados excepcionalmente por el trabajador en ocasión del trabajo cumplido, así como al goce de vacaciones en las condiciones fijadas por la reglamentación.

**Deberes.**

Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada tuviera cada trabajador, tienen los siguientes deberes:

1) Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, y en las que pudiera adoptar el SPPS en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.

2) Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias, y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto de los trabajadores.

3) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión de los trabajadores del área a su cargo.

4) Obedecer las órdenes emanadas del superior jerárquico competente y que tenga por objeto la realización de actos y servicios compatibles con la función de los trabajadores.

5) Rechazar dádivas, obsequios, recompensas o cualquier otra ventaja con motivo del ejercicio de sus funciones.

6) Guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá, aún después del cese de sus funciones.

7) Promover las acciones judiciales que correspondan, cuando tomare conocimiento de acciones delictuosas o corrupción en el SPPS.

8) Denunciar toda acción relacionada con violencia (labora) y abuso de autoridad dentro del SPPS.

*[Handwritten signatures and notes on the left margin]*  
 Filippini  
 2024  
 ATE Salin

*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*  
 ATE  
 Página 14 de 91  
 478 5264

IP: 204.02857472-NEU-STRAB#MTM

- 9) Declarar su actividad laboral en relación de dependencia, para determinar la compatibilidad con el ejercicio de sus funciones.
- 10) Escusarse de intervenir en todo aquello que, por su actuación, pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- 11) Cumplir el horario de horas extraordinarias, cuando razones de servicio así lo requieran, de conformidad con las disposiciones que queden establecidas en el presente convenio.
- 12) Permanecer en el cargo, en caso de renuncia, por el término de treinta (30) días si antes no fuera reemplazado, aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones.
- 13) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.
- 14) Utilizar los elementos de protección personal e indumentaria provistos por el SPPS, como así también el cumplimiento de las guías de bioseguridad.
- 15) Declarar bajo juramento, su domicilio y los demás datos necesarios para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos, de conformidad a la normativa vigente. Se tendrá por válido, a todos los efectos legales, el domicilio declarado, aunque se hubiere cambiado o el trabajador no se encuentre temporalmente en él, no siendo oponible al SPPS ningún cambio que no se hubiere comunicado fehacientemente.
- 16) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y transiciones realizadas.
- 17) Iniciar los trámites previsionales para acceder a la jubilación ordinaria, de acuerdo a la normativa vigente, cuando correspondiere.

Artículo 27º: Prohibiciones.

Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse, todos los trabajadores quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

- 1) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- 2) Prestar servicios remunerados o no, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas humanas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones o privilegios del estado provincial, o que sean proveedoras o contratistas del mismo.
- 3) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones celebradas o otorgadas por la administración pública.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
 Olaya Mar  
 ATE Solus

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
 02040889472-NEU-STRADIMED  
 2022  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*



- 6) Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole, mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- 7) Dispensar a todo el personal igual trato, en idénticas situaciones.
- 8) Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato, brindando capacitación permanente.
- 9) Llevar un registro del personal con sus respectivos legajos, los que serán confeccionados de acuerdo a la normativa vigente. Dicho legajo deberá ser transferido conjuntamente con el trabajador cuando éste alcanzado por una situación de movilidad.
- 10) Informar mensualmente a las asociaciones sindicales signatarias en forma fehaciente de las bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia o toda otra alteración en la situación de revista del trabajador.

**Capítulo 2**

**Artículo 29º: Trabajador Eventual.**

Entiéndase por trabajador eventual a aquel que preste funciones que no puedan ser realizadas por personal convenionado dentro del SPPS para la satisfacción de resultados concretos determinados previamente, o exigencias imprevistas, el cual será por tiempo determinado.

Esta modalidad contractual no será alcanzada por el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Por causa aquel trabajador que sea convocado por el SPPS para cubrir la prestación de servicio de programas sanitarios específicos (ej. Plan Invierno), o bien, cubrir la ausencia justificada y prolongada de un trabajador convenionado. Esta modalidad tendrá una duración de 12 meses como máximo.

El trabajador eventual cualquiera fuera su modalidad no adquirirá la estabilidad establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, hasta tanto sea designado por el concurso correspondiente. Al solo efecto remunerativo se le asignará una categoría referencial de acuerdo a su función, según el Escalafón Único, Funcional y Móvil vigente.

*Unión  
Sindical  
P.L.C.*

*2017*

*ATE SPS*

*[Multiple handwritten signatures and stamps]*

IE-2024-02837472-NEU-STRAB/MTDL

*ATE SPS*

Capítulo 3

Artículo 30º: Jornada Laboral General

La jornada laboral para los trabajadores del SPPS, será de cuarenta (40) horas semanales distribuidas en jornada laboral de ocho (8) horas diarias corridas.

Artículo 31º: Tipos de Jornadas (modalidad de prestación)

-Semana calendaria: La jornada laboral que se desarrolla de lunes a viernes.

-Semana no calendaria: Se entiende por semana no calendaria a la prestación en días corridos, de lunes a lunes, que se brinda para garantizar una cobertura continua y permanente de los servicios, durante las veinticuatro (24) horas, los trescientos sesenta y cinco (365) días del año, con financo en cualquier día de la semana según diagramación de turnos.

En caso de no presentarse el reemplazo, el jefe inmediato superior tendrá la responsabilidad de resolver la situación en un plazo máximo de dos (2) horas, sin perjuicio que el trabajador/a deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta que se efectivice su reemplazo.

-Turnos Rotativos: Los trabajadores encuadrados en este régimen prestarán servicios establecido por diagrama, e considerado turno rotativo: mañana, tarde, noche, con una frecuencia semanal.

-Turno Nocturno: se considera horario nocturno al lapso comprendido entre las 21 horas de un día y las 06 horas del día siguiente. Transcurridas cinco (5) jornadas nocturnas continuas, corresponderá una jornada nocturna de descanso.

- Residencias: Las Residencias de Ciencias de la Salud de la provincia son un sistema de capacitación intensiva de postgrado. Tienen un régimen especial de sesenta y dos (62) hora semanales, pudiendo ser extensible hasta un máximo de ochenta (80) horas semanales, según programa de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 32º: Régimen Tiempo Parcial

Es una modalidad de trabajo en el SPPS la cual es optativa para el Agrupamiento Profesional Médico, Odontólogo y afines que preste funciones en un efector de salud, que implica una jornada de 30 horas semanales de lunes a viernes efectivas.

Opcionalmente y por necesidades de servicio, podrá realizar actividades extraordinarias, por fuera de su jornada habitual efectiva cumplida.

El trabajador bajo esta modalidad no percibirá el ítem de dedicación exclusiva.

Quien cumple dicha modalidad tendrá un salario básico equivalente al proporcional de su carga horaria.

*Handwritten signature and notes:*  
V. Lopez  
J. de C. O. S.

*Handwritten signature and notes:*  
F. Lombardi  
S. S. S.

*Handwritten signature and notes:*  
M. S. S.  
M. S. S.

*Handwritten signature and notes:*  
M. S. S.

*Handwritten signature and notes:*  
M. S. S.

*Handwritten signature and notes:*  
M. S. S.

IF-2024-02857472-NEU-STRABANTOL

**Artículo 33º: Jornada Laboral Áreas Críticas**

Para las áreas críticas de: Terapias Intensivas (Adultos, Perinatales, Neonatos), Quirófanos de Hospitales de Nivel VIII, Servicios de Oncología, Salud Mental y Adicciones de Nivel VIII, y Guardia de Emergencia de Hospitales de Nivel VIII, su jornada será de treinta (30) horas semanales en turnos de seis (6) horas diarias. Será comprensivo de esta jornada laboral el grupo de trabajo que presta funciones de manera permanente y habitual en los servicios mencionados.

Será competencia de la CIAP la evaluación que corresponda en caso de considerarse necesario la incorporación de otros sectores a esta jornada laboral, elevando un informe circunstanciado a la máxima autoridad del SPPS quien determinará su pertinencia.

**Artículo 34º: Jornada Laboral de Radiología**

Para los médicos especializados en diagnóstico por imágenes, licenciados en bio-imágenes, licenciados en Radiología, técnicos radiólogos, auxiliares radiólogos, técnicos en radioterapia y personal de enfermería que desarrollen actividades en medicina por imágenes, que se encuentren expuestos en forma permanente o intermitente a radiaciones y que estén protegidos por el Decreto Nacional N° 2179/1963, se fija la jornada laboral de veinticuatro (24) horas semanales.

Será competencia de la CIAP la evaluación que corresponda en caso de considerarse necesaria la incorporación de otro sector a esta jornada laboral, elevando un informe circunstanciado a la máxima autoridad del SPPS quien determinará su pertinencia.

**Artículo 35º: Bonificación Turno Vespertino**

Será para aquel los trabajadores que, cumplida su jornada normal y habitual, presten de manera adicional funciones en los Centros de Salud de la provincia de Neuquén. Se fija como jornada extraordinaria de 4 horas, de 16 horas a las 20 horas, y se deberá organizar de manera tal de no suspender o retrasar actividades normales y habituales programadas en la semana calendario.

Los diagramas de trabajo deberán ser presentados por las conducciones de los centros de salud a los Jefes de Zona de acuerdo a los topes establecidos previamente por éstos de acuerdo a las necesidades de cada efector.

Se establece como tope: tres (3) bonificaciones laborales vespertinas "semanales".

**Artículo 36º: Dedicación Exclusiva**

Es una modalidad especial de trabajo en el SPPS la cual es optativa para Agrupamiento profesional médico o afín que preste funciones en un efector de salud, que implica la limitación

*Ad*  
*Unos*  
*deposteros*  
*R*  
*Filiación*  
*50097*  
*ATE*  
*ATE 52*  
*ATE*

*[Handwritten signatures and stamps]*  
IP-2024-02857472-NEU-SYRABIMTEL



**Artículo 37º: Rendimiento Óptimo.**

Es una modalidad especial de trabajo en el SPPS, la cual es optativa para el agrupamiento Profesional Médico que preste funciones en un sector de salud, tendiente a cuantificar y cualificar el rendimiento de los profesionales de la salud.

Dicha modalidad excluye la dedicación exclusiva contemplada en el artículo anterior, pudiendo optar por una u otra.

La presente modalidad debe dar cumplimiento a ciertos niveles o cantidad de indicadores de salud, que serán determinados por la autoridad máxima del SPPS.

**Artículo 38º: Promoción Horizontal.**

Se considera Promoción Horizontal (PH) a la progresión del/a trabajador/a dentro del mismo Nivel conforme a las postas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

La Promoción Horizontal se realizará cada dos (2) años. Se considerará para ello la antigüedad del trabajador y las evaluaciones de desempeño.

- Las evaluaciones de desempeño se realizarán anualmente
- Para el caso que no exista ninguna evaluación de desempeño o solo una, el/a trabajador/a será promovido/a automáticamente.
- Cuando se hayan realizado las dos (2) evaluaciones de desempeño correspondientes al turno sometido a evaluación, se adoptará el promedio de ambas, que deberá ser igual o mayor a sesenta puntos (60/100).
- Los porcentajes alcanzados por cada trabajador/a en cada turno son acumulativos y de reconocimiento, inclusive en los cambios de agrupamiento y/o ascenso.
- En caso no haber obtenido el promedio establecido precedentemente (60/100), el/a trabajador/a permanecerá en el turno asignado.
- El SPPS confeccionará el listado de personal a los efectos de la liquidación del concepto, semestralmente en los meses abril y octubre de cada año. La antigüedad a contemplar, será aquella obtenida en el SPPS como personal convenionado. Este ítem será inclusivo al personal en cargos de conducción convenionada.

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
 Filippini  
 Gubanz

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
 Olimar  
 ATE Sakis

*[Handwritten signature]*  
 Jorge  
 ATE Sakis

*[Handwritten signature]*  
 Jorge  
 ATE Sakis

*[Handwritten signature]*  
 Jorge  
 ATE Sakis

*[Handwritten signature]*  
 Jorge  
 ATE Sakis

*[Handwritten signature]*  
 Jorge  
 ATE Sakis





**Artículo 42º: Instructoría de Residentes**

Peribirán este adicional los profesionales de la salud que desde su puesto de trabajo como personal de planta realicen acompañamiento docente en la formación de residentes en el SPPS.

**Artículo 43º: Instructoría docente de Escuela de Enfermería**

Peribirán este adicional los licenciados y/o técnicos enfermeros que realicen funciones de docencia instructora o tutoría en la formación de enfermería durante tiempo inafuicional siendo nexo entre la institución formadora y los campos prácticos.

**Artículo 44º: Disponibilidad permanente de los Agentes Sanitarios urbanos o rurales.**

Peribirán este adicional los Agentes sanitarios urbanos o rurales que se mantengan en disponibilidad permanente para las situaciones relacionadas con su función.

La presente deberá ser certificada mensualmente por el superior inmediato.

En caso de no darse cumplimiento, tendrá el mismo régimen de deducciones que la dedicación exclusiva.

**Artículo 45º: Confiabilidad Operacional.**

Peribirán este adicional los trabajadores médicos radioterapeutas, los especialistas en física médica y físicos del Hospital Complejidad VIII, que desarrollen sus tareas en forma normal y habitual en el sector de Radioterapia, servicio de carácter esencial, con actividad radioterapéutica, especialmente regulada y fiscalizada a través de la Autoridad Regulatoria Nuclear, creada por Ley nacional 24.804.

**Artículo 46º: Actividad Radiológica.**

Peribirán este adicional los trabajadores con funciones de profesional radiólogo, técnico y auxiliar de Radiología que en forma permanente y exclusiva se encuentren expuestos permanente o intermitentemente a radiaciones, amparados en las leyes de protección por actividad radiológica.

**Artículo 47º: Remuneración Asistencia Sanitaria del Interior**

Peribirán este adicional los trabajadores que presten funciones de manera permanente y habitual en efectores de salud del interior de la Provincia de Neuquén, que cumplan dos de los siguientes requisitos, serán considerado personal de Asistencia Sanitaria del Interior:

- 1) Baja densidad de población.
- 2) Lento o negativo crecimiento poblacional.
- 3) Distancia a otros centros urbanizados y/o a otros hospitales.

*[Handwritten signature]*  
ATE SOLUS

*[Handwritten signature]*  
ATE SOLUS

*[Handwritten signature]*  
ATE SOLUS

*[Handwritten signature]*  
ATE SOLUS

*[Handwritten signature]*  
ATE SOLUS

*[Handwritten signature]*  
ATE SOLUS

*[Handwritten signature]*

16-2024-02837473-NEU-SITRAB#MTDL

4) Accesibilidad (rutas, aislamientos clínicos, etc.)

La nómina de eficientes ha sido definida por Resolución Nro. 1899/2024. En caso que el SPPS considere necesario modificar la misma, convocara a la CIAP conforme las potestades fijadas en el presente CCT.

Artículo 48º: Derivaciones Aéreas.

Percibirán este adicional los integrantes de los equipos de derivaciones que realicen traslado de pacientes por vía aérea, que se mantendrán en disponibilidad cubriendo una guardia pasiva a tal fin.

Por cada derivación efectiva se abonará una bonificación adicional según lo establecido en el Título III.

Los equipos de derivaciones de trabajo serán determinados por la máxima autoridad del SPPS.

Artículo 49º: Disponibilidad para derivaciones terrestres

Modalidad que implica la permanencia en disponibilidad durante las veinticuatro (24) horas del día, pudiendo fraccionarse por periodos no menores de doce (12) horas, con la obligación de participar en el equipo derivador.

Los diagramas de disponibilidad serán fijados por la máxima autoridad del SPPS. La presencia en el establecimiento en forma inmediata será por sus propios medios.

A un mismo trabajador no se le podrán liquidar guardias activas y pasivas superpuestas en día y hora.

En caso de permanecer en guardia pasiva, si el personal es convocado a prestar labores, percibirá la bonificación por traslado terrestre de acuerdo al agrupamiento y tramos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El día de disponibilidad, no percibe guardia pasiva o activa, ni percibirán viáticos.

Artículo 50º: Derivaciones terrestres.

Los integrantes de los equipos de derivaciones terrestres de los Hospitales San Martín de los Andes, Junín de los Andes, Chica Malal, Zapala y Rincón de los Sauces, se mantendrán en disponibilidad de acuerdo a lo mencionado en el artículo precedente.

IE-2024-02857472-NEU-STRABMTEL

*[Handwritten signature]*  
Wagner  
Sección  
IE

*[Handwritten signature]*  
F. Rossi  
CMT

*[Handwritten signature]*  
S. Rossi  
CMT

*[Handwritten signature]*  
O. Rossi  
ATE

*[Handwritten signature]*  
S. Rossi  
ATE

*[Handwritten signature]*  
S. Rossi  
ATE

*[Handwritten signature]*  
S. Rossi  
ATE

*[Large handwritten signature]*

El trayecto de retorno no genera una nueva remuneración, aun cuando se trasladen pacientes de regreso al Hospital de origen.

Se abonará conforme los tramos que se indican seguidamente:

Tramo 1: de 80 a 180 km;

Tramo 2: 181 a 360 km;

Tramo 3: más de 360 km.

El día de derivación no percibe guardia activa ni viáticos.

**Artículo 51º: Sistema Integral de Emergencias del Neuquén- SIEN**

El personal del SIEN, creado por Ley Provincial N° 2870, no poseerá un destino fijo de trabajo, siendo el mismo todo el territorio de la Provincia y en todo tipo de terreno.

Su jornada laboral será la jornada general, bajo modalidad de semana no calendaria, turnos rotativos y nocturnos.

Respecto a las modalidades de prestación, serán las establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo *disgrasados* por la máxima autoridad del organismo.

**Capítulo 4**

**LICENCIAS CON GOCE DE HABERES**

**Artículo 52º: Consideraciones Generales**

Señ de aplicación general las normas del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este Capítulo.

El personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a las siguientes licencias con goce de haberes:

- a) Ordinarias  
Des-canso anual o vacaciones
- b) Extraordinarias  
Razones de salud: enfermedad, Accidente de trabajo, Cuidado de familiar enfermo,  
Licencias parentales,  
Licencias por fallecimiento.
- c) Especiales

*Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including names like 'Fili', 'Buniz', '2019', and 'ATF'.*

*Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including names like 'Juli', 'ATF', and '2012'.*

*Handwritten text: '12857472-NEU-STRABIMTDL', 'ATF', '2012', '26 de 97'.*

- Exámenes universitarios, terciarios y secundarios.
- Asistencia a clases y cursos prácticos
- Actividades culturales, científicas y deportivas, por representación cultural, científica o deportiva con auspicio oficial.
- Asuntos particulares.
- Donación de sangre, órganos y tejidos.
- Protección radiológica.
- Licencia Profiláctica.
- Licencias para ocupar cargos gremiales, políticos y de representación de pueblos originarios.
- Licencias por situaciones de violencia.

Todos los días que fueran utilizados por el trabajador en exceso a los acordados por el uso de licencias conforme a lo dispuesto en este Capítulo, así como los días derivados de la falta de presentación en tiempo y forma de las constancias y/o certificaciones exigidas en este Convenio, serán descontados de los haberes en la liquidación siguiente.

**Artículo 53º: Licencias Ordinarias**

La licencia incluida en esta cláusula es con goce de haberes y se requiere una antigüedad de seis (6) meses en el SPPS.

Señ de aplicación general las disposiciones comunes al Capítulo IV "Licencias" del EPECAPP (arts. 85 a 108) y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencia.

**Artículo 54º: Descanso anual o vacaciones**

Todo trabajador gozará de la licencia anual ordinaria paga por los siguientes términos:

ANTIGÜEDAD	DÍAS DE LICENCIAS (DÍAS HÁBILES)
De 6 meses hasta 5 años	10
De 5 años hasta 10 años	15
10 años	20
11 años	21
12 años	22
13 años	23
14 años	24
15 años	25
16 años	26

*Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including "Licencia de vacaciones", "Firma del representante", and "ATE".*

*Handwritten notes and signatures on the right side of the page, including "Licencia de vacaciones" and "ATE".*

IF-2024-02857472-NE-137RAB#MTDL

*Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including "ATE" and "Sindicato".*

17 años	27
18 años	28
19 años	29
20 años y más	30

**Artículo 55º: De la antigüedad**

A los fines del cómputo de la antigüedad se sumarán los años de servicios prestados a la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal, o en entidades privadas a parte del reconocimiento de aportes y servicios efectuados por la respectiva Caja Previsional, no computándose periodos superpuestos de aportes.

En caso de que dentro del año calendario, el trabajador cumpliera una antigüedad que diera derecho a un término mayor de licencia anual se computará el término mayor para el otorgamiento de la licencia respectiva.

**Artículo 56º: Días de viaje.**

El presente beneficio se regirá de conformidad a la distancia que seguidamente se detalla:

Más de 200 km: 1 día de viaje;

Más de 500 km: 2 días de viaje;

Más de 1000 km: 3 días de viaje.

Este beneficio se otorgará en días corridos a continuación de la misma y se utilizará una (1) vez por año calendario. A los efectos de su justificación el trabajador deberá presentar constancia escrita extendida por autoridad competente que certifique su permanencia en el destino declarado.

**Artículo 57º: Prórrogas/ Aplazamiento**

La licencia por vacaciones podrá ser aplazada por el SPPS al año siguiente, únicamente cuando concurran circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida. El aplazamiento no podrá efectuarse por la misma licencia y para el mismo trabajador dos (2) años consecutivos. Las licencias por vacaciones que no hayan sido utilizadas por aplazamiento, podrán solicitarse conjuntamente con las correspondientes al período en curso.

**Artículo 58º: Interrupción de la licencia ordinaria.**

La licencia anual del trabajador se interrumpe en los siguientes casos:

- a) Por enfermedad;

*Handwritten signatures and notes:*  
 - Top left: "No está Subscrito"  
 - Middle left: "Faltaron sus días"  
 - Bottom left: "Quedan días ATE 2024"  
 - Bottom center: "Procesando a nivel de los fondos"  
 - Bottom right: "ATE 2024", "ATE 2025", "ATE 2026", "ATE 2027", "ATE 2028", "ATE 2029", "ATE 2030"  
 - Center: "ATE 2024-02857472-NEU-STRABAMTDL"  
 - Far right: "ATE 2024", "ATE 2025", "ATE 2026", "ATE 2027", "ATE 2028", "ATE 2029", "ATE 2030"  
 - Far right: "ATE 2024", "ATE 2025", "ATE 2026", "ATE 2027", "ATE 2028", "ATE 2029", "ATE 2030"

- b) Por fallecimiento de cónyuge/convierte o familiar consanguíneo de primer y segundo grado;
- c) Por necesidad del servicio.

En los casos contemplados en los incisos a) y b) será de aplicación lo establecido en los artículos correspondientes de la licencia por enfermedad de corto y largo tratamiento, y en caso de necesidad de servicio será de aplicación lo establecido en el artículo anterior sobre prórroga y aplazamiento.

**Artículo 59º: Retribución por Vacaciones**

Incluye un único concepto de pago, que es la diferencia entre la retribución mensual habitual y permanente (días trabajados) y la retribución diaria a percibir por el trabajador durante el periodo de vacaciones (días de licencia).

1. Entiéndase por vacaciones, en el marco de este Convenio, a la Licencia Ordinaria: descanso anual o vacaciones.
2. El pago correspondiente al uso de la licencia anual ordinaria, será realizado conjuntamente con la liquidación de haberes al mes anterior en que se inicia la licencia, siempre que la misma se encuentre informada con la debida anterioridad al cierre de las novedades mensuales. Caso contrario, se liquidará en la liquidación inmediata posterior. El pago se realizará, de acuerdo a la cantidad de días de la licencia anual ordinaria que el trabajador usufructúe.
3. En todos los casos los días de licencia a liquidar, no podrán exceder los días hábiles del mes. En dicho caso los días restantes se liquidarán en el mes siguiente.
4. Los días de viajes usufructuados en días hábiles forman parte efectiva de las vacaciones y por ello se sumarán a los efectos del cálculo de la "retribución por vacaciones".

**Artículo 60º: LICENCIA PROFILÁCTICA**

Se podrá conceder Licencia Profiláctica de hasta cinco (5) días hábiles con goce de haberes por única vez por año calendario, para el personal que presente servicio dentro del SPPS. Esta licencia solo podrá usufructuarse mediante diagnósticos conformados en cada sector, aprobados por la máxima autoridad Hospitalaria o del Centro de Salud, y remitidos a la máxima autoridad del SPPS para su autorización definitiva.

Esta licencia no deberá resente el servicio, quedando bajo exclusiva responsabilidad del superior jerárquico.

*[Handwritten signatures and notes on the left margin]*

*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*

IF-2024-02857472-NEB-4TRABEMTDL







b) Nacimiento pre término.

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

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

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

c) Parto múltiple.

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

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

d) Nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica.

En el caso de nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica, las cuales afectan la sobrevivencia y la calidad de vida del/a recién nacido/a, y requiere, un mayor cuidado y atención parental y tratamiento médico o quirúrgico según el caso, la licencia para la persona gestante puede ampliarse a doscientos diez (210) días corridos con goce íntegro de haberes. En el caso de la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante, la licencia se extenderá a ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes.

e) En todos los casos, la persona gestante puede optar por transferir los últimos treinta (30) días corridos de su licencia posparto con goce íntegro de haberes a la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante, sumándose a la licencia establecida, si este es trabajador convencionalizado. La notificación debe ser informada por ambos trabajadores al área de Recursos Humanos correspondiente.

*[Handwritten signatures and notes on the left margin, including 'Figueroa', 'Figueroa', and 'ATB']*

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including 'ATE' and 'ATB']*

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

**Artículo 64º: LICENCIA POR ADOPCIÓN.**

Quien adopte a un/a niño/a o adolescente tendrá derecho a una licencia de sesenta (60) días corridos con goce íntegro de haberes. La licencia por adopción debe computarse a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

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

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

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

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

En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean trabajadores convencionales y fallezca el/la adoptante que se encontraba usufructuando alguna de las licencias por adopción contempladas en este artículo, el/la adoptante superviviente tendrá derecho a gozar del resto de la licencia que le hubieran correspondido al/a fallecido/a, o bien, tendrá derecho a una licencia hasta de sesenta (60) días corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor.

*[Handwritten signatures and notes on the left margin]*  
Luz  
F. P. P. P.  
ATE 50103

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*  
ATE 50103  
ATE 50103  
ATE 50103

02-3024-02857472-NEU-STRADANTEL





Artículo 71º: PERMISO POR ACTO ESCOLAR DEL/LA HIJO/A.

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

Artículo 72º: ASUNTOS FAMILIARES

a) Matrimonio:

-Del trabajador: diez (10) días hábiles;

Debe ser acordada para la fecha fijada por el peticionario. En este caso el plazo para usufruirla no podrá exceder los doce (12) meses desde el matrimonio. Esta licencia es independiente de cualquier otra pudiendo ser otorgada junto con la licencia anual por vacaciones.

- De un/a hijo/a: un (1) día hábil;

b) Fallecimiento:

-Treinta (30) días corridos por deceso de hijo.

-Quince (15) días corridos por cónyuge o conviviente.

-Diez (10) días corridos padres/hermanos, abuelos o nietos.

-Cinco (5) días corridos por deceso de parientes afines de primer grado o segundo grado.

En caso de que el trabajador deba desplazarse se le otorgarán los días de viaje, de forma excepcional, de acuerdo a la escala establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, contra presentación de la documentación correspondiente. Dicho permiso será independiente a los días de viaje de la licencia anual ordinaria.

c) Atención de familiar enfermo:

Se concederá hasta veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario para la atención por enfermedad de familiar conviviente. Se considerarán tales a los parientes de cualquier grado que hayan sido previamente denunciados como tales ante el área de Recursos Humanos por el trabajador.

La licencia será extensible a familiares de primer grado consanguíneos no convivientes.

Excepcionalmente, en caso de discapacidad o situaciones de enfermedad crónica o grave, que impliquen tratamientos prolongados de un familiar de primer grado o cónyuge, el trabajador gozará de la ampliación de la presente licencia o permisos especiales según corresponda, debiendo

Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including names like 'Filippini', 'Suzuki', and 'ATE'.

Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including a signature that appears to be 'Alfonso'.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including 'ATE' and 'Suzuki'.

IE.2024-02857472-NEU-STRA/BM/TDL



Artículo 75º: Actividades culturales, científicas y deportivas. Por representación cultural, científica o deportiva, de interés público con auspicio oficial.

Para hacer uso de las mismas, el trabajador debe tener un mínimo de seis (6) meses de antigüedad en el SPPS.

Están comprendidas las licencias por actividades de corta duración y de larga duración, siendo de aplicación específica el artículo 84º del EPCAPP y legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

a) De corta duración:

Si el trabajador fuera comisionado para representar a la provincia o al SPPS en actividades de contenido cultural, científico o deportivo, el SPPS - siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio- podrá autorizar una licencia de hasta seis (6) días hábiles en el año consecutivos o alternados. Cuando la representación se ejerziera a más de 300 km, se agregarán de modo excepcional los días de viaje que correspondan conforme la escala establecida en el presente Título. En el caso de competencias deportivas quedan incluidos los trabajadores que ejerzan funciones de entrenadores, directores técnicos, jueces, árbitros y jurados.

En todos los casos deberá certificarse la permanencia en el destino declarado mediante la correspondiente documentación.

b) De larga duración

El beneficio podrá ser concedido por el término no mayor a un (1) año cuando existan justificadas razones de interés político en el cometido a cumplir por el trabajador o este actúe representando al país. El trabajador no deberá percibir otro ingreso por esta representación, salvo las compensaciones por gastos incurridos. La percepción de otro ingreso dejará sin efecto la licencia especial con goce de haberes, sin perjuicio de la continuidad de la misma -a criterio del SPPS- hasta completar el período acordado, pero sin goce de haberes.

Esta licencia tendrá vigencia hasta que finalice el período otorgado, se produzca el supuesto indicado en párrafo anterior o se deje sin efecto la representación acordada, lo que se produce en primera instancia. El trabajador debe reintegrarse dentro de los cinco (5) días corridos de finalizada la licencia por cualquiera de las causales señaladas.

*[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]*  
 12  
 FIDELSON  
 GUSTAVO  
 ATE  
 OLIVERA  
 ATE  
 SALS

*[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page]*  
 ATE 52  
 IP-2024-02857470-NEU-STRAB\*MTDL  
 ATE

**Artículo 76º: Asuntos partielares.**

Fuera de los casos de licencia contemplados expresamente podrá justificarse excepcionalmente, con goce de haberes las inasistencias del personal motivadas por razones atendibles o de fuerza mayor.

Se concederá hasta dos (2) días por mes y no más de doce (12) días al año calendario. El trabajador deberá informar, por algún medio fehaciente a su superior jerárquico la situación que genera la licencia, a fin de garantizar la cobertura del servicio.

La misma deberá ser autorizada por el jefe inmediato, debiéndose suscribir el formulario de licencia dentro de las 48 hs de la ausencia y remitirse a el área de Recursos Humanos a fin de ser incorporado en el legajo personal.

**Artículo 77º : Licencia por donación de sangre, órganos y/o tejidos.**

El trabajador podrá gozar de licencia por el o los días en que haya donado sangre, órganos y/o tejidos, debiendo indeliblemente acreditar dicha circunstancia con presentación del correspondiente certificado, de conformidad a lo establecido en las leyes vigentes, y las que en un futuro las reemplacen.

**Artículo 78º: Licencia por situaciones de violencia**

Se otorgará esta licencia con percepción íntegra de haberes a todo/a trabajador/a que sea víctima de violencia, de acuerdo a la legislación vigente. Para hacer uso de la misma, el/a trabajador/a deberá acreditar la situación mediante certificación médica y/o justificación emitida por los servicios de asistencia y atención a víctimas de violencia y/o una constancia del Poder Judicial.

Los certificados y/o constancias mencionados precedentemente deben expresar la cantidad de días indicados. La documentación deberá ser presentada en un plazo no mayor de setenta y dos (72) horas hábiles, ante el área de Medicina Laboral, donde se visará la documentación presentada y otorgarán los días solicitados. En caso de resultar necesaria la movilidad del trabajador afectado se arbitrarán los medios correspondientes a fin de otorgarle un nuevo lugar de trabajo dentro del organismo, garantizándose la estabilidad laboral.

Todas las dependencias, organismos y trabajadores/as que participen en el marco de la tramitación de la licencia para las víctimas de violencia, deberán preservar el derecho a la intimidad de la trabajadora y/o trabajador y guardar estricto reserva sobre la documentación e información a la que accedan, las que tendrán carácter reservado y confidencial.

*[Handwritten signature]*  
Votante  
SOLVEDO

*[Handwritten signature]*  
Filippini  
Rozas

*[Handwritten signature]*  
Olivieri  
ATE 5015

*[Handwritten signature]*  
ATE 5214

*[Handwritten signature]*  
ATE 1.2612

*[Handwritten signature]*  
ATE 1.2612

TE 0224 02850472-NEU-STRA-BNNTM

TE 0224 02850472-NEU-STRA-BNNTM

ATE 1.2612



licencia con goce de sueldo, en la medida necesaria y mientras dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su puesto al término del mismo.

-cuando fuera designado para desempeñar un cargo de esta naturaleza representando a trabajadores del estado, retribuido por la entidad gremial o sindical, sólo tendrá derecho a usar esta licencia sin goce de sueldo mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse al servicio dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento del mismo.

El otorgamiento de las licencias quedará supeditado a las comunicaciones que efectúe la secretaría general de la confederación general de trabajo o el sindicato con personería gremial correspondiente a organismo competente, de la administración provincial.

Las licencias remuneradas se abonarán de la siguiente manera:

- a) Sueldo: en función del promedio mensual de los sueldos percibidos por el trabajador en el trimestre anterior a asumir el mandato, con sus correspondientes actualizaciones.
- b) Salario familiar: el correspondiente al momento de cada pago mensual.

Durante esta gestión al trabajador se le acumulará y se le abonarán los porcentajes correspondientes a antigüedad y promoción horizontal. En este último caso, será automática al momento de realizarse la evaluación de desempeño prevista el Convenio Colectivo de Trabajo.

### CAPÍTULO 5

### CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

#### Artículo 80º: Seguridad e Higiene

El SPPS propiciará el desarrollo y mantenimiento de condiciones y medio ambiente de trabajo tendientes a la prevención de todo hecho o circunstancia que pueda afectar la salud física y/o mental de los trabajadores.

Para ello deberá proveer los medios e instaurar los procedimientos y formas de acción eficaces a través de la Dirección de Seguridad Higiene y Medio Ambiente de la Subsecretaría de Salud a área que en el futuro la reemplaza, con la intervención de la Comisión de Condiciones Laborales.

Tales acciones propiciarán a:

- La instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo para brindar condiciones ambientales y sanitarias adecuadas.
- La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de personas y maquinarias.
- La colocación y mantenimiento de los equipos de protección personal.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
Olivero  
ARS SOLA

*[Handwritten signature]*  
AT 5 52

*[Handwritten signature]*  
AT 5 52

*[Handwritten signature]*  
AT 5 52

HC-DI-2024-0857472-NEU-STRABAM-NEU

- La prevención y protección contra riesgos eléctricos y accidentes de trabajo, la prevención y protección contra riesgos de incendio.
- Las operaciones y métodos de trabajo seguros.
- La provisión de indumentario de trabajo.

Por su parte, los trabajadores están obligados a cumplir con las normas y procedimientos de seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal, así como de las maquinarias y equipos, las operaciones y los procesos de trabajo. De igual modo, asumen la responsabilidad de cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad, observando sus prescripciones, obligaciones que quedan encuadrados dentro de la responsabilidad fijada en el artículo 125 del EPCAPP.

**Agua potable – Instalaciones sanitarias.**

El SPPS asegurará el suministro de agua potable apta para el consumo humano, en forma permanente.

Asimismo, proveerá en los puntos de concentración del personal, instalaciones sanitarias adecuadas y con ventilación, en cantidad suficiente y en lugares apropiados.

**Artículo 81º: Indumentario de Trabajo.**

El SPPS entregará a sus trabajadores la indumentaria de trabajo (ropa de trabajo) las prendas de vestir (incluyendo calzado si correspondiere por la función) adecuadas al uso del trabajo las que deberán confeccionarse con materiales de buena calidad y de acuerdo con las condiciones climáticas de las distintas zonas, siendo el uso de las mismas de carácter personal y obligatorio.

La provisión de estos elementos se ajustará a los siguientes principios:

La cantidad, tipo, características y condiciones generales de la ropa de trabajo de vestir, calzado y equipo de protección a adquirir se ajustarán a un listado y periodicidad de entrega determinados en base a la necesidad y calidad. Sin perjuicio de lo gestión que corresponda al área de recursos humanos deberá intervenir en dicho procedimiento la Comisión de Condiciones Laborales.

La entrega de ropa de trabajo se efectuará dos (2) veces al año. La misma se realizará en presencia del delegado gremial del sector involucrado.

La ropa prevista por el SPPS sólo podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada o estampada en frente sólo con iniciales de SPPS.

El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo del trabajador.

Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante la jornada de trabajo la ropa suministrada por el SPPS.

*Handwritten notes:*  
 Varios  
 Equipos  
 Puntos  
 ATE 52/110

*Handwritten signatures and stamps:*  
 ATE 52  
 ATE 52/110  
 IP 2024-02857-473-NEU-STRA/AM/TEM  
 ATE 4/1/2024



## CAPÍTULO 6

## SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS

## Artículo 84º: Consideraciones Generales:

Acorde los principios básicos consagrados en el artículo 9 de este Convenio Colectivo de Trabajo, se reafirma la obligación de asegurar y garantizar el derecho a la salud como derecho humano universal.

El funcionamiento del SPPS se asienta en forma esencial y principal en el recurso humano que lo compone, debiéndose lograr el adecuado equilibrio entre los legítimos derechos sindicales y el derecho de acceso a la salud como presupuesto de los demás derechos constitucionales.

El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T., 1996, párrafo 344) brinda las pautas para la calificación excepcional de un servicio como esencial, previendo a esos fines la creación de una comisión independiente integrada según establece la reglamentación y previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación vigente.

Que la restricción de la huelga en estas circunstancias debe acompañarse de las garantías apropiadas, y de procedimientos de conciliación y arbitrajes adecuados, imparciales y rápidos en los cuales los interesados puedan participar en todas las etapas, fijándose al efecto un servicio mínimo necesario.

Que tales principios se han reflejado en la legislación nacional a través de la Ley 25.877 y Decreto N° 27296.

Corresponde a la CIAP en un plazo de treinta (30) días de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, determinar cuáles sectores o servicios del SPPS son considerados "servicios esenciales" en caso de medidas de fuerza sindicales y fijar los "planteles mínimos" de esos "servicios esenciales", planteles que nunca podrán superar al cincuenta por ciento (50%) del plantel básico de cada sector o servicio.

No podrán calificarse como servicios esenciales los sectores de "consultorios externos" los servicios de odontología, los servicios médicos no urgentes ni de importancia vital, los sectores de apoyo que puede ser reemplazados y los sectores administrativos del SPPS.

## CAPÍTULO 7

## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 85º: El trabajador de la Administración Pública Provincial comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo, será pasible, por las faltas o delitos que

HP 2024-02857-472-NEU-STRAB/MTDL

Handwritten signatures and notes are present on the page, including:

- Top left: A circular stamp and several signatures.
- Middle left: A signature and the text "Duplicado".
- Bottom left: A signature and the text "Obliga a...".
- Bottom center: A signature and the text "ATG SCHWABE".
- Bottom right: A signature and the text "22/10".
- Far right: A large, vertical signature.

cometan, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales fijadas por las leyes respectivas, de las siguientes sanciones:

- a) Exhortación;
- b) Apercibimiento;
- c) Descuento de días de sueldo o jornada;
- d) Suspensión leve o grave;
- e) Traslado disciplinario;
- f) Postergación del ascenso;
- g) Limitación de servicios;
- h) Cesantía;
- i) Exoneración;
- j) Baja automática en virtud de sentencia judicial firme;

Las sanciones establecidas serán aplicadas por las siguientes autoridades:

- a) y b) Exhortación y Apercibimiento

Por el Jefe o Encargado inmediato, con el voto bueno del superior jerárquico en el segundo caso;

- c) Descuento de días de sueldo o jornada

Por el titular de Secretarías, Subsecretarías, Direcciones o funcionarios con grado equivalente en organismos y dependencias descentralizadas;

El presente no reviste carácter sancionatorio, sino una cláusula plenamente operativa, independientemente de la sanción que pudiese corresponderle.

- d) y e) Suspensiones leves, graves y traslado

Leves: Por el titular de Secretarías, Subsecretarías, Direcciones o funcionarios con grado equivalente en organismos y dependencias descentralizadas;

Graves o traslado disciplinario: por el titular de Secretarías, Ministerios.

- f) Postergación del ascenso: por el titular de Secretarías, Ministerios. El Comité facultado para llevar adelante la cobertura de vacantes deberá analizar y evaluar la existencia de sanciones graves a los fines de la materialización de la postergación del ascenso.

Así como  
Asesorado  
por el Jefe

ATE 52100002857478 NEU-STRADOMTIA

12 de Diciembre de 2024

g) , h), i) y j) Limitación de servicios, Cesantía, Exoneración y Baja automática: Por el Poder Ejecutivo Provincial.

Son causales para aplicar las sanciones fijadas en el presente artículo y se gradúan así:

a) y b) Exhortación y Apercibimiento:

Hasta dos (2) faltas de puntualidad; distracción o negligencia para el cumplimiento del deber; escasa predisposición a la función asignada; escaso espíritu de colaboración y compañerismo y otras de carácter leve.

c) Descuento de días de sueldo o jornada:

Tercera a quinta falta de puntualidad injustificadas, medio día por cada vez; Sexta a décima falta de puntualidad injustificadas, un día por cada vez;

Primera a quinta faltas de asistencia discontinuas o hasta cuatro continuas e injustificadas, un día por cada día de ausencia;

Sexta a décima faltas de asistencia discontinuas o más de cinco continuas e injustificadas, dos días por cada día de ausencia, debiendo el trabajador trabajar el o los días descontados en carácter de sanción disciplinaria.

d) Suspensión leve o grave:

De carácter leve: por reincidir en faltas de puntualidad o de asistencia injustificadas, hasta cinco (5) días por cada vez. Otras causales leves a juicio de la superioridad, como ser en los casos de enfermedad ausencia en el domicilio declarado salvo que mediante autorización de la autoridad competente o del médico laboral, debidamente documentada.

De carácter grave se aplicará por una sola vez y hasta un máximo de treinta (30) días como última penalidad. Quedan comprendidos dentro de ésta las que dicten lugar por caso de violencia cualquiera sea su forma.

e) Traslado disciplinario

Se dispondrá a juicio de la superioridad hasta tres veces en los casos de reincidencia por actos de indisciplina; insubordinación; falta de compañerismo; de respeto; inadecuación al medio de labor en el que actúa o razones de conveniencias administrativa disciplinaria, disposición que podrá adoptarse, sin perjuicio de las de otro carácter.

Las causales enunciadas precedentemente, excepto las del apartado e), no son motivadas, quedando a juicio de la superioridad la consideración de otras.

*Handwritten notes:*  
- "Uso de..."  
- "Luz..."  
- "ATB Solu..."  
- "ATB Solu..."

*Handwritten notes:*  
- "Aportación de recursos..."  
- "ATB Solu..."

*Handwritten notes:*  
- "ATB Solu..."  
- "ATB Solu..."

*Handwritten notes:*  
- "ATB Solu..."  
- "ATB Solu..."



Cesantía h): con agravantes y de carácter temporario, caducará a los diez (10) años de su notificación y sólo podrá ser reincorporado el trabajador con anterioridad, cuando mediante fallo favorable de la autoridad judicial competente o que el Poder Ejecutivo Provincial, comunique la penalidad aplicada.

Exoneración, i) y baja automática, j): la exoneración y la baja automática tienen carácter imprescriptible, salvo que la autoridad judicial competente revoque la medida del Poder Ejecutivo Provincial o éste, comunique la penalidad aplicada.

**Disposiciones comunes de este capítulo.**

El trabajador presuntamente incurso en falta grave sometido a sumario, podrá ser suspendido, con goce íntegro de haberes, como medida preventiva por la autoridad administrativa competente, por un término no mayor de treinta (30) días, cuando se considere que su alojamiento facilitará el esclarecimiento de los hechos motivo de investigación, o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de la causa invocada.

Vencido el término citado precedentemente, sin que se hubiera dictado resolución se lo pondrá en disponibilidad con derecho a percepción de haberes, por un lapso no mayor de noventa (90) días, salvo que la prueba acumulada autoriza a disponer lo contrario. Si la sanción que se aplique, en ambos casos, no fuera privativa de haberes, éstos le serán pagados íntegramente o en su defecto y según se disponga, en la proporción correspondiente.

El trabajador que haya sido denunciado por violencia en el ámbito laboral en los términos de lo establecido en el Protocolo para la Prevención, Intervención y Protección en Situaciones de Violencia Laboral en el ámbito del Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén aprobado por Decreto 2190/2022 o sus modificatorias, más allá de la sanción que le pueda caber, podrá ser suspendido y/o reubicado por acto administrativo, mientras dure la investigación sumaria, a los fines de evitar contacto con la presunta víctima, en caso de corresponder.

Las sanciones disciplinarias puntualizadas en los apartados d), e), f), g), h) e i) de este Capítulo, se dictarán previa instrucción de sumario y en los demás casos sólo mediará la medida dictada por la autoridad competente, con especificación de las causales originarias y la notificación pertinente.

Los sumararios que deban llevar sumarios por discriminación y/o violencia en cualquiera de sus formas, deberán estar capacitados en perspectiva de género, violencia laboral, institucional, de género y familiar. Asimismo, se deberá asegurar la participación voluntaria de la presunta víctima en el procedimiento.

*[Handwritten signatures and notes on the left margin, including 'ATE Salud' and 'ATE']*

*[Handwritten signatures and notes at the bottom left, including 'ATE Salud' and 'ATE']*

*[Official stamp and handwritten signatures at the bottom center, including 'ATE' and 'ATE']*

*[Large handwritten signature on the right margin, including 'ATE' and 'ATE']*

El sumario podrá ser secreto hasta que el sumariante dé por terminado la prueba de cargo. En este estado se dará vista por cinco (5) días al inculpado, para que el mismo efectúe sus descargos y proponga las medidas que estime oportunas para su defensa, pudiendo ser asistido por un letrado.

Toda sanción disciplinaria en cuanto no esté reglada, se graduará de acuerdo con la gravedad de la falta o infracción y teniendo en cuenta los antecedentes del trabajador/a registrados en su legajo y los perjuicios causados.

La Junta de Disciplina dictaminará necesariamente, en todo sumario administrativo incoado por razones disciplinarias.

Todos los trabajadores de la Administración Pública Provincial deberán responder por los daños y perjuicios originados por el uso indebido de los bienes entregados en razón de su función, cualquiera sea la finalidad o destino específico asignado en razón de su cargo o labor.

Será de aplicación lo establecido en relación al Régimen Disciplinario en el EPCAPP o normativa que un futuro lo reemplace.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*  
ALEXANDRO HERRERA  
ATE SALUD

*Handwritten signature*  
ALEXANDRO HERRERA  
ATE SALUD

*Handwritten signature*  
ALEXANDRO HERRERA  
ATE SALUD

*Handwritten signature*  
ALEXANDRO HERRERA  
ATE SALUD

*Handwritten signature*  
ALEXANDRO HERRERA  
ATE SALUD

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*  
FILIPPO SORAN

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*  
ALEXANDRO HERRERA  
ATE SALUD  
Página 51 de 91



Se establecen las siguientes definiciones básicas (glosario) referidas al Escalafón Único, Funcional y Móvil, el que tendrá la conformación de una "tabla de doble entrada" - Agrupamiento y Nivel -, conceptos que se detallan a continuación:

**Grilla del Escalafón**

Es la representación gráfica del presente Escalafón Único, Funcional y Móvil mediante una tabla de doble entrada (Agrupamiento y Nivel) en la que se identifican las distintas categorías con sus respectivas denominaciones.

**Agrupamientos y Niveles**

Presenta la clasificación y definición de cada uno de los niveles dentro de cada Agrupamiento.

Los requerimientos establecidos para cada nivel representan los requisitos mínimos para cada uno de ellos.

**Artículo 88º: Agrupamientos**

Presenta la clasificación e integración por la función, formación académica y tipo de actividad del trabajador. Los Agrupamientos se identifican por letras y comprenden:

**OP- Operativo**

Agrupación que agrupa las actividades relacionadas con la prestación del servicio de apoyo. Incluye tareas en obras, mantenimiento y servicios generales dentro del ámbito del SPPS, comprensivo al área programa del establecimiento asistencial.

Formación: de secundario completo.

**AD- Administrativo**

Comprende todas aquellas actividades comunes de la administración pública relacionadas con la recepción, registro y pase de expedientes y/o documentación, clasificación, manejo y archivo de datos y documentos, circularización de normas y el desarrollo de actividades como: la organización, gestión, ejecución y controles, análisis y ejecución de programas tendientes al logro de los objetivos acordados a la función, rol y responsabilidad del trabajador dentro del SPPS, que tienen incidencia directa e indirecta con la asistencia sanitaria.

Formación: de secundario completo.

**AS- Asistente de la Salud**

Agrupación que agrupa las actividades de apoyo directa al personal Técnico y Profesional de la Salud, que tienen incidencia directa e indirecta con la asistencia sanitaria y están relacionadas en el mismo

*Handwritten notes and signatures on the left margin:*  
- *OP*  
- *AD*  
- *AS*  
- *ATB Salud*  
- *ATB Salud*  
- *ATB Salud*

*Handwritten notes and signatures on the right margin:*  
- *ATB Salud*  
- *ATB Salud*  
- *ATB Salud*

grado con el diagnóstico, tratamiento, recuperación, rehabilitación, preparación, distribución de medicamentos e insumos sanitarios, capacitación, investigación, docencia, promoción, protección y/o programación de la salud humana, en relación de dependencia con los niveles de conducción del SPPS. Se requiere habilidades o pericias adquiridas en los centros hospitalarios, centros de salud o postes sanitarias debidamente acreditadas.

**Formación:** de secundario completo.

**TC- Técnico**

Agrupar las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación, planeamiento y aspectos técnicos asociados que tienen incidencia directa e indirecta con la asistencia sanitaria y están relacionadas en el mismo grado con el diagnóstico, tratamiento, recuperación, rehabilitación, preparación, distribución de medicamentos e insumos sanitarios, capacitación, investigación, docencia, promoción, protección y/o programación de la salud humana, en relación de dependencia con los niveles de conducción del SPPS.

**Formación:** se requiere Título Secundario de Técnico, Título Terciario o Título Universitario de carreras de pregrado de menos de cuatro (4) años de duración afines a la función, todos ellos de validez oficial.

**PF- Profesional**

Agrupar las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación, planeamiento y aspectos técnicos asociados, tareas y funciones que tienen incidencia directa e indirecta con la asistencia sanitaria y están relacionadas en el mismo grado con el diagnóstico, tratamiento, recuperación, rehabilitación, preparación, distribución de medicamentos e insumos sanitarios, capacitación, investigación, docencia, promoción, protección y/o programación de la salud humana, en relación de dependencia con los niveles de conducción del SPPS, para las cuales se requiere Título Universitario de validez oficial de carreras de grado, todos ellos de validez oficial.

**Formación:** se requiere Título de Grado afines a la función.

**Artículo 89º: Niveles**

Los Niveles dentro de cada Agrupamiento se definen de acuerdo a la antigüedad del trabajador dentro del Sistema Sanitario, formación académica, capacitaciones del puesto y evaluaciones de desempeño.

En este sentido, cada Agrupamiento estará compuesto de seis Niveles de acuerdo a la siguiente escala:



*[Handwritten notes and signatures on the left margin]*

Uso de  
SPPS

Uso de  
SPPS

Uso de  
SPPS

Uso de  
SPPS

Uso de  
SPPS

*[Handwritten notes and signatures on the right margin]*

Uso de  
SPPS

Uso de  
SPPS

Uso de  
SPPS

Uso de  
SPPS

Uso de  
SPPS

Nivel 1: hasta 5 años cumplidos de prestación efectiva en el SPPS.

Nivel 2: más de 5 y menos de 10 años de antigüedad en el SPPS, y 5 años cumplidos de prestación efectiva en el nivel anterior.

Nivel 3: más de 10 y menos 15 años de antigüedad en el SPPS, y 5 años cumplidos de prestación efectiva en el nivel anterior.

Nivel 4: más de 15 y menos 20 años de antigüedad en el SPPS, y 5 años cumplidos de prestación efectiva en el nivel anterior.

Nivel 5: más de 20 y menos 25 años de antigüedad en el SPPS, y 5 años cumplidos de prestación efectiva en el nivel anterior.

Nivel 6: más de 25 años de antigüedad en el SPPS, y 5 años cumplidos de prestación efectiva en el nivel anterior.

La presente cláusula será aplicable a partir de la entrada en vigencia del presente CCT.

**Cláusula de Ingreso de personal:** ante la convocatoria del SPPS de ingreso de personal, cualquier fuera su Agrupamiento, se tomará a los efectos de la determinación del nivel a asignar, la antigüedad del mismo en el Sistema Sanitario Público o privado Nacional o Provincial.

La Carrera Sanitaria será a través de:

**1. Cambio de Nivel:** es la progresión del trabajador en los distintos niveles dentro de un mismo Agrupamiento.

Cada 5 años de antigüedad del propio trabajador del SPPS, se produce el ascenso de 1 nivel cada 5 años cumplidos a la fecha de corte anual, (de 5, 10, 15, 20, 25 y más de 27 años).  
Procedimientos: Se realiza una vez por año calendario, durante el segundo semestre de cada año, siendo ascendidos a partir de enero del año siguiente.

**2. Cambio de Agrupamiento:** es el acceso del trabajador a un Agrupamiento distinto de origen.

a) **Agrupamiento Profesional o Técnico**

Transformación de su puesto al Agrupamiento Técnico o Profesional según corresponda, con el mismo nivel alcanzado hasta ese momento, cuando obtenga título técnico o profesional vinculado al objeto del organismo.

b) **Agrupamiento Operativo-Administrativo- Asistente de la Salud**

Con existencia de vacante, se dará prioridad a la cobertura del puesto con el personal concurrido de otros agrupamientos, con Concurso por evaluación y/o antecedentes.

A fin de establecer el procedimiento de la presente Carrera Sanitaria, se conformará oportunamente una Comisión Especial, para su reglamentación.

*Ad. López*

*F. P. S. S. S.*

*M. P. S. S. S.*

*Olivero de ATE Salud*

*Comisión Especial ATE Salud*

*ATE Salud*

*[Handwritten signature]*

IF-2024-00857472-NEU-STR-ABPMTDL

Página 5 de 21





- d) Título Universitario de grado que demande un mínimo de cuatro (4) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel: el veinte por ciento (20%) del básico del trabajador.
- e) Título de Pre-grado, Tecnicatura, Secundario Técnico y/o estudio superior de validez oficial que demande tres (3) años: el dieciocho por ciento (18%) del básico del trabajador.
- f) Título Secundario excluido Título Técnico: el quince por ciento (15%) del básico del trabajador.
- g) Ciclo básico secundario: el diez por ciento (10%) del básico del trabajador.
- h) Certificado de estudios Post-primario extendidos por Organismos Gubernamentales, privados, supervisados oficialmente o internacionales con duración no inferior a tres (3) meses y/o doscientos (200) horas: siete con cincuenta céntimos por ciento (7,5%) del básico del trabajador.

No podrá bonificarse más de un (1) título por función, reconociéndose en todos los casos aquel al que correspondiera un adicional mayor.

En todos los casos, se entiende como categoría la que le correspondiera al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica definida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 97º: Sueldo Anual Complementario.**

Será de aplicación lo establecido por la normativa provincial vigente en la materia.

**Bonificaciones del SPPS**

**Artículo 98º: Bonificación Convenio Colectivo de Trabajo**

Se establece para todos los trabajadores convenionados que presten servicios en el SPPS una bonificación remunerativa y bonificable de acuerdo al siguiente detalle:

AGRUPAMIENTO	NIVEL	Porcentaje referenciado al básico del máximo nivel de cada agrupamiento
PROFESIONAL	PF6	60%
PROFESIONAL	PF5	65%
PROFESIONAL	PF4	70%
PROFESIONAL	PF3	75%
PROFESIONAL	PF2	80%
PROFESIONAL	PF1	85%

*Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including names like 'Filiación Policial' and 'ATE'.*

*Large handwritten signature and notes on the right side of the page, including 'ATE' and 'SPPS'.*

*Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including 'ATE 52 Cor' and 'ATE'.*

IF-2024-02657472-NEU-STRABOMTDL

TECNICA/O	TC6	60%
TECNICA/O	TC5	65%
TECNICA/O	TC4	65%
TECNICA/O	TC 3	70%
TECNICA/O	TC2	78%
TECNICA/O	TC1	85%
ASISTENTE DE LA SALUD	AS6	60%
ASISTENTE DE LA SALUD	AS5	65%
ASISTENTE DE LA SALUD	AS4	65%
ASISTENTE DE LA SALUD	AS3	70%
ASISTENTE DE LA SALUD	AS2	78%
ASISTENTE DE LA SALUD	AS1	85%
ADMINISTRATIVA/O	AD6	60%
ADMINISTRATIVA/O	AD5	65%
ADMINISTRATIVA/O	AD4	65%
ADMINISTRATIVA/O	AD3	70%
ADMINISTRATIVA/O	AD2	78%
ADMINISTRATIVA/O	AD1	85%
OPERATIVA/O	OP6	60%
OPERATIVA/O	OP5	65%
OPERATIVA/O	OP4	65%
OPERATIVA/O	OP3	68%
OPERATIVA/O	OP2	78%
OPERATIVA/O	OP1	90%

Será de aplicación la reglamentación a la relación salarial fijada en el presente título, a los efectos de establecer la base de cálculo.

**Artículo 99°: Semana no calendaria**

Se abonará por este concepto, de acuerdo lo establecido en el Título II, el 11,8% del básico de la categoría de revista del trabajador.

**Artículo 100°: Turno nocturno**

Se abonará por este concepto, de acuerdo a lo establecido en el Título II, el 27% del básico de la categoría de revista del trabajador.

**Artículo 101°: Turno rotativo**

Se abonará por este concepto, de acuerdo a lo establecido en el Título II, el 8,5% del básico de la categoría de revista del trabajador.

*[Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including names like "Florencia" and "ATE"]*

*[Large handwritten signature on the right side of the page]*

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including "ATE" and "S2 Lo"]*

202402857472-NEU-STRABMTRD  
 91







**Artículo 114°: Bonificación de Enfermería**

El trabajador Auxiliar de Enfermería que presta funciones en los diferentes efectores del SPPS, percibirá una compensación equivalente al 15% del básico del trabajador.

El trabajador Técnico de Enfermería que presta funciones en los diferentes efectores del SPPS, percibirá una compensación equivalente al 12% del básico del trabajador.

**Artículo 115°: Bonificación Asistencia Sanitaria del Interior**

Se abonará por este concepto, de acuerdo lo establecido en el Título II, el 20% del básico de la categoría de revista del trabajador.

**Artículo 116°: ACTIVIDAD TÉCNICO ASISTENCIAL/TÉCNICO SANITARIA:**

Por las funciones y tareas que en forma normal y habitual se desarrollan en establecimientos destinados a la asistencia directa de pacientes y aquellos que prestan funciones de índole técnico-administrativo-sanitaria en el ámbito del SPPS percibirán un adicional del diez (10%) por ciento sobre el básico de su categoría.

**Artículo 117°: BONIFICACION ARRAIGO**

A)- Se abonará por este concepto a los trabajadores del Agrupamiento Profesional que estén radicados en los Municipios y Comisiones de Fomento, detallados en el cuadro incorporado al presente artículo, y cumplan una jornada laboral de 40 horas semanales efectivas, con dedicación exclusiva.

Los datos de prestación de servicio deberán ser corroborados en las distintas bases de datos para corroborar la permanencia en la localidad y así percibir el adicional. La actividad asistencial en forma estable en un municipio distinto al de su designación, implica la pérdida del complemento, salvo que justifique su estabilidad con al menos el sesenta por ciento (60%) de la práctica en jornadas laborales.

Las mudanzas o cambios dentro de municipios de misma o distinta categoría, localidades, zonas sanitarias y/o Centros de Salud, serán motivo de recomenzar con el usufructo del ítem desde cero (0).

La actividad en Puestos Sanitarios deberá ser justificada por los hospitales cabecera según cantidad de horas, actividades y diagramas.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

U. 12/2024  
ATE 5/2024  
NF 102412857472 NEU STRABIMTOL  
ATE 5/2024

*[Handwritten signature]*

Ante un incremento en la categoría del municipio y/o el nivel de complejidad de los efectores de salud, se ajustará inmediatamente el ítem mantenimiento su antigüedad de permanencia.

A los efectos de la liquidación se tendrá el presente ítem como evaluado de los alcances de la Ley 20.628 de impuesto a los gananciales y alcanzado por la Ley 2614/88.

	Factor por					Coeficiente
	Localidad	M 1ra	M 2da	M 3ra	CF	
<b>NIVEL DE COMPLEJIDAD</b>						
<b>HOSPITAL NIVEL VI</b>						
Hospital Cutmi Co-Plaza H	2,00	10%				1,6000
Hospital San Martín Andes	2,00	10%				1,6000
Hospital Zapala	2,00	10%				1,6000
<b>HOSPITAL NIVEL IV</b>						
Hospital Chos Malal	2,00	20%				1,8000
Hospital Junín D.E. Andes	2,00	15%				1,7000
Hospital Villa La Angostura	2,00	15%				1,7000
<b>HOSPITAL NIVEL III A</b>						
Hospital Bajada del Agrio	2,35			25%		2,2325
Hospital El Cluzón	2,20			25%		2,0900
Hospital El Cholar	2,35			25%		2,2325
Hospital El Huaco	2,35			25%		2,2325
Hospital Las Coloradas	2,35			30%		2,3500
Hospital Las Orejas	2,20			25%		2,0900
Hospital Mariano Moreno	2,30			25%		2,0900
Hospital Pisan Leufu	2,20			25%		2,0900

*Handwritten notes and signatures on the left side of the table, including names like 'Florencia' and 'Gustavo'.*

*Handwritten notes and signatures on the right side of the table, including a large signature.*

IP:2024-02857472-NEU-STRA-BENITOL  
 Fecha de emisión: 12/12/2024  
 A RE

Hospital Tricao Malal	2,35		25%	2,2325
<b>HOSPITAL NIVEL III B</b>				
Hospital Alunier	2,20		20%	1,9800
Hospital Andacollo	2,50		20%	1,9800
Hospital Añelo	2,20		25%	2,0900
Hospital Buta Ranquil	2,20		25%	2,0900
Hospital Las Lajas	2,20		20%	1,9800
Hospital Loncopé	2,20		25%	2,0900
Hospital Piedra del Aguila	2,20		20%	1,9800
Hospital Rincón DLS	2,00	25%		1,9000
<b>CS Y PS</b>				
CS Barrancas	2,35		30%	2,3500
CS Cavihué-Copalao	2,35		30%	2,3500
CS Chemizá	2,50		30%	2,5000
CS Covenco Abajo	2,50		30%	2,5000
Coyuco-Cochico	2,50		30%	2,5000
El Sauce	2,50		30%	2,5000
CS Huinganco	2,35		30%	2,3500
CS Intercultural Raza Cheroy	2,20		30%	2,2000
Los Catutos	2,50		30%	2,5000
Los Chihuidos	2,50		30%	2,5000
Los Guatacos	2,50		30%	2,5000
CS Los Miches	2,35		30%	2,3500
CS Manzana Amargo	2,50		30%	2,5000
Octavio Pico	2,50		30%	2,5000

*Handwritten signatures and notes on the left side of the table, including names like 'Vargas', 'Filippone', and 'ATE SLD'.*

*Handwritten signatures and notes on the right side of the table, including a large signature and the name 'Figueroa'.*

*Handwritten notes at the bottom center, including the identification number 'IP: 2024-02857472-NEU-STRABAMTEL' and other administrative markings.*

Paso Aguero	2,50			30%	2,5000
Pilo Lal	2,50			30%	2,5000
Quili Malal	2,50			30%	2,5000
Ramon Castro	2,50			30%	2,5000
Santo Tomas	2,50			30%	2,5000
Sanzal Bonito	2,30			30%	2,5000
CS Taquirilan	2,35		30%		2,3500
CS Varvato	2,50			30%	2,5000
Villa Curí Laura	2,50			30%	2,5000
Villa Del Nahueve	2,50			30%	2,5000
CS Villa Petrosenia	2,50			30%	2,5000
Villa Puerre Piedad Laura	2,50			30%	2,5000
CS Villa Trifal	2,50			30%	2,5000
PS Aguada San Roque	2,50			30%	2,5000

Se calculará aplicando un Coeficiente sobre sueldo básico de la categoría PF5.

ITEM Arraigo = Coeficiente \* PF5

Dicho coeficiente resulta de un indicador compuesto por:

- 1) 70% que surge de multiplicar un "Factor por Localidad" asignado según la Categoría de Municipio/Comisión de Fomento.
- 2) 30% que surge de un "Factor de Complejidad" asignado a los centros de atención sanitaria de las localidades.

B) Se abonará por este concepto a los trabajadores del Agrupamiento Profesional que estén radicados en lugares no contemplados en el inciso A) de este artículo, y cumplan una jornada laboral de 40 horas semanales efectivas, con dedicación exclusiva.

Dichos profesionales percibirán el 60% de la categoría PF5.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

2024-02837473-NEU-STR-ADM-EDL

12 de Diciembre de 2024



**Artículo 120º: Disponibilidad Trastados Terrestres.**

Se abonará por este concepto según el siguiente detalle:

Disponibilidad Trastado Terrestre	
Agrupamiento	Relación
Profesional	2,7% s/ PF5
Técnicos	17,9% s/ TC5
Asistentes de Salud - Administrativos	12,9% s/AS 5 y s/AD 5 según Agrupamiento
Operativos	12,9% s/OP%

**Artículo 121º: Derivaciones Aéreas**

Se abonará por este concepto según el siguiente detalle:

- Agrupamiento Asistentes de la Salud: Básico AS5\*31%
- Agrupamiento Técnico: Básico TC5 \* 38%
- Agrupamiento Profesional: Básico PF5 \* 43.1%

**Artículo 122º: Derivaciones Terrestres.**

Se abonará por este concepto, de acuerdo a lo establecido en el Título II, de acuerdo al siguiente detalle:

Derivaciones terrestres	TRAMO 1	TRAMO 2	TRAMO 3
AGRUPAMIENTO	Nueva relación /OP1	Nueva relación /OP1	Nueva relación /OP1
Profesional	8,40%	10,00%	18,53
Técnicos	5,07%	6,06%	9,81
Auxiliares de Salud	4,21%	5,07%	9,81
Operativo	4,21%	5,07%	9,81

**Artículo 123º: Guardias Activas**

Tipo de Guardia	Relación s/ Categoría
Profesionales	PF5
Días Hábiles	35,55%
Sábado, Domingos y Feriados	53,41%
Profesionales - Servicio Anest. Nivel VIII	47,69%
Días Hábiles	62,64%
Sábado, Domingos y Feriados	
Técnicos	TC5

*Adel...  
S...  
S...*

*K...  
E...  
P...*

*...*

*Man...  
O...  
ATB...*

*...*

*...*

*...*

*...*





**Artículo 130° : Metodología de pago de la Retribución por Vacaciones.**

**Indemnización por Vacaciones No Gozadas.**

Cuando se extinga la relación laboral por cualquier causa el trabajador tendrá derecho a percibir parte proporcional de las vacaciones correspondientes a ese año, de acuerdo con el tiempo efectivamente trabajado durante el mismo, más las vacaciones pendientes no prescriptas.

**Extinción de relación laboral.**

La base de cálculo para las vacaciones no gozadas será la remuneración mensual vigente en oportunidad de la extinción laboral conforme al puesto de trabajo, de nivel y agrupamiento encuadrado al momento de su devengamiento. Dicha remuneración mensual se dividirá por veinte (20) y se multiplicará por la cantidad de días de la licencia anual ordinaria no usufructuada.

**Artículo 131°: Retribución anual por vacaciones.**

Se considerarán la totalidad de los conceptos habituales o fijos remunerativos que perciba el trabajador.

La suma de los mismos se dividirá por veinte (20) y se multiplicará por los días de licencia.

Los conceptos variables o extraordinarios remunerativos se calcularán de acuerdo al promedio del último año anterior al comienzo de las vacaciones.

**Formula:** ((sueldo bruto-zona desfavorable- zona inhóspita)/20) \* cantidad de días licencia usufructuadas.

**CAPITULO III**

**Artículo 132°: Cargos de Conducción**

Ocupar un puesto de conducción implica en forma específica asumir el rol y responsabilidades jerárquicos- funcionales que le asigne el SPPS, y brindar la tarea, dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración de 8 horas diarias como mínimo, debiendo cumplir con los servicios mínimos obligatorios.

*[Handwritten signature]*  
Sosa

*[Handwritten signature]*  
Filippo Sosa

*[Handwritten signature]*  
Sosa

*[Handwritten signature]*  
Sosa

*[Handwritten signature]*  
Olivera  
ATE Sosa

*[Handwritten signature]*  
Mironzani  
Alvarado  
Ren. Salud

*[Handwritten signature]*  
ATE Sosa

MF-2024-02857472-NEU-STRAB#MIDL  
Régimen 71 de 91

*[Handwritten signature]*  
ATE Sosa



Nivel Central	35% del básico del PF5
VIII	48% del básico del PF5
VI	42% del básico del PF5
V	35% del básico del PF5
IV	35% del básico del PF5
III A	35% del básico del PF5
III B	35% del básico del PF5
<b>Jefe de Sección</b>	
VII	42% del básico del PF5
VI	35% del básico del PF5
IV	35% del básico del PF5
III A	35% del básico del PF5
III B	35% del básico del PF5
<b>Jefe de División</b>	60% del básico del PF5

El trabajador que ocupe puesto de conducción:

- a) No tendrá derecho ni percibirá bonificaciones y/o adicionales por mayor horario ni servicios extraordinarios.
- b) Tendrá derecho y percibirá una bonificación remunerativa por "Responsabilidad por Cargo de Conducción", que incluye disponibilidad horaria, conforme la escala presentada precedentemente.
- c) Tendrá derecho y percibirá el resto de las bonificaciones remunerativas y no remunerativas establecidas en este Título.

**Artículo 136°: Subrogancia**

En caso de ausencia transitoria de un trabajador que ocupe un Cargo de Conducción, la autoridad máxima del SPPS designará un reemplazante con carácter de subrogante el que podrá ser propuesto por el jefe inmediato superior, conforme el orden de mérito en caso de existir concursos previos.

Si la ausencia del titular del Cargo de Conducción supera los treinta días (30) corridos, quien subrogue el cargo tendrá derecho a percibir la Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC) a partir del día treinta y uno (31) de la subrogancia.

Si se produjera la renuncia, la jubilación o el fallecimiento que motive la ausencia definitiva del titular de un Cargo de Conducción, el mismo será ocupado, con carácter de titular a efectos

IE 2009/02857472-NEU-STRAB#MTDL

Página 2 de 91

*[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]*

*[Handwritten signatures and notes on the right side of the page]*

*[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]*

de completar el período concursado por el trabajador que siga en el orden de mérito originado en el último concurso, percibiendo la Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC) desde el primer día de ocupación del cargo.

**Artículo 137º: CRITICIDAD**

Corresponderá asignar este adicional a profesionales de la Salud que por su formación o actividad sean considerandos recursos humanos crítico para el SPPS, entendiéndose como al personal profesional especializado de difícil capacitación laboral.

Este adicional se abona a los profesionales de manera temporaria mientras subsista la criticidad y solo para asegurar la cobertura de servicios esenciales y ser referente del SPPS a nivel provincial zonal.

Percibirá este adicional el personal que no realice guardias activas, otorgándose con carácter nominal y transitorio.

Se considera recurso humano crítico en salud al personal profesional de difícil captación, tomando como indicadores para su definición, al menos uno de los siguientes criterios:

- Profesionales que brinden un servicio de referencia provincial, entendiéndose como tal a la prestación asistencial realizada por profesionales médicos de alta especialización que permita el abordaje y resolución de problemas complejos de salud, que no puedan ser cubiertas por ningún otro servicios de hospitales integrantes de la red de establecimientos del SPPS.
- Profesionales que brinden un servicio de referencia zonal, entendiéndose como tal a la prestación asistencial realizada por profesionales médicos especialistas que no puedan ser cubiertas por ninguna especialidad básicas (tocoginecología, pediatría, cirugía general, clínica medica) o medicina general, siendo única en la red de establecimientos de salud que conforman la zona sanitaria analizada.
- Disminución abrupta y no programada del plantel profesional perteneciente a la planta funcional ocupada por renunciias, enfermedad u otra situación que limite considerablemente el servicio de salud necesario, y que ponga en riesgo a la población cubierta.
- Persistencia de puestos vacantes en especialidades médicas, tras haber agotado los procesos de reclutamiento mediante concursos internos o externos de amplia difusión, y que los mismos además, no hayan podido ser cubiertos mediante los profesionales que egresan del sistema provincial de Residencias en salud.

Al desaparecer los motivos de criticidad se dará de baja el adicional.

IF-2024-02857472-NEU-STRAB#MTDE

Página 10 de 91

*Handwritten signature and notes in the left margin.*

*Handwritten notes: "Filippini", "FUGAZ", and other illegible scribbles.*

*Handwritten notes: "ATE Salud", "ATE 52", and other illegible scribbles.*

*Handwritten signatures and notes at the bottom center, including "ATE 52" and "ATE Salud".*

*Large handwritten signature and notes on the right side of the page.*

*[Handwritten signature]*  
Santos

Fijase en cincuenta y cinco (55) el cupo de bonificaciones a otorgar al recursos humanos considera crítico, quedando facultado el Poder Ejecutivo para modificar dicho cupo.

Formula de calculo: básico PF% (de 40horas) \* 41,76%.

*[Handwritten signature]*  
Olivares  
ATE S S L

*[Handwritten signature]*  
Monsieur  
ata poida  
pedi salud

*[Handwritten signature]*  
Gomez  
ATE

*[Handwritten signature]*  
Cuel  
ATE

*[Handwritten signature]*  
Pizarro

*[Handwritten signature]*  
Lombardi

*[Handwritten signature]*  
Filippucci  
SUSTAN

*[Handwritten signature]*  
ATE S S L

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

TITULO IV

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Artículo 138°: Integración de la Comisión Conciliadora en Conflictos Laborales**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16° de la Ley Provincial 1.974, y a los efectos de la integración de la Comisión Conciliadora en Conflictos Laborales, las Partes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo sus respectivos miembros titulares y suplentes en un plazo de quince (15) días corridos contados a partir de la firma del presente.

Los designados tendrán mandato a partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y hasta tanto se decidan sus reemplazos. En estos casos, deberá comunicarse fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo y a la otra Parte, mediante nota suscripta por el SPPS o el secretario general del sindicato según corresponda.

DISPOSICIONES ESPECIALES

**Clausulas Especiales.:** Son aquellas que tienen vocación de permanencia y que regulan aspectos específicos del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 139°: Derechos Gremiales.**

En el marco de la Ley Nacional 23.551 -Régimen de Asociaciones Sindicales-, sus modificatorias y normas concordantes, el SPPS reconoce los siguientes derechos gremiales:

a) Cuota Sindical.

El SPPS descontará mensualmente la cuota sindical correspondiente, a los trabajadores afiliados que le indiquen las autoridades de los sindicatos y depositará los importes totales recaudados para cada uno de ellos en la cuenta de los mismos.

b) Publicidad Gremial.

El SPPS facilitará al gremio la difusión y publicidad de la información generada por el mismo. A tal efecto colocará en espacios visibles de circulación del personal vitrinas de uso exclusivo de los Sindicatos.

La utilización de las vitrinas se ajustará a los aspectos formales que convengan entre el SPPS y los representantes gremiales.

*[Handwritten signature]*  
SPPS

*[Handwritten signature]*  
Filippov  
SUSA

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

c) Licencia Gremial.

El trabajador que fuera electo o designado para desempeñar un cargo de conducción en una entidad gremial reconocida por la autoridad de Trabajo, tendrá derecho a gozar de la licencia establecida en el Título II, en los términos y con los alcances allí previstos.

d) Reconocimiento de Delegados Gremiales, Permisos Gremiales.

El SPPS instrumentará permisos especiales a favor de los trabajadores que fueran designados como miembros de las comisiones establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de las tareas encomendadas conforme se reglamenten oportunamente.

e) Espacio Físico.

El SPPS dispondrá para uso del Sindicato que posea mayor representatividad en la misma, una oficina funcional (no podrá ser inferior a 12 m2), adecuada y segura con espacio y medios adecuados (mobiliario, conectividad telefónica, internet y programas informáticos afines al SPPS) que el último utilizará para el desarrollo de su gestión relacionada con la representación de los trabajadores del SPPS. El espacio se ubicará en el edificio sede central.

**Artículo 140º: RAPE: Consideraciones Generales, Plazo y Contenidos.**

El proyecto del Régimen de Ascensos y Crecimiento Horizontal deberá elaborarse en un plazo que no supere los ciento ochenta (180) días corridos desde la entrada en vigencia del presente Convenio.

Este Régimen tendrá el formato de un reglamento destinado a normar los ingresos, ascensos verticales y los crecimientos horizontales dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil desarrollado en el Título III de este Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 141º: Derecho de Uso Convenio**

El SPPS retendrá en concepto de derecho de uso de convenio el 2,2% de la remuneración bruta de cada trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. La suma total resultante se asignará entre los sindicatos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo en forma proporcional a la cantidad de afiliados a cada uno de ellos.

Los pagos de cada mes deberán abonarse hasta el día 15 del mes siguiente. La mora en el pago se producirá automáticamente, utilizándose para el cobro judicial las mismas normas y procedimientos que rigen para el cobro de los aportes y contribuciones de la ley 23.660.

*[Handwritten signature]*

*Filippini*

*[Handwritten signatures and notes]*

*[Handwritten signatures and notes]*

*[Handwritten signatures and notes]*

IF-2024-02857472-NEU-STRAB-MTDL

Página 91

Quedan exceptuados de esta retención todos los trabajadores afiliados a algunos de los sindicatos con ámbito de representación en el SPPS, con personería gremial, del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 142º: Personal en Cargos excluidos del Convenio Colectivo de Trabajo.**

Los trabajadores pertenecientes a la planta del SPPS que ocupen alguno de los cargos excluidos de este Convenio Colectivo de trabajo, fuera del mismo, durante el periodo de su gestión no estarán alcanzados por las Disposiciones del presente, excepto en lo previsto en el párrafo siguiente:

A los efectos del pago de la Bonificación por Antigüedad y Promoción Horizontal una vez que el trabajador finalice su gestión en los Cargos excluidos de este Convenio regrese al SPPS, se le acumularán los porcentajes correspondientes a los años afectados a esa gestión.

**Artículo 143º: Cargos de Conducción exceptuados**

Quedan excluidos del Convenio Colectivo de Trabajo los siguientes cargos de conducción: Administrador, Jefe de Zona, Director, Vice Director, Jefe de Centro de Salud, Coordinador zona sanitaria, subdirector, coordinador, responsable de programas y Director asociado, o los que en el futuro determine el SPPS.

El Poder Ejecutivo Provincial determinara la Bonificación que les corresponda de acuerdo al grado de responsabilidad de los mismos.

**Artículo 144º: Plantas Funcionales**

Con el objeto de garantizar el mejor servicio en el SPPS y proveer mejor organización del personal de cada área, las plantas funcionales no podrán ser inferiores a la ya existente ocupada a la puesta en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 145º: Aplicación Ley 2614.**

Será de aplicación lo establecido en la Ley Provincial 2614 sus modificatorias y/o reglamentaria.

**Artículo 146º:**

Se establece que la Bonificación específica Dedicación Exclusiva en cuanto al personal de servicios de enfermería que pertenezcan a los Agrupamientos Profesional o Técnico, será aplicable únicamente en periodos que ocupen cargos de conducción. La permanencia en el régimen poseerá carácter transitorio y cesa automáticamente con la baja del puesto de conducción.

El rendimiento óptimo se abonará a partir de su reglamentación.

*[Handwritten signature]*  
J. J. J. J.

*[Handwritten signature]*  
F. V. F. V.

*[Handwritten signature]*  
P. A. P. A.

*[Handwritten signature]*  
A. T. E. A. T. E.

*[Handwritten signature]*  
ATE Salud  
ATE S. L.

*[Handwritten signature]*  
ATE Salud  
ATE S. L.  
ATE S. L.

IF-2024-02857472-NEU-STRAB#MTDL

Página 18 de 91



**DISPOSICIONES DE FORMA**

**Artículo 151º: Disposiciones formales:** Dejar sin efecto cualquier disposición que se oponga al presente C.C.T., así como las bonificaciones y/o adicionales no contemplados expresamente.

**Artículo 152º: Constitución de domicilio:** El SPPS constituye domicilio en Antártida Argentina N° 1245 edificio CAM, la Asociación de Empleados del Estado (A.T.E.) en calle Irigoyen N° 554 y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) en calle Salta N° 326, todos de la Ciudad de Neuquén.

**Artículo 153º: Competencia judicial:** Las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo a la jurisdicción de los Juzgados Laborales de Primera Instancia de la Ciudad de Neuquén, renunciando expresamente a cualquier otra jurisdicción o competencia que pudiera corresponder en función de la materia o las personas.

**Cantidad de ejemplares:** Cuatro (4), uno (1) para los Representantes de la Subsecretaría de Trabajo, uno (1) para la Asociación de Empleados del Estado (A.T.E.), uno (1) para la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) y uno (1) para el SPPS.

*Handwritten signature and notes:*  
Varios  
servicio

*Handwritten signature and notes:*  
Hoy  
vicio  
salud.  
Olivas  
ATE Salud

*Handwritten signature and notes:*  
No  
dependencia  
ATE Salud

*Handwritten signature and notes:*  
ATE

*Handwritten signature and notes:*  
ATE Salud

*Handwritten signature and notes:*  
ATE

*Handwritten signature and notes:*  
ATE

*Handwritten signature and notes:*  
Filipoxii  
SURAN

*Handwritten signature and notes:*  
ATE

*Handwritten signature and notes:*  
ATE

Anexo Único.

**Relación Salarial**

Entiéndase que la proporcionalidad salarial corresponderá de acuerdo a las jornadas laborales que conlleve la prestación laboral en un efector de salud pudiendo ser de 30 horas semanales o 40 horas semanales.

Respecto a las áreas críticas que tienen una carga horaria semanal de 30 horas, y en el caso de jornada de 24 horas para personal de radiología, corresponderá en ambos casos el equivalente a 40 horas semanales.

El personal profesional que este amparado en alguna reglamentación específica, el básico es equivalente a 40 hs. semanales.

El personal que presta funciones con una carga horaria de 25, 35 y 36 hs. semanales, tendrán un básico equivalente al proporcional de su carga horaria.

**BONIFICACIONES Y ADICIONALES**

**Bonificaciones Remunerativas**

Se establece que el inciso b) [Zona geográfica (inhóspita)];corresponde al Adicional Zona Desfavorable.

Respecto al cálculo de las bonificaciones o adicionales establecidas en el Título III, que sean referenciadas al básico de una categoría de la grilla salarial; será proporcional a la carga horaria de la relación salarial del trabajador.

**Antigüedad.**

Se abonarán los años de servicios no simultáneos reconocidos con aportes previsionales en organismos nacionales, municipales o provinciales, cumplidos en forma ininterrumpida o alternada. No se computarán años de antigüedad durante periodos de licencia sin goce de haberes ni los que devengan de un beneficio de pasividad.

El básico de la categoría OP1 (esto es: básico de 30, 35 o 40 hs. Según corresponda); será proporcional a la carga horaria de la relación salarial del trabajador.

((Básico OP1 \* 2,12%) + (básico trabajador \*0,006)) \* años de antigüedad.

**Título.**

Es el emitido por autoridad competente, tanto pública como privada, reconocida oficialmente, y cuando el mismo corresponda a la formación requerida para el puesto de trabajo. Los títulos obtenidos en países extranjeros y que hubiesen sido revalidados oficialmente recibirán igual tratamiento. No podrá bonificarse más de un título. A los efectos de reconocer el título de Postgrado, Especialización Magister o Doctorados, se entenderá por el mismo el reconocido por la autoridad competente de la Subsecretaría de Salud para el otorgamiento de la matrícula de la especialidad.

Sera competencia de la Subsecretaría de Salud homologar a los efectos del pago, los títulos de los incisos a) y b) del artículo convenionado, cuando sean promovidos por el SPPS, sean adquiridos en Universidades tanto públicas como privadas, reconocidas oficialmente o

*Handwritten notes and signatures on the left margin:*  
- "ATP" (top)  
- "Figueroa" (middle)  
- "ATE Salud" (bottom)  
- "ATE Salud" (bottom)

*Handwritten notes and signatures on the right margin:*  
- "ATE Salud" (bottom)  
- "ATE Salud" (bottom)  
- "ATE Salud" (bottom)

IF-2024-02857472-NEU-STRAB#MTDL

extranjeras revalidadas, sin otorgamiento de matrícula de especialista, y cuando tenga relación con la función del profesional.

En todos los casos se abonará el título que implique mayor porcentaje, no pudiendo en ningún caso abonarse dos o más Postgrado, Especialización Magister o Doctorados.

El inciso e) corresponderá a todos los títulos técnicos que demanden hasta 3 años.

**BONIFICACIONES DEL SPPS**

Estos adicionales permiten garantizar la prestación de los servicios las 24 horas durante los 365 días del año, a fin de lograr la correcta distribución del recurso humano. Serán de aplicación para los agentes que presten servicios en los efectores de salud que no estén organizados solo con turnos fijos. Se entiende como semana no calendaria a aquella cuyo descanso semanal no coincide necesariamente con los días sábado, domingo, feriados o asuetos totales. Se considera turno rotativo por diagrama el que implica trabajar en jornadas laborales alternadas, cubriendo los servicios en un periodo mínimo diario de atención de dieciséis (16) horas. El descanso por noches laboradas corresponderá a todo agente que trabaje cinco (5) noches corridas. El sexto (6º) día será el descanso seguido del franco semanal que corresponda.

El personal cuya función permanente y habitual sea Chofer de Ambulancia, Chofer Polivalente y Chofer; no percibirá estos adicionales cuando el servicio tenga asignadas Guardias Activas permanentes, los siete días de la semana; para los que realizan guardias activas, los días no laborables, sábado, domingo y feriados, no se bonificará el ítem semana no calendaria.

Facultase al Señor Ministro de Salud, a dar de baja a las bonificaciones a solicitud de la conducción del hospital, pudiendo en caso de ser necesario, dar nuevamente el alta en cualquiera de los ítems, siempre que conste la certificación de la prestación del servicio en los términos establecidos en el presente por la máxima autoridad del efector de Salud.

**Dedicación Exclusiva**

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

Procedimiento para realizar detracciones: Se establece que los directores de cada hospital deberán informar mensualmente a mes vencido, a la Subsecretaría de Salud, el incumplimiento de las obligaciones que son causales de las detracciones que en cada caso correspondan.

**Aplicación de detracciones:**

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

IF-2024-02857472-NEU-STRAB#MTDL

*[Handwritten signature]*  
Ugarte

*[Handwritten signature]*  
Filippacci Susana

*[Handwritten signature]*  
Ugarte

*[Handwritten signature]*  
ATE Salud

*[Handwritten signature]*  
ATE Salud

*[Handwritten signature]*  
ATE Salud

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Large handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
ATE











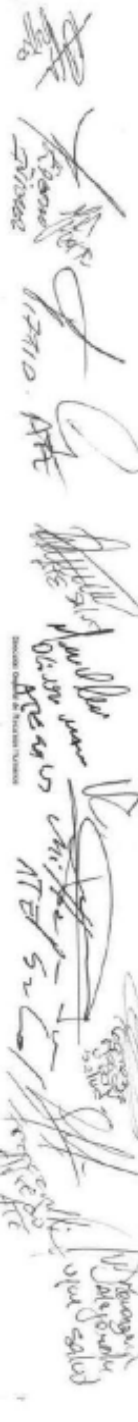




Id	CATEGORIA	Asignación Clase	Código	Manejo de Materiales	ESQUEMA BASE DE DATOS	DESCRIPCION DEL PUESTO	FORMACION
140	TC	TECNOLOGIA	74	TECNOLOGIA DE SISTEMAS	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware
141	TC	TECNOLOGIA	75	TECNOLOGIA DE SISTEMAS	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware
142	TC	TECNOLOGIA	76	TECNOLOGIA DE SISTEMAS	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware
143	TC	TECNOLOGIA	77	TECNOLOGIA DE SISTEMAS	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware
144	TC	TECNOLOGIA	78	TECNOLOGIA DE SISTEMAS	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware
145	TC	TECNOLOGIA	79	TECNOLOGIA DE SISTEMAS	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware
146	TC	TECNOLOGIA	80	TECNOLOGIA DE SISTEMAS	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware
147	TC	TECNOLOGIA	81	TECNOLOGIA DE SISTEMAS	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware
148	TC	TECNOLOGIA	82	TECNOLOGIA DE SISTEMAS	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware
149	TC	TECNOLOGIA	83	TECNOLOGIA DE SISTEMAS	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware
150	TC	TECNOLOGIA	84	TECNOLOGIA DE SISTEMAS	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware
151	TC	TECNOLOGIA	85	TECNOLOGIA DE SISTEMAS	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware
152	TC	TECNOLOGIA	86	TECNOLOGIA DE SISTEMAS	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware
153	TC	TECNOLOGIA	87	TECNOLOGIA DE SISTEMAS	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware
154	TC	TECNOLOGIA	88	TECNOLOGIA DE SISTEMAS	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware
155	TC	TECNOLOGIA	89	TECNOLOGIA DE SISTEMAS	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware
156	TC	TECNOLOGIA	90	TECNOLOGIA DE SISTEMAS	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware	Trabajo en hardware

  
 ...  
  
 ...  
  
 ...  


SR	CATEGORIA	Apogonizado/COM Desempleado	Cargo	Desempleado en función	IMPEDIMENTO MANEJO DE BIENIO	DESCRIPCION DEL PUESTO	REAFICACION
144	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
145	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
146	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
147	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
148	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
149	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
150	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
151	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
152	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
153	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
154	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
155	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
156	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
157	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
158	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
159	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
160	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
161	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
162	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
163	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
164	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
165	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
166	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
167	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
168	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
169	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
170	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
171	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
172	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
173	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo
174	N2	ADMINISTRATIVO	SA	MEDIANO ADMINISTRATIVO	Secundario completo		Secundario completo


  
 [Illegible handwritten text and signatures]

IF-2024-02857472-NEU-STRAB#MTDL

Página 91 de 91

JUAN SEPULVEDA

**DECRETOS DE LA PROVINCIA****DECRETO N° 1609**

Neuquén, 12 de diciembre de 2024.

**VISTO:**

El Expediente Electrónico EX-2024-02924904- -NEU-MEPI, y las Actas Acuerdo suscriptas por los/as representantes del Poder Ejecutivo Provincial y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN); y

**CONSIDERANDO:**

Que con el objetivo de establecer una pauta salarial previsible y contribuir a la estabilidad presupuestaria para el Ejercicio 2025, en el mes de octubre de 2024 el Gobierno de la Provincia del Neuquén convocó a las asociaciones gremiales que representan al personal de la Administración Pública Provincial a acordar la pauta salarial para el próximo año;

Que los/as representantes del Poder Ejecutivo Provincial han mantenido reuniones de trabajo con los/as representantes del personal de la Administración Pública Provincial agremiados en la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y en la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN);

Que en tal sentido se arribaron a acuerdos salariales con el compromiso de las partes de revisar su viabilidad y factibilidad en caso que las variables macroeconómicas del país y la coyuntura fiscal de la provincia dificulten su cumplimiento;

Que los acuerdos suscriptos obran el expediente consignado en el Visto como documentos IF-2024-02925536-NEU-CGO#SRRHH e IF-2024-02925585-NEU-CGO#SRRHH;

Que se pactó una actualización salarial por Índice de Precios al Consumidor (IPC) para el período comprendido entre el mes de enero y diciembre de 2025, a pagarse en los meses de abril, julio y octubre de 2025 y enero de 2026, utilizando para el cálculo de esta actualización salarial una media ponderada del cincuenta por ciento (50%) del IPC elaborado y publicado por la Dirección Provincial de Estadística y Censos de la Provincia del Neuquén (DPEyC) y el cincuenta por ciento (50%) del IPC elaborado y publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) para el total nacional;

Que también se acordó: el pago de una suma de carácter extraordinario, no remunerativa y no bonificable a abonarse en dos (2) pagos; una (1) compensación por ropa de trabajo también a abonarse en dos (2) cuotas, y la actualización por IPC ponderado de las asignaciones familiares establecidas en el Decreto DECTO-2022-418-E-NEU-GPN;

Que para el personal encuadrado en las Leyes 2830, 3046, 3077, 3215, 3326, 2937, 2942, 3400, 3408, 3395, 3096, 3172, 3325, 3387, 3193, 3198 y 3373 (excluidos Anexos II y III) se acordó asegurar, a partir de diciembre de 2024, un salario neto, es decir luego de las deducciones de Ley, de pesos ochocientos mil con 00/100 (\$800.000,00);

Que resulta necesario el dictado del presente Decreto a los efectos de ratificar las Actas Suscriptas entre los/as funcionarios/as del Poder Ejecutivo Provincial y los/as representantes gremiales, y hacer operativos los acuerdos celebrados entre las partes;

**Por ello:**

## **EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN DECRETA:**

**Artículo 1°: RATIFÍCANSE** las Actas Acuerdo suscriptas entre el Poder Ejecutivo Provincial y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), las que como documentos **IF-2024-02925536-NEU-CGO#SRRHH** e **IF-2024-02925585-NEUCGO#SRRHH** respectivamente, forman parte de la presente norma.

**Artículo 2°: ACTUALÍZANSE** por Índice de Precios al Consumidor (IPC) los salarios del personal comprendido en las Leyes 2830, 3046, 3077, 3215, 3326, 2937, 2942, 3400, 3408, 3395, 3096, 3172, 3325, 3193, 3198 y 3373, en los meses de abril, julio y octubre de 2025 y enero de 2026, de acuerdo al siguiente detalle:

- a. Actualización del mes de abril 2025: se considerará el salario del mes de marzo 2025 al que se le aplicará las variaciones de IPC de los meses de enero, febrero y marzo de 2025.
- b. Actualización julio 2025: IPC acumulado de los meses de abril, mayo y junio de 2025, sobre el salario conformado en la última actualización realizada en el mes de abril de 2025.

- c. Actualización octubre 2025: IPC acumulado de los meses de julio, agosto y septiembre de 2025, sobre el salario conformado en la última actualización realizada en el mes de julio de 2025.
- d. Actualización enero 2026: IPC acumulado de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2025, sobre el salario conformado en la última actualización realizada en el mes de octubre de 2025.

Dichas variaciones de Índice de Precios al Consumidor (IPC) a aplicar en las actualizaciones salariales se calcularán como una media ponderada del cincuenta por ciento (50%) del Índice de Precios al Consumidor (IPC) elaborado y publicado por la Dirección Provincial de Estadística y Censos de la Provincia del Neuquén (DPEyC), y el cincuenta por ciento (50%) del Índice de Precios al Consumidor (IPC) elaborado y publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) para el total nacional.

**Artículo 3°: OTÓRGASE** a las/os trabajadoras/es detalladas/os en el Artículo 2° de la presente norma, una compensación de carácter extraordinario, no remunerativa y no bonificable, de pesos quinientos veinte mil con 00/100 (\$520.000,00) a abonarse en dos (2) pagos iguales de pesos doscientos sesenta mil con 00/100 (\$260.000,00) cada uno, el primero durante la segunda quincena del mes de diciembre de 2024 y el restante durante la segunda quincena del mes de febrero de 2025. **DETERMÍNASE** que las/os trabajadoras/as cuyos incrementos salariales se encuentran vinculados a acuerdos fuera del ámbito del Poder Ejecutivo Provincial, sólo podrán percibir esta compensación extraordinaria quedando excluidos de cualquier otra percepción extraordinaria.

**Artículo 4°: OTÓRGASE** a las/os trabajadoras/es convencionadas/os bajo las Leyes 2830, 2937, 2942, 3046, 3077, 3096, 3172, 3198, 3215, 3326, 3373, 3395, 3400 y 3408, (exceptuando al personal del sector no administrativo del CIPPA), una suma no remunerativa no bonificable, en carácter de compensación de ropa de trabajo, a abonar en dos (2) cuotas:

- a. Primera cuota en abril de 2025: calculada como la actualización del importe abonado por igual concepto en septiembre de 2024 por la variación del IPC ponderado del mes de septiembre de 2024 a marzo de 2025 inclusive.
- b. Segunda cuota en septiembre de 2025: el valor que resulte de actualizar el valor de la primera cuota (abril 2025) por la variación del IPC ponderado del mes de abril de 2025 a agosto de 2025 inclusive.

**Artículo 5°: ESTABLÉZCASE** que las/os trabajadoras/es de modalidad de temporada comprendidos/as en la Ley 3096, percibirán la compensación establecida en el Artículo 4° de la presente norma de acuerdo a la siguiente metodología:

- a. Percibirán la primera cuota de dicha compensación quienes se encuentren activos al 31 de marzo de 2025.
- b. Percibirán la segunda cuota de la compensación, quienes se encuentren activos en la fecha de apertura de temporada 2026, con los haberes de noviembre 2025.

**Artículo 6°: ACTUALÍZANSE** los importes de las Asignaciones Familiares establecidos en el Decreto DECTO-2022-418-E-NEU-GPN, semestralmente en los meses de junio y diciembre de cada año, con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) ponderado definido para los aumentos salariales otorgados en el Artículo 2° precedente. A los fines de la aplicación de la variación del IPC ponderado, se considerará el período desde el mes de enero hasta el mes de junio inclusive, a fin de actualizar los importes que tendrán vigencia a partir del mes de septiembre del mismo año, y desde el mes de julio hasta el mes de diciembre inclusive, a los fines de actualizar los importes que tendrán vigencia a partir del mes de marzo del año siguiente.

**Artículo 7°: ESTABLÉZCASE** que lo dispuesto por los Artículos 2°, 3°, 4° y 6° del presente Decreto, será extensible a los contratos administrativos.

**Artículo 8°: FÍJASE** a partir del mes de diciembre de 2024, una remuneración líquida mínima, luego de las deducciones de Ley (aportes asistenciales y jubilatorios y seguro de vida obligatorio), de pesos ochocientos mil con 00/100 (\$800.000,00) para el personal encuadrado en las Leyes 2830, 3046, 3077, 3215, 3326, 2937, 2942, 3400, 3408, 3395, 3096, 3172, 3325, 3387, 3193, 3198 y 3373 (excluidos Anexos II y III), calculado sobre los conceptos permanentes y habituales, sin considerar actividad extraordinaria. La diferencia entre la remuneración líquida vigente con la establecida en este artículo tendrá carácter de adicional remunerativo no bonificable, no será absorbida por futuros aumentos y no será alcanzada por la actualización aprobada por el Artículo 2° de este Decreto.

**Artículo 9°: AUTORÍZASE** a la Secretaría de Hacienda y Finanzas de-

pendiente del Ministerio de Economía, Producción e Industria, a efectuar las reestructuras presupuestarias necesarias para dar cumplimiento al presente.

**Artículo 10°:** Por la Subsecretaría de Recursos Humanos dependiente de la Secretaría de Hacienda y Finanzas del Ministerio de Economía, Producción e Industria, **ESTABLÉZCANSE** y **PUBLÍQUENSE** los valores actualizados de las Asignaciones Familiares semestralmente, de acuerdo a los incrementos otorgados en el Artículo 6° del presente.

**Artículo 11:** El gasto que demande la implementación del presente Decreto será atendido con las partidas correspondientes del Presupuesto General vigente.

**Artículo 12:** **INVÍTASE** al Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN) a adherir a lo dispuesto en la presente norma.

**Artículo 13:** **REMÍTASE** en forma de estilo a la Honorable Legislatura Provincial.

**Artículo 14:** El presente Decreto será refrendado por el señor Ministro Jefe de Gabinete, el señor Ministro de Gobierno, y el señor Ministro de Economía, Producción e Industria.

**Artículo 15:** **Comuníquese**, publíquese, dese intervención al Boletín Oficial y cumplido, Archívese.

**FDO.) FIGUEROA  
OUSSET  
TOBARES  
KOENIG**

---

**DECRETO N° 1610**

Neuquén, 12 de diciembre de 2024.

**VISTO:**

El Expediente Electrónico EX-2024-02970480- -NEU-MEPI y los incrementos salariales acordados por el Poder Ejecutivo Provincial; y

**CONSIDERANDO:**

Que con el objetivo de establecer una pauta salarial previsible y contribuir a la estabilidad presupuestaria para el ejercicio 2025, en el mes de octubre de 2024 el Gobierno de la Provincia del Neuquén convocó a las asociaciones gremiales que representan al personal de la Administración Pública Provincial a acordar la pauta salarial para el próximo año;

Que en el mes de octubre de 2024, el Poder Ejecutivo Provincial suscribió Actas Acuerdo con los Secretarios Generales de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) y la Unión Neuquina de Agentes Viales Provinciales (UNAVP) por las que se acordó un aumento salarial trimestral por Índice de Precios al Consumidor (IPC) para el año 2025 para los sectores convencionados, la actualización de las asignaciones familiares y el pago de una suma de carácter extraordinario, no remunerativa no bonificable;

Que resulta necesario hacer extensivo los beneficios detallados ut-supra al personal encuadrado en los Anexos II y III de la Ley 2265 (excluyendo cargos COP), en la Ley 3374 y al personal convencionado bajo Ley 3382, en la parte que corresponda y se detalle en cada caso;

**Por ello:**

**EL GOBERNADOR DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN  
DECRETA:**

**Artículo 1°:** ACTUALÍZANSE por Índice de Precios al Consumidor (IPC) los salarios del personal comprendido en los Anexos II y III de la Ley 2265 y personal convencionado bajo Ley 3382, en los meses de abril, julio y octubre de 2025 y enero de 2026, de acuerdo al siguiente detalle:

- a) Actualización del mes de abril 2025: se considerará el salario del mes de marzo 2025 al que se le aplicará las variaciones de IPC de los meses de enero, febrero y marzo de 2025.
- b) Actualización julio 2025: IPC acumulado de los meses de abril, mayo y junio de 2025; sobre el salario conformado en la última actualización realizada en el mes de abril de 2025.
- c) Actualización octubre 2025: IPC acumulado de los meses de julio, agosto y septiembre de 2025; sobre el salario conformado en la última actualización realizada en el mes de julio de 2025.

- d) Actualización enero 2026: IPC acumulado de los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2025, sobre el salario conformado en la última actualización realizada en el mes de octubre de 2025.

Dichas variaciones de Índice de Precios al Consumidor (IPC) a aplicar en las actualizaciones salariales se calcularán como una media ponderada del cincuenta por ciento (50%) del índice de precios al consumidor elaborado y publicado por la Dirección Provincial de Estadística y Censos de la Provincia del Neuquén (DPEyC), y el cincuenta por ciento (50%) del índice de precios al consumidor elaborado y publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) para el total nacional.

**Artículo 2°: ACTUALÍZANSE** los importes de las Asignaciones Familiares establecidos en el Decreto DECTO-2022-418-E-NEU-GPN, semestralmente en los meses de junio y diciembre de cada año, con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) ponderado definido para los aumentos salariales otorgados en el Artículo 1° precedente. A los fines de la aplicación de la variación del IPC ponderado, se considerará el período desde el mes de enero hasta el mes de junio inclusive, a fin de actualizar los importes que tendrán vigencia a partir del mes de septiembre del mismo año, y desde el mes de julio hasta el mes de diciembre inclusive, a los fines de actualizar los importes que tendrán vigencia a partir del mes de marzo del año siguiente.

**Artículo 3°: OTÓRGASE** al personal comprendido en los Anexos II y III de la Ley 2265 (excluyendo cargos COP), en la Ley 3374 y al convencionado bajo Ley 3382, una compensación de carácter extraordinario, no remunerativa y no bonificable, de pesos quinientos veinte mil con 00/100 (\$520.000,00) a abonarse en dos (2) pagos iguales de pesos doscientos sesenta mil con 00/100 (\$260.000,00) cada uno, el primero durante la segunda quincena del mes de diciembre de 2024, y el restante durante la segunda quincena del mes de febrero de 2025. **DETERMÍNASE** que las/os trabajadoras/es cuyos incrementos salariales se encuentran vinculados a acuerdos fuera del ámbito del Poder Ejecutivo Provincial, sólo podrán percibir esta compensación extraordinaria quedando excluidos de cualquier otra percepción extraordinaria.

**Artículo 4°: FÍJASE** a partir del mes de diciembre de 2024, una remuneración líquida mínima, luego de las deducciones de Ley (aportes asistencia-

les y jubilatorios y seguro de vida obligatorio), de pesos ochocientos mil con 00/100 (\$800.000,00) para el personal encuadrado en el Anexo III de la Ley 2265 (excluyendo cargos COP), calculado sobre los conceptos permanentes y habituales, sin considerar actividad extraordinaria. La diferencia entre la remuneración líquida vigente con la establecida en este artículo tendrá carácter de adicional remunerativo no bonificable, no será absorbida por futuros aumentos y no será alcanzada por la actualización aprobada por el Artículo 1° de este Decreto.

**Artículo 5°: AUTORÍZASE** a la Secretaría de Hacienda y Finanzas dependiente del Ministerio de Economía, Producción e Industria a efectuar las reestructuras presupuestarias necesarias para dar cumplimiento a la presente norma.

**Artículo 6°:** Por la Subsecretaría de Recursos Humanos dependiente de la Secretaría de Hacienda y Finanzas del Ministerio de Economía, Producción e Industria. **ESTABLÉZCANSE y PUBLÍQUENSE** los valores actualizados de las Asignaciones Familiares semestralmente, de acuerdo a los incrementos otorgados en el Artículo 2° del presente.

**Artículo 7°:** El gasto que demande el cumplimiento de la presente norma será atendido con cargo a las partidas correspondientes del Presupuesto General Vigente.

**Artículo 8°: INVÍTASE** al Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN) a adherir a lo dispuesto en la presente norma.

**Artículo 9°: REMÍTASE** en forma de estilo a la Honorable Legislatura Provincial.

**Artículo 10°:** El presente Decreto será refrendado por el señor Ministro Jefe de Gabinete y por el señor Ministro de Economía, Producción e Industria.

**Artículo 11:** Comuníquese, publíquese, dese intervención al Boletín Oficial y cumplido, Archívese.

**FDO.) FIGUEROA  
OUSSET  
KOENIG**

**DECRETOS SINTETIZADOS****AÑO 2024****1611** - Promulga la Ley N° 3475.**1612** - Promulga la Ley N° 3476.**SUMARIO****Edición de 131 Páginas****Leyes de la Provincia - Pág. 2 a 122****3475** - Aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores de la Secretaría de Obras Públicas.**3476** - Modifica el Artículo 1° de la Ley N° 3408.**Decretos de la Provincia - Pág. 123 a 130****1609** - Ratifica las Actas Acuerdo suscriptas entre el Poder Ejecutivo Provincial y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), las que como Documentos IF-2024-02925536-NEU-CGO#SRRHH e IF-2024-02925585-NEU-CGO#SRRHH forman parte de la presente norma.**1610** - Actualiza por Índice de Precios al Consumidor (IPC), los salarios del personal comprendido en los Anexos II y III de la Ley 2265 y personal convencionado bajo Ley 3382.**Decretos Sintetizados - Pág. 131**