



NEUQUÉN

SALUD

CCT

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
para las trabajadoras los trabajadores de

SALUD

LEY 3408

VERDE

BLANCA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO SALUD

LEY 3408



LEY 3408

*La Legislatura de la Provincia del Neuquén
Sanciona con Fuerza de
Ley:*

Artículo 1.º Se modifica el artículo 1.º de la Ley 3118, el que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 1.º 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 40/23 de la Subsecretaría de Trabajo que, como Anexo Único, integra la presente ley».

Artículo 2.º Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los treinta días de noviembre de dos mil veintitrés.- - - - -



Aylen Martín Aimar
Secretaria De Cámara

VILLONE
Maria
Fernanda
Firmado digitalmente por
VILLONE Maria
Fernanda
Fecha: 2023.12.06
17:27:27 -03'00'

ACTA N° 24

En la ciudad de Neuquén, Departamento Confluencia, Provincia del Neuquén, el día 15 de noviembre de 2023, siendo las 9 hs. se reúnen en representación de la parte empleadora, Poder Ejecutivo Provincial, los representantes paritarios: Juan Shumager, Susana Filippini, Fabian Castellon y Natalia Puppio.

Por la Parte Gremial, en representación de la asociación sindical ATE, los representantes paritarios Juan Millapan, Mauro Olivera, Valeria Cid y Telma Martinez; y en representación de la asociación Sindical UPCN, ese encuentran las representante: Maria Najul y Gabriela Caporaso.

En representación de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Neuquén, se encuentra presente el Sr. Anibal Salas.

ABIERTO EL PRESENTE ACTO:

Toma la palabra el presidente de la comisión paritaria, dando inicio a la reunión.

En primer término, se expone que las partes convienen suscribir el TO del CCT del personal del SPPS, el cual será remitido a la Subsecretaria de Trabajo, requiriendo su homologación.

En dicho sentido, atento la vigencia de la regla de fin de mandato, las partes dejan expuesto que la comisión paritaria fue abierta mediante Resolución N° 03/2022 de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Neuquén, la cual dispuso la reapertura del procedimiento de negociación paritaria sectorial con ámbito de aplicación para el SPPS celebrándose la primera convocatoria el día 05/07/2022.

Transcurrido un periodo de negociación paritaria, y atendiendo la vigencia de lo determinado en el art. 15 bis de la Ley Nacional Nro. 25917, las partes manifiestan la necesidad de dar fiel cumplimiento al mismo, atento lo cual se ratifican los acuerdos previos arribados en el marco de las negociaciones paritarias, conforme lo dispuesto por el inciso b) del referido artículo que exceptúa de dicha prohibición aquellos gastos cuya causa originante exista con anterioridad al período indicado y su cumplimiento sea obligatorio.

Consecuentemente, aprueban el Texto Ordenado que obra como adjunto de la presente, en el cual se han volcado las distintas modificaciones al texto vigente, remitiéndose un ejemplar original a la Subsecretaria de Trabajo para proceder a su homologación.

En este sentido, las partes dan por cerrada la mesa paritaria, sin dar por finalizado el temario oportunamente planteado al momento de la apertura de la presente negociación; acordándose REABRIR LAS NEGOCIACIONES LUEGO DE QUE se produzca el próximo cambio de gestión de gobierno con las respectivas autoridades ministeriales.

La parte gremial ATE solicita tratar de manera prioritaria en la continuidad de la mesa paritaria las jornadas laborales del SPPS, la incorporación de los licenciados en enfermería al pago de la dedicación exclusiva, fijar pautas de movilidad de los trabajadores del SPPS que garantice mayor dinamismo en los procesos de ascensos tomando como parámetros la antigüedad y la formación de los grupos de trabajo. Además, la creación de otras bonificaciones.

Handwritten signatures and names:
ATE
Gabi Caporaso
UPCN
Filippini
Shumager

Handwritten signatures and names:
Najul
UPCN
ATE Salud

Handwritten signatures and names:
ATE
Salas

La parte gremial UPCN manifiesta disconformidad respecto al artículo 16 inciso g del texto ordenado, expresando que la misma no se condice con lo contemplado en el Ley 1974 referido a la conformación proporcional de la parte gremial. Asimismo, solicitan que en la próxima mesa paritaria se traten los corrimientos de niveles y el régimen laboral del SIEN.

No siendo para más, se da por finalizado el presente acto, siendo las 22 hs., previa lectura y ratificación de la presente acta, se firman CUATRO (4) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, por el funcionario que certifica CONSTE.

M. B. Boroso
Boroso
UPCN

M. B. Boroso
Boroso
ATE SALS

ARTINEZ
ATE

PIIPPONI
SUCANA

castro
ATE

Schulmischer

M. B. Boroso
ATE SALS

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.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures, some with the acronym 'ATE' written below them. On the right, there is a signature with 'ATE' written below it, and another signature with 'ATE S2L' written below it. There are also some illegible handwritten notes and scribbles.

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.

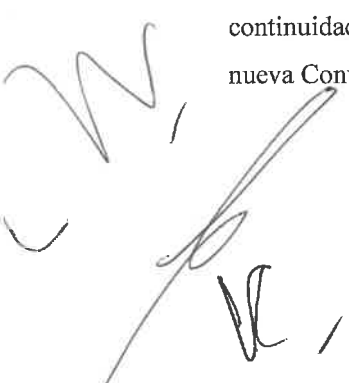
- b) El efectivo funcionamiento del sistema público depende principal y básicamente del recurso humano debiéndose por ello garantizar las condiciones laborales óptimas de los trabajadores en los distintos establecimientos. Como así también el compromiso laboral de los trabajadores para dar cumplimiento a las políticas sanitarias diseñadas.
- c) 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 noviembre de 2023.

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.



Capítulo II

COMISIONES CONVENCIONALES

Artículo 11º: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA (CIAP).

La Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (en adelante CIAP) es el espacio natural y legal para analizar, interpretar y dirimir las discrepancias que pudieran suscitarse en la relación laboral.

Artículo 12º: CREACIÓN DE LA COMISIÓN – INTEGRACIÓN.

Integración: A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una CIAP integrada por dos (2) partes: el SPPS y los Sindicatos. Estará conformada por cinco (5) representantes del SPPS –uno de los cuales será Coordinador– quien tendrá por función, entre otras, moderar, comunicar, impulsar las reuniones; y por la otra parte cinco (5) representantes por el total del sector sindical con personería gremial y ámbito de representación en el sector de la Administración Pública Provincial, sobre el que tiene aplicación el presente Convenio Colectivo de Trabajo conformada ésta última en proporción a la cantidad de afiliados cotizantes que tenga cada sector sindical con personería gremial conforme lo establecido por la Ley Provincial 1974 (T.O.). Se designarán igual cantidad de suplentes que correspondan por cada parte.

Esta Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

Sus decisiones, recomendaciones y opiniones no tienen carácter vinculante, las mismas deberán adoptarse por consenso, elevándose al SPPS para que emita, en caso de que entienda corresponder, la norma legal pertinente.

El SPPS garantizará los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de la presente Comisión.

Artículo 13º: COMPETENCIAS.

a) Interpretar con alcance general este Convenio Colectivo de Trabajo a pedido de cualquiera de las partes.

b) Conciliar las controversias individuales y/o sectoriales originadas en la aplicación de esta Convención y que se le sometan voluntariamente para lograr su avenimiento con equilibrio y justicia.

- 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.

- g) Controlar que se efectúe en tiempo y forma la provisión de los elementos de protección personal, como así también su calidad y cantidad a los trabajadores que por su función le corresponda.
- h) Participar en el diseño de las especificaciones técnicas de los elementos de protección personal e indumentaria de trabajo.
- i) Participar en el proceso de elección de la indumentaria de trabajo y equipos de protección personal y colectiva, sugiriendo la calidad y aptitud de los bienes a licitar.

Artículo 16º: COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES.

Los temas inherentes a esta Comisión serán: ingresos, ascensos, promoción horizontal, régimen de concursos, evaluaciones de desempeño y capacitación.

Competencias:

- a) Elaborar y modificar la matriz de evaluación de desempeño para que responda a lineamientos objetivos razonables y coherentes con la naturaleza de las funciones que desarrolla.
- b) Releva las necesidades de capacitación en los distintos sectores del SPPS a fin de proponer su incorporación en la planificación anual.
- c) Evaluar la implementación y ejecución de las capacitaciones.
- d) Verificar el cumplimiento de lo establecido para los concursos de ingreso y/o ascensos, supervisando que todos los procesos sean administrados en forma eficaz, transparente y eficiente.
- e) Analizar y resolver las observaciones e impugnaciones presentadas en los temas inherentes a esta Comisión.
- f) Garantizar que se realicen las debidas comunicaciones y notificaciones que correspondan.
- g) Designar el Comité de Evaluación de Concursos, que intervendrá en las distintas etapas y funcionará de acuerdo a lo previsto por la norma legal pertinente y que estará conformado por cinco (5) integrantes, dos (2) en representación de la entidad gremial mayoritaria y tres (3) nombrados por el SPPS. El Comité podrá solicitar la asistencia de asesor idóneo.

Artículo 17º: Los miembros de las Comisiones deberán ser trabajadores del SPPS, debiendo procurarse una amplia representación de los distintos sectores del mismo, pudiendo cada parte recurrir a un asesor en la materia, el cual puede ser interno o externo al SPPS.

TÍTULO II

Capítulo I

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 18º: Principios que rigen las relaciones laborales.

- a) Respeto pleno de la Constitución Nacional, Constitución Provincial y de la legislación vigente.
- b) Igualdad, mérito y capacidad.
- c) Estabilidad en la relación de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- d) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.
- e) Eficacia en el servicio, mediante un continuo perfeccionamiento.
- f) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
- g) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
- h) Participación y negociación de las condiciones de trabajo.
- i) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato.

Son valores éticos a respetar en el ejercicio de los trabajadores, entre otros, la probidad, neutralidad, imparcialidad, transparencia en el proceder, discreción y responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en el servicio a la ciudadanía asistida.

Artículo 19º: Ingreso.

El ingreso al SPPS, será mediante régimen de concurso y estará sujeto a previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

- a) Existencia previa de la vacante.
- b) Ser argentino nativo, por opción o nacionalizado y tener no menos de dieciocho (18) años de edad.
- c) Poseer aptitud adecuada y probada idoneidad para la función a desarrollar, que se acreditará mediante el régimen de concursos, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato, en el acceso a la función pública.

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 veda por retiros voluntarios o cesaciones por las causas comprendidas en el artículo 111° 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 convencionado del SPPS por nombramiento directo, debiendo en todos los casos y sin excepciones, cumplimentar el régimen de concursos.

Artículo 20°: Régimen de concursos para el ingreso al SPPS.

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se implementará un régimen de concursos para el ingreso del trabajador conforme a lo establecido en el artículo anterior y los siguientes objetivos.

- a) Establecer un procedimiento que cumpla con las normas de administración de recursos humanos.
- b) Asegurar la cobertura de los cargos vacantes garantizando la mayor objetividad en la elección final, el mejor resultado conforme al interés particular del SPPS, adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los postulantes, transparencia y publicidad en todo el desarrollo de los concursos.
- c) Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera sanitaria contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades del SPPS y las aspiraciones de los trabajadores.

Artículo 21°: De las personas con discapacidad

Las Partes garantizarán las medidas de acción positiva y la promoción de políticas específicas para la integración efectiva de las personas con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral, los medios y las condiciones necesarias de accesibilidad, para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 de la Constitución Provincial, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional, la Ley Nacional 22.431 y modificatorias, así como Ley Provincial 1634 y la normativa vigente en la materia.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de lo establecido en la Ley Provincial 1634, se propiciará la inserción en la planta de personal a personas con discapacidad que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo e ingreso establecidas y aprueben el correspondiente concurso del puesto para el cual se postulan. Dicho cupo no podrá ser menor a una proporción del cuatro por ciento (4%) de la totalidad del personal.

El área de Recursos Humanos del SPPS, con la participación de la Comisión de Condiciones Laborales, llevará un registro de datos sobre la cantidad de cargos cubiertos por personas con discapacidad y los puestos en reserva, a fin de poder monitorear el cumplimiento de la normativa 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, propendiendo 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 padezcan una incapacidad sobrevenida 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 disminución 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 período 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.

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

Artículo 24°: Adquisición de la estabilidad: Periodo de Prueba.

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

- a) La aprobación del concurso de ingreso.
- b) La prestación de servicios por un periodo de prueba de doce (12) meses de prestación efectiva. Dicha prestación puede ser continua o discontinua.
- 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 dictara 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 25°: 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:


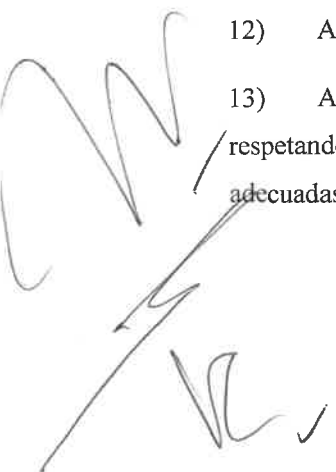






- a) El régimen de concursos, para el caso de ingreso, previsto en el presente título.
- b) El régimen de carrera sanitaria, para los casos de cambio de agrupamiento, ascensos y crecimiento horizontal.

Artículo 26º: Derechos 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 desafiliación 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 cobertura ante las enfermedades o riesgos de trabajo, asimismo 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.



 ATE
 ATE
 JPCN
 ATE
 ATE S2


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 el goce de viáticos 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.

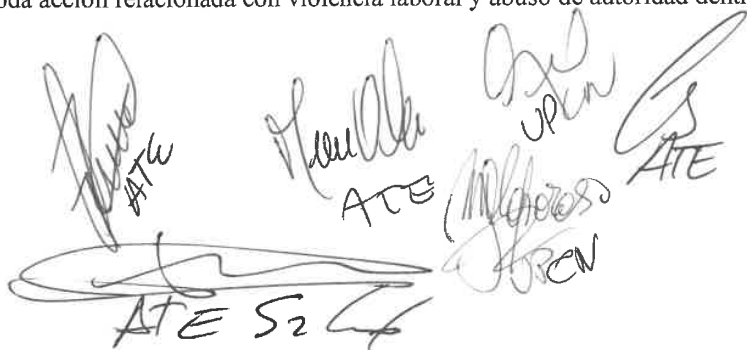
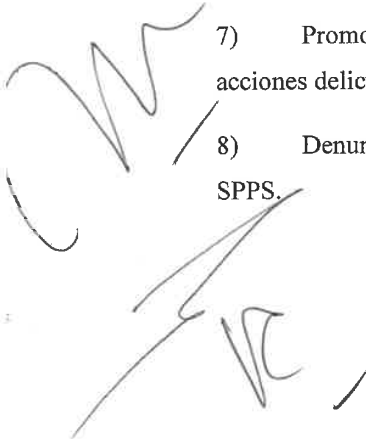
4) Obedecer las órdenes emanadas del superior jerárquico competente y que tenga por objeto la realización de actos y servicios compatibles con la función de los trabajadores.

5) Rehusar 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 laboral y abuso de autoridad dentro del SPPS.



- 9) Declarar su actividad laboral en relación de dependencia, para determinar la compatibilidad con el ejercicio de sus funciones.
- 10) Excusarse 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 tramitaciones realizadas.
- 17) Iniciar los trámites previsionales para acceder a la jubilación ordinaria, de acuerdo a la normativa vigente, cuando correspondiere.

Artículo 27°: 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 celebrados u otorgados por la administración pública.



- 4) Mantener vinculaciones que les representen beneficios u obligaciones con entidades fiscalizadoras por la repartición a la que pertenezcan.
- 5) Realizar propaganda o coacción política con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones, cualquiera sea el ámbito donde se realicen las mismas.
- 6) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- 7) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- 8) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia, cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada, con connotación sexual no consentida por quien la recibe, u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero, bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del trabajador afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.
- 9) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.

Artículo 28°: Obligaciones del SPPS.

Sin perjuicio de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente Convenio Colectivo de Trabajo, son obligaciones del SPPS:

- 1) Observar las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- 2) Garantizar al personal ocupación efectiva de acuerdo a su competencia laboral.
- 3) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, del EPCAPP, de este Convenio Colectivo de Trabajo y de los Sistemas de Seguridad Social, de modo de posibilitar al personal el goce íntegro y oportuno de los beneficios y derechos que tales disposiciones le acuerdan.
- 4) Entregar al trabajador al extinguirse la relación laboral o durante ésta, un certificado de servicios y remuneraciones de acuerdo a la normativa vigente.
- 5) En caso de aplicarse sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes del SPPS, se asegurará que los mismos no afecten la dignidad del trabajador.

- 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 idéntica 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 esté 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 prestará funciones que no puedan ser realizadas por personal convencionado 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 convencionado. Esta modalidad tendrá una duración de 12 meses como máximo.

El trabajador eventual 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.

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: Jornada Laboral Administrativa

El personal administrativo que preste funciones en el Centro Administrativo Ministerial (CAM), Depósito Central, Bromatología, Laboratorio Central, Zoonosis y Zonas Sanitarias, tendrá una jornada laboral de treinta y cinco (35) horas semanales distribuidas en siete (7) horas diarias de lunes a viernes.

Queda exceptuado de esta modalidad el personal que ocupe cargos de conducción y/o aquellos sectores que se encuentren bajo la modalidad de semana no calendaria.

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

Artículo 32º: 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 franco 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, considerando 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) horas semanales, pudiendo ser extensible hasta un máximo de ochenta (80) horas semanales, según programa de acuerdo a la legislación vigente.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE
UPCN
ATE
ATE

[Handwritten signature]
ATE S2

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Artículo 33º: Jornada Laboral Áreas Críticas

Para las áreas críticas de: Terapias Intensivas (Adultos, Pediátricas, Neonatal), Quirófanos de Hospitales de Nivel VIII, Servicios de Oncología, Salud Metal 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 ésta jornada laboral el grupo de trabajo que presta funciones de manera permanente y habitual en los servicios mencionados.

Será competencias de la CIAP la evaluación que corresponda en caso de considerar necesaria 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.

Sera competencia de la CIAP la evaluación que corresponda en caso de considerar 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 aquellos 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 relegar actividades normales y habituales programadas en la semana calendaria.

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 absoluta del ejercicio profesional fuera de su ámbito propio, determinado en consecuencia el bloqueo de la matricula y/o título.

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

- Disponibilidad institucional: los diagramas horarios serán fijados según las necesidades del servicio, incluidas las actividades asistenciales vespertinas y el cumplimiento de las tareas planificadas dentro del área programa, tales como visitas en terreno atención domiciliaria u otras.
- Disponibilidad para el SPPS: se debe responder ante requerimientos excepcionales de asistencia en algún establecimiento diferente al del puesto de trabajo cuando existe una necesidad de servicio justificada.
- Disponibilidad para actividades no asistenciales de importancia sanitaria: se debe participar en todas las actividades de planificación, organización, capacitación, investigación y de comités asesores existente para mantener y elevar la calidad de los servicios según el requerimiento del sistema.
- Disponibilidad para cubrir guardias: se debe responder, dentro de los límites exigibles, de acuerdo a la reglamentación, a las necesidades de cobertura de la tarea extraordinaria en las guardias activas y pasivas que corresponden según el requerimiento del sistema.
- Dicha disponibilidad implica su inclusión en el plantel habitual de profesionales que realizan guardias y en la lista de reemplazos de la institución a la que pertenecen o en otro establecimiento que sea necesario y se encuentre dentro de la localidad donde cumple funciones habituales.
- El cumplimiento efectivo de las condiciones mencionadas anteriormente es obligatorio y la negativa injustificada hacia cualquiera de ellas dará lugar a las detracciones establecidas en el Decreto Nro. 1816/12 o su modificatoria.
- También son causas de detracciones las siguientes: licencias por capacitación prolongada no promovida por el sistema, licencias para ejercer cargos políticos, licencias gremiales, por funciones y/o comisiones de servicio fuera del SPPS, adecuaciones de tareas prolongadas que imposibiliten cumplir efectivamente con las condiciones de disponibilidad. La reducción de la bonificación persistirá mientras dure la causa que lo originó.

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 efector 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 pautas 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, procediendo a su liquidación por bloques semestrales, de acuerdo a la fecha determinada por el área de Recursos Humanos. Se tomará sobre la base de 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/la trabajador/a será promovido/a automáticamente.
- Cuando se hayan realizado las dos (2) evaluaciones de desempeño correspondientes al tramo 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 tramo 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/la trabajador/a permanecerá en el tramo asignado.

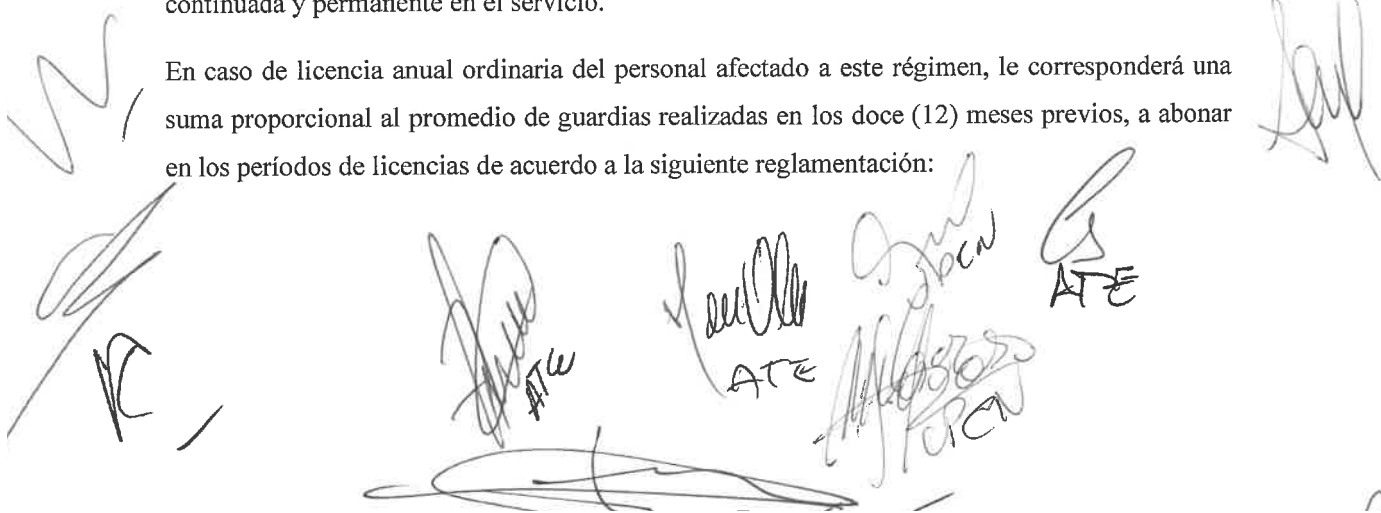
Artículo 39º: Guardias.

Guardia Activa: La guardia activa es la presencia continuada y permanente en el servicio.

Serán determinados por el SPPS los sectores que mantendrán esa cobertura fijando las normas a las que se ajustará su funcionamiento.

Está obligado a su cumplimiento el personal que por la índole de su función exija una presencia continuada y permanente en el servicio.

En caso de licencia anual ordinaria del personal afectado a este régimen, le corresponderá una suma proporcional al promedio de guardias realizadas en los doce (12) meses previos, a abonar en los periodos de licencias de acuerdo a la siguiente reglamentación:



La percepción del proporcional del promedio de guardias activas realizadas en los doce (12) meses previos, se abonará en los periodos de licencia anual ordinaria, licencia por maternidad y licencia por enfermedad por largo tratamiento del trabajador.

Se abonará asimismo este proporcional de guardias activas y pasivas, en forma retroactiva, por los periodos de licencia por tratamiento de la salud de corta duración que se haya usufructuado en forma previa y continua a la licencia por enfermedad de largo tratamiento.

Se abonará este proporcional en los periodos que la trabajadora esté con adecuación de tareas por embarazo que implique la indicación médica de restricción de realización de guardias.

Durante el día de guardia activa no se percibirán viáticos ni disponibilidad terrestre.

Se tendrán un tope máximo de 10 (diez) guardias activas por mes.

En el post guardia no se podrán realizar adicionales.

Guardia Pasiva: Es la disponibilidad del trabajador, durante las veinticuatro (24) horas del día, pudiendo fraccionarse por periodos no menores de doce (12) horas, con la presencia en el establecimiento en forma inmediata cuando se lo requiera, para cumplir las acciones inherentes a esta guardia.

Será diagramado por la máxima autoridad del SPPS.

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 percibirán el proporcional por las horas trabajadas calculadas sobre el valor diario de la guardia activa.

Durante el día de guardia pasiva, no percibirán viáticos ni disponibilidad terrestre.

A todo el personal de planta afectado a guardias pasivas, durante su periodo de licencia, le corresponderá una suma proporcional al promedio de guardias realizadas en los doce (12) meses previos, a abonar en los periodos de licencias de acuerdo a la siguiente reglamentación:

La percepción del proporcional del promedio de guardias pasivas realizadas en los doce (12) meses previos, se abonará en los periodos de licencia anual ordinaria, licencia por maternidad y licencia por enfermedad por largo tratamiento del trabajador.

Se abonará asimismo este proporcional de guardias activas y pasivas, en forma retroactiva, por los periodos de licencia por tratamiento de la salud de corta duración que se haya usufructuado en forma previa y continua a la licencia por enfermedad de largo tratamiento.

Se abonará este proporcional en los periodos que la trabajadora esté con adecuación de tareas por embarazo que implique la indicación médica de restricción de realización de guardias

Tendrán un tope máximo de quince (15) guardias pasivas por mes.

Artículo 40°: Recargo extraordinario.

Es la situación del personal que realiza turnos rotativos, semana no calendaria y turnos nocturnos, que excepcionalmente deba cubrir ausencias imprevistas en los servicios asistenciales, en turnos de ocho (8) horas o seis (6) horas según corresponda. (se deberán cumplir dos de las tres modalidades referenciadas).

Fijase como cupo máximo exigible por trabajador la realización de siete (7) turnos de recargo extraordinario por mes calendario, debiendo existir un intervalo libre al menos de setenta y dos (72) horas entre un recargo y otro.

El personal alcanzado por el presente adicional se encuentra excluido del pago de horas extraordinarias o guardias pasivas o activas, el mismo día que haya sido realizado el recargo extraordinario.

Los turnos trabajados en días feriados nacionales, provinciales, días no laborables, francos y asuetos de veinticuatro (24) horas, que no se compensen mediante la devolución de francos, se retribuirán con el pago de un recargo extraordinario.

Artículo 41°: Ruralidad

Se bonificará al personal del agrupamiento profesional médico o afín que desarrollen su actividad habitual y permanente en efectores de salud rurales de Nivel II y Hospitales de Nivel III A.

Artículo 42°: Instructoría de residentes

Percibirán 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 43°: Instructoría docente de Escuela de Enfermería

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

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

Percibirán 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.

Handwritten signature
R,

Handwritten signatures and initials:
ATE
ATE
ATE
ATE
ATE
ATE
ATE

Handwritten signature

Handwritten signature

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

Artículo 45º: Confiabilidad Operacional.

Percibirán 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.

Percibirán 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: Bonificación Asistencia Sanitaria del Interior

Percibirán 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,
- 4) Accesibilidad (rutas, aislamientos climáticos, etc.)

La nómina de efectores será establecida por la máxima autoridad del SPPS, previo informe emitido por la CIAP, de acuerdo a los requisitos enunciados, que justifique incluir o excluir a una localidad.

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 será determinado por la máxima autoridad del SPPS.

Handwritten signature and initials: VC,

Handwritten signature and initials: ATE

Handwritten signature and initials: ATE

Handwritten signature and initials: SPEN

Handwritten signature and initials: ATE

Large handwritten signature and initials: ATE S26

Handwritten signature

Handwritten signature

Artículo 49º: Disponibilidad para derivaciones terrestres

Modalidad que implica la permanencia en disponibilidad durante las veinticuatro (24) horas del día, pudiendo fraccionarse por períodos 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, Chos Malal, Zapala y Rincón de los Sauces, se mantendrán en disponibilidad de acuerdo a lo mencionado en el artículo precedente.

El trayecto de retorno no genera una nueva remuneración, aún 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 diagramados por la máxima autoridad del SPPS.

Capítulo 4

LICENCIAS CON GOCE DE HABERES

Artículo 52º: Consideraciones Generales

Son 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

Descanso anual o vacaciones

b) Extraordinarias

Razones de salud: enfermedad. Accidente de trabajo. Cuidado de familiar enfermo.

Licencias parentales.

Licencias por fallecimiento.

c) Especiales.

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.

Licencia 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.

Son 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 terminos:

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
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 sumaran los años de servicios prestados a la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o en entidades privadas, a partir 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 56°: Días de viaje.

El presente beneficio se registrará 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 57°: Prórrogas/ Aplazamiento

La licencia por vacaciones podrá ser aplazada por el SPPS al año siguiente, únicamente cuando concurren 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 58°: Interrupción de la licencia ordinaria.

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

- a) Por enfermedad;
- b) Por fallecimiento de cónyuge/conviviente 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 59°: 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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large signature. In the center, there are several smaller signatures, some with the acronym 'ATE' written below them. On the right, there is a signature and another 'ATE' stamp. At the bottom center, there is a large signature and a stamp that reads 'CCT SALUD - 32'. There are also some other illegible marks and signatures scattered around.

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 laborables 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 PROFILACTICA

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 en los efectores de salud. Esta licencia solo podrá usufructuarse mediante diagramas 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 resentir el servicio, quedando bajo exclusiva responsabilidad del superior jerárquico.

El periodo para usufructuar esta licencia podrá ser: a) entre el 01 de abril y el 30 de junio del mismo año; b) entre el 01 de septiembre y el 30 de noviembre del mismo año.

No serán acumulables, son improrrogables, ni se percibirá bonificación adicional durante su usufructo.

Estos periodos no podrán ser concedidos ni al inicio ni al final del usufructo de francos compensatorios, ni de las licencias especiales contempladas en este Convenio, debiendo haber transcurrido como mínimo cinco (5) días hábiles previo a la finalización del franco o licencia para solicitarlos.

Se encuentran exceptuados de la presente licencia los trabajadores que prestan funciones en los sectores de: Radiología del agrupamiento técnico y profesional.

La licencia se deberá solicitar y diagramar el mes anterior a su goce.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including:

- ATE
- ATE S2
- ATE
- ATE
- ATE
- ATE

Artículo 61º: Licencia de Protección Radiológica

Para los trabajadores que prestan funciones en los Sectores de Radiología con asistencia directa al paciente del agrupamiento técnico y profesional se establece esta licencia profiláctica de hasta quince (15) días laborables con goce de haberes por única vez por año calendario. Esta licencia solo podrá usufructuarse mediante diagramas 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 resentir el servicio, quedando bajo exclusiva responsabilidad del superior jerárquico.

El período para usufructuar esta licencia podrá ser:

- a) entre el 1 de abril y el 30 de junio del mismo año; o
- b) entre el 1 de septiembre y el 30 de noviembre del mismo año.

No serán acumulables, son improrrogables, ni se percibirá bonificación adicional durante su usufructo.

Estos períodos no podrán ser concedidos ni al inicio ni final del usufructo de francos compensatorios, ni de las licencias especiales contempladas en este Convenio, debiendo haber transcurrido como mínimo cinco (5) días hábiles previo a la finalización del franco o licencia para solicitarla.

LICENCIAS EXTRAORDINARIAS

Todas las licencias incluidas en este apartado son con goce de haberes y no se requiere antigüedad en el SPPS para tener derecho a las mismas.

Artículo 62º: Razones de salud: Enfermedad, Enfermedad Profesional y Accidente de trabajo:

Son de aplicación específica los artículos 61º a 72º del EPCAPP y legislación complementaria.

a) Tratamiento de la salud, de corta duración:

Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidentes acaecidos fuera del servicio, se concederá a los trabajadores hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes. Vencido el plazo se debe necesariamente dar intervención a la Junta Médica, para que determine si

corresponde una prórroga de esta licencia por aplicación del régimen establecido para licencia por tratamiento de salud de larga duración.

b) Tratamiento de la salud, de larga duración

Licencias por causas que impongan largo tratamiento de Salud:

Por afecciones que impongan largo tratamiento de salud o por motivos que aconsejen la hospitalización o el alejamiento del trabajador por razones de profilaxis y seguridad, se concederá hasta dos (2) años de licencia, en forma continua o discontinua para una misma y/o distinta afección, con percepción íntegra de los haberes, previo dictamen de la Junta Médica.

Esta licencia podrá ser ampliada por el plazo de un (1) año, con percepción íntegra de haberes, en caso de que el trabajador sufra graves padecimientos que imposibiliten retornar a sus labores, lo cual deberá ser determinado por la Junta Médica.

Durante el primer semestre de este período de gracia, la junta médica deberá determinar, mediante dictamen y/o informe debidamente justificado si el trabajador, al finalizar la licencia, deberá: a) retornar a sus tareas con jornada laboral normal; b) retornar a sus tareas con jornada laboral reducida; c) readecuación de tareas; d) jubilación por incapacidad.

El personal que haya hecho uso del total de los días contemplados para licencia por tratamiento de larga duración, no podrá usar estos beneficios hasta haber transcurrido cinco (5) años de haber sido dado de alta por la Junta Médica Permanente.

c) Accidente de Trabajo/Enfermedad profesional:

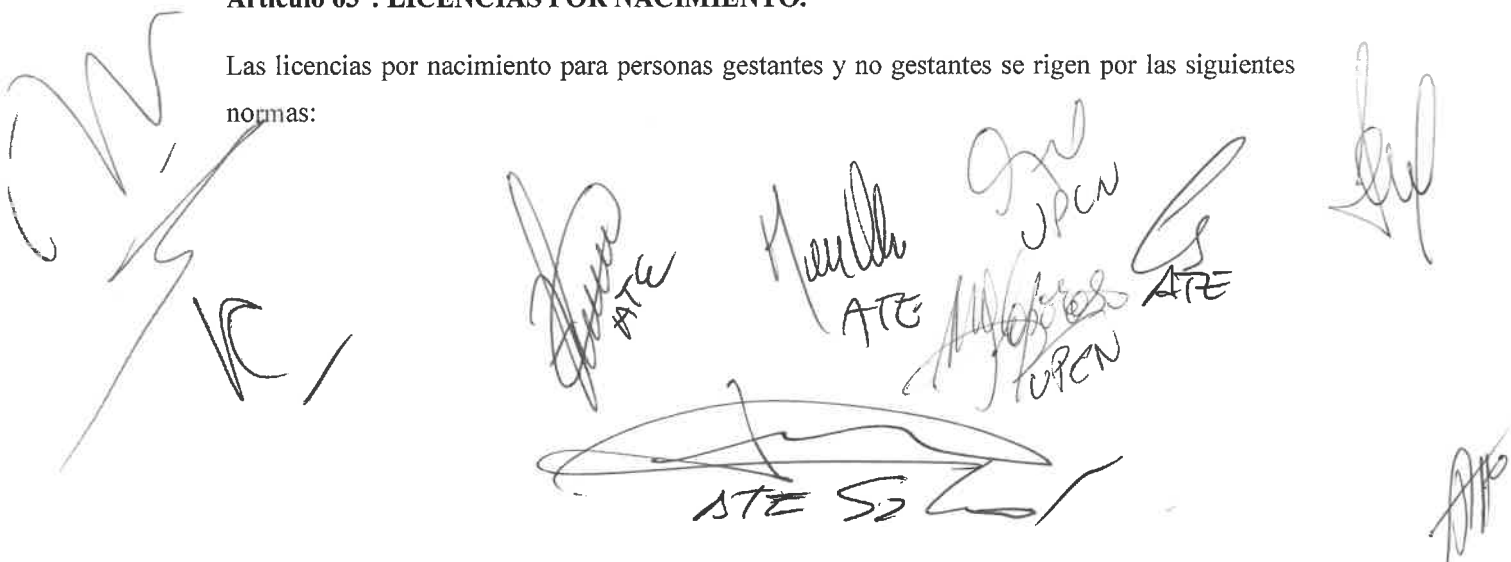
Es de aplicación lo determinado por la Ley Nacional 24.557 de Accidentes de Trabajo, y legislaciones complementarias o la que en el futuro la reemplace.

LICENCIAS PARENTALES.

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

Artículo 63º: LICENCIAS POR NACIMIENTO.

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



a) Duración.

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

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

A fin de poder usufructuar la licencia prevista en este inciso, quien la solicite deberá actualizar la Declaración Jurada de Cargas Familiares - Anexo II - de la Disposición N° 03/16 o la que en el futuro la reemplace consignado en ella a la persona a la cual se le brindará el acompañamiento previsto en la Ley y acreditando mediante la documentación médica correspondiente el nacimiento. Esta licencia podrá ser usufructuada una sola vez al año.

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

b) Nacimiento 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 requieren, un mayor cuidado y atención parental y tratamiento médico o quirúrgico según el caso, la licencia para la persona gestante puede ampliarse a doscientos diez (210) días corridos con goce íntegro de haberes. En el caso de la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante, la licencia se extenderá a ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes.

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

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

Artículo 64º: LICENCIA POR ADOPCIÓN.

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

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

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. The stamps include 'ATE' and 'UPEN'. A large signature is visible on the right side of the page.

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 podrán distribuirla según su voluntad, pudiendo ser usufructuada por uno/a o por los dos en forma simultánea o consecutiva.

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

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

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

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

Artículo 65º: LICENCIA POR EMBARAZO DE ALTO RIESGO.

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

Artículo 66°: LICENCIA POR INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO.

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

Artículo 67°: LICENCIA POR TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN MÉDICAMENTE ASISTIDA.

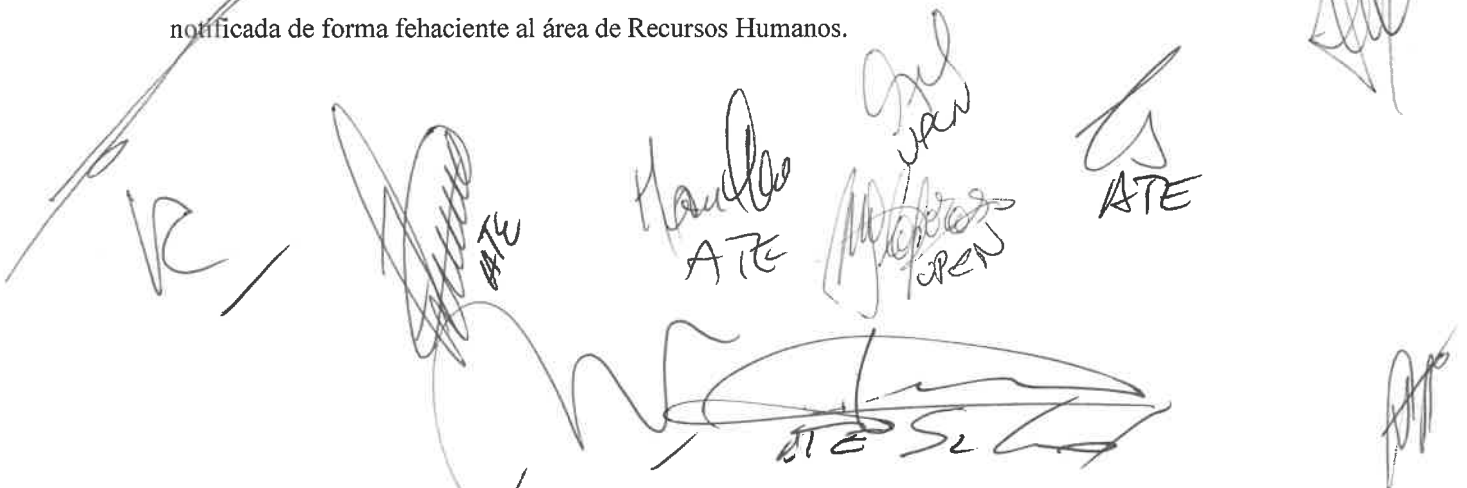
Quien realice tratamiento médico de reproducción medicamente asistida tendrá derecho a gozar de una licencia con goce íntegro de haberes según prescripción médica. Su cónyuge o conviviente contará con dos (2) días con un máximo de seis (6) días por año para el cuidado o acompañamiento. La licencia será de tres (3) días con un máximo de diez (10) días por año, en el caso de que tengan hijos/as menores de edad a cargo.

Artículo 68°: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL/A LACTANTE.

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

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

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



Artículo 69°: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL LACTANTE EN GUARDA LEGAL.

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

Artículo 70°: PERMISO PARA EL PERÍODO DE ADAPTACIÓN ESCOLAR DEL/A/OS/AS HIJO/A/OS/AS.

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

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

Artículo 71°: 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 72°: Asuntos familiares

a) Matrimonio:

-Del trabajador: diez (10) días hábiles;

Debe ser acordada para la fecha fijada por el peticionante. En este caso el plazo para usufructuarla 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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large signature. In the center, there are several smaller signatures, some with the letters 'ATE' written below them. On the right, there is a large signature and another smaller one. At the bottom center, there is a stamp that reads 'CCT SALUD - 40' followed by some handwritten numbers and text.

-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 acreditarse la necesidad de acompañamiento con el certificado médico pertinente. En tales situaciones, tendrá intervención la Comisión correspondiente de acuerdo a las competencias establecidas en el Título I del presente Convenio Colectivo de Trabajo. La autorización y modalidad de esta excepción será establecida por la máxima autoridad del SPPS.

LICENCIAS ESPECIALES

Todas estas licencias son con goce de haberes.

Artículo 73°: :Exámenes universitarios, terciarios y secundarios

Desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio tiene derecho a usar esta licencia con goce de haberes.

Se concederá licencia con goce de haberes hasta veintiocho (28) días laborables anuales, a los agentes que cursen estudios en los establecimientos oficiales o incorporados (nacionales, provinciales o municipales) para rendir examen en los tumos fijados oficialmente, debiendo presentar constancia certificada del examen rendido, otorgada por la autoridad del establecimiento educacional respectivo. Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días laborables, cada vez.

Se establece que este beneficio sólo se otorgará para rendir exámenes finales o parciales de cada curso, según se trate de estudios secundarios o universitarios, no correspondiendo en consecuencia su otorgamiento en los casos de rendirse simples pruebas estudiadas durante el año.

Cuando la casa de estudios se hallare distante se acordará en concepto de día viaje la misma cantidad de días adicionales establecidos en el presente Convenio.

Artículo 74º: Asistencia a clases y cursos prácticos

Desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a obtener permiso dentro del horario de trabajo, cuando sea imprescindible su asistencia a clase, cursos prácticos y demás exigencias de su calidad de estudiante, inherentes a su puesto laboral, y no fuera posible adaptar su horario a aquella necesidad. Deberán acreditar:

- a) Su condición de estudiante en cursos oficiales o incorporados;
- b) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horas laborales. Este beneficio se acordará sin perjuicio de la pertinente reposición horaria.

Los permisos los concederá la autoridad de quien dependa el trabajador, dando conocimiento al área de recursos humanos.

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

Artículo 76º: Asuntos particulares.

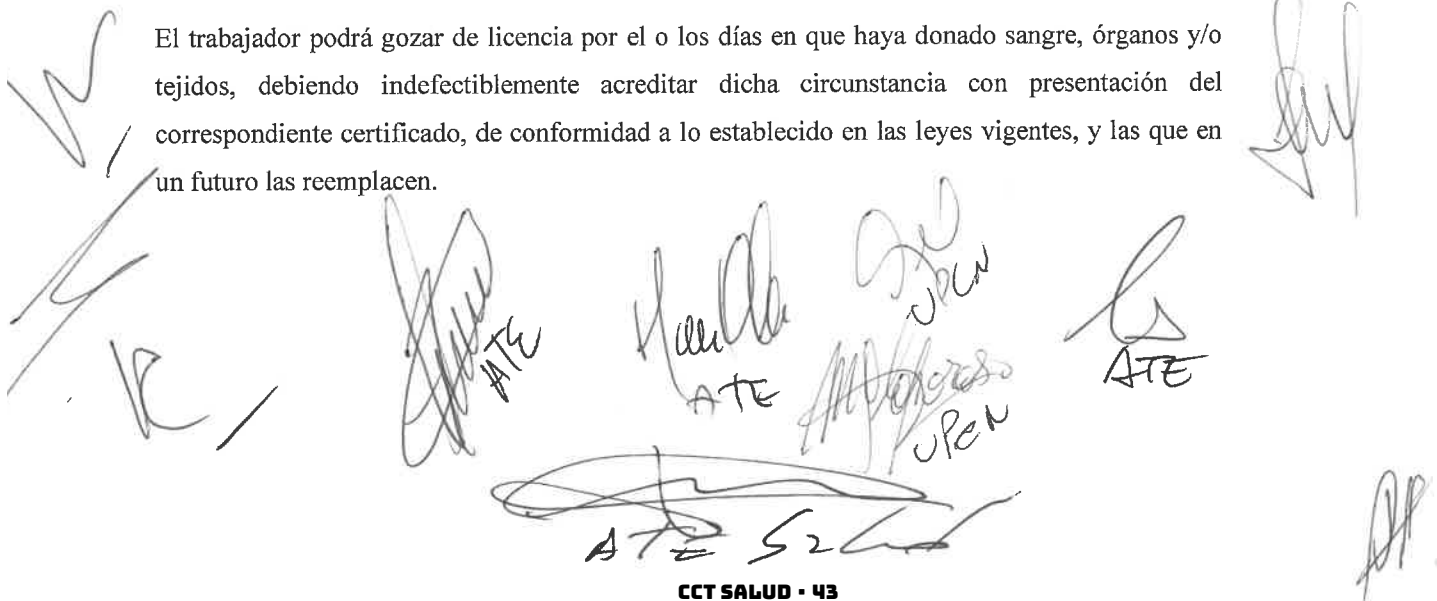
Fuera de los casos de licencia contemplados expresamente podrán justificarse excepcionalmente, con goce de haberes las inasistencias del personal motivadas por razones atendibles o de fuerza mayor.

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 indefectiblemente 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.



ATE
ATE
ATE
ATE
ATE
ATE

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/la 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 estricta reserva sobre la documentación e información a la que accedan, las que tendrán carácter reservado y confidencial.

Artículo 79º: Licencia para desempeñar cargos electivos o de representación política o gremial en el orden nacional, provincial o municipal. Cargos de representación de comunidades de pueblos originarios.

Consideraciones generales.

El personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, tienen derecho a las siguientes licencias, no requiriéndose antigüedad en el SPPS para hacer uso de las mismas:

- a) Para ocupar cargos electivos o de representación política;
- b) Para ocupar cargos electivos o de representación gremial;
- c) Para ocupar cargo de comunidades de pueblos originarios.

a) y c) Los funcionarios y trabajadores de la administración pública provincial cualquiera sea su situación de revista que estén oficializados como precandidatos a cargos electivos en comicios para la elección de autoridades nacionales, provinciales y/o municipales, podrán hacer uso de licencia extraordinaria, la que será otorgada sin goce de haberes hasta que sean oficializados por la justicia electoral en la lista de candidatos titulares.

- los funcionarios y trabajadores públicos que integran listas de candidatos titulares debidamente oficializados por la junta electoral, para la renovación de autoridades

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'ATE' and 'S2LW'.

municipales, provinciales y/o nacionales deberán hacer uso obligatorio de licencia extraordinaria a partir de la fecha de su conocimiento la que será otorgada con goce de haberes.

- Cargos lectivos o de representación política en el orden nacional provincial o municipal: cuando fuere designado el trabajador para desempeñar esto cargos en el caso de plantearse una incompatibilidad, tendrá derecho a usar licencia sin goce de sueldo por el tiempo que dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su cargo administrativo dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

- En los casos que los trabajadores del SPPS hayan sido electos para ocupar cargos en consejos de administración y/o sindicatos de cooperativas de servicios públicos se les concederá licencia extraordinaria sin goce de haberes de carácter obligatorio desde la asunción del cargo y mientras dure su mandato pudiendo reintegrarse a su cargo dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

b) Para ocupar cargos electivos o de representación gremial:

- cuando fuera designado para desempeñar un cargo de esta naturaleza representando a trabajadores del estado, no retribuido por la entidad gremial o sindical, tendrá derecho a usar la 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 efectuó la secretaria 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 acumularán 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 previsto el Convenio Colectivo de Trabajo.

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. Some of the signatures are accompanied by the acronym 'ATE' written below them. On the right side, there is a vertical stamp that appears to be a date or a reference number, possibly '10/10/10'. The signatures are scattered across the bottom of the page, with some overlapping.

CAPÍTULO 5

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo 80º: Higiene y Seguridad

El SPPS propenderá al 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 o área que en el futuro la reemplace, con la intervención de la Comisión de Condiciones Laborales.

Tales acciones propenderán 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.
- 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 indumentaria 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 encuadradas 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: Indumentaria de Trabajo.

El SPPS entregará a sus trabajadores los elementos de protección personal y 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, característica 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 la 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 provista 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.
- En caso que antes del vencimiento del plazo de uso, alguna ropa calzado o elemento de protección se deteriorará, el SPPS evaluará la reposición por deterioro, debiendo entregar el trabajador el elemento dañado.
- Cuando la entrega que se realice no cubriera las necesidades reales del trabajador, este podrá reclamar ante el área de recursos humanos a fin que se le brinde la cantidad adicional con intervención de la comisión.
- Si el SPPS no brindara la indumentaria y equipos de protección adecuados conforme a lo establecido, el trabajador quedara eximido de cumplir la tarea.

Todo lo referido a la entrega y distribución de la indumentaria de trabajo y elementos de protección será reglamentado por la CIAP.

Artículo 82º: Capacitación

El SPPS asignará los recursos necesarios para brindar capacitación permanente a los trabajadores, siguiendo las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Handwritten signatures and initials of various parties, including 'ATE' and 'SPPS'.

Artículo 83º: Fallecimiento del trabajador

En el caso de producirse el fallecimiento de un trabajador convenionado, su cónyuge, persona bajo unión convivencial o uno de sus hijos mayores de 18 años, puede ingresar en forma directa al SPPS con los mismos beneficios y derechos que si hubiera ingresado por concurso.

Este beneficio deberá ser notificado por el SPPS al beneficiario dentro de los sesenta (60) del fallecimiento del trabajador.

El derecho para hacer uso de esta opción será dentro de los noventa (90) días desde su notificación. Cumplido dicho término caducará dicho beneficio.

El ingreso se producirá en tareas acorde a sus estudios y capacitación, en el Nivel 1 del Agrupamiento que corresponda.

CAPÍTULO 6

SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS

Artículo 84º: Consideraciones Generales:

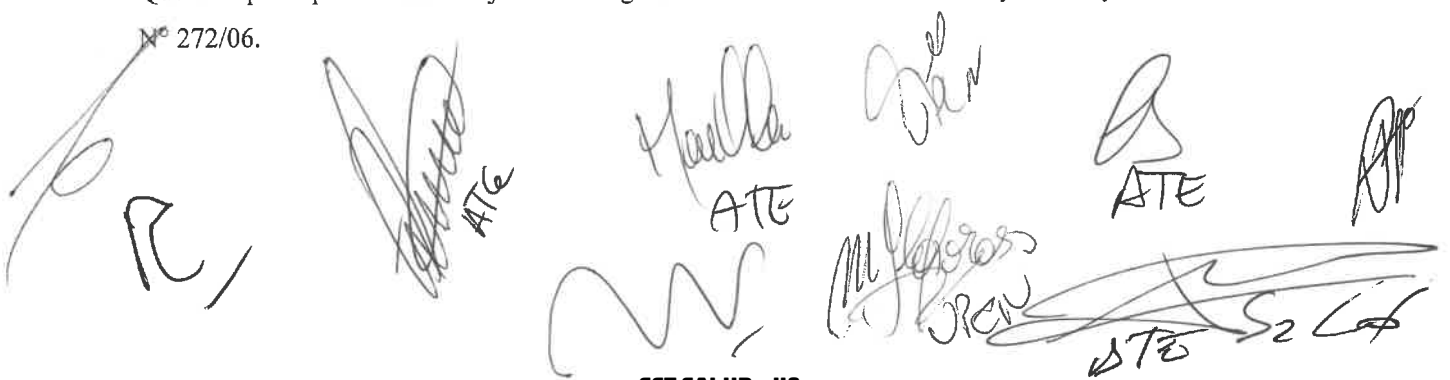
Acorde los principios básicos consagrados en el artículo 9 de este Convenio Colectivo de Trabajo, se reafirman la obligación de asegurar y garantizar el derecho a la salud como derecho humano universal.

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 544) brinda las pautas para la calificación excepcional de un servicio como esencial, previendo a esos fines la creación de una comisión independiente integrada según establezca 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° 272/06.



ATE
ATE
ATE
ATE
ATE
ATE
S2 CA

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 85°: 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 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 visto bueno del superior jerárquico en el segundo caso;

- c) Descuento de días de sueldo o jornada

Handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) and styles, some with 'ATE' written next to them, located at the bottom of the page.

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.

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 graduarán 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:

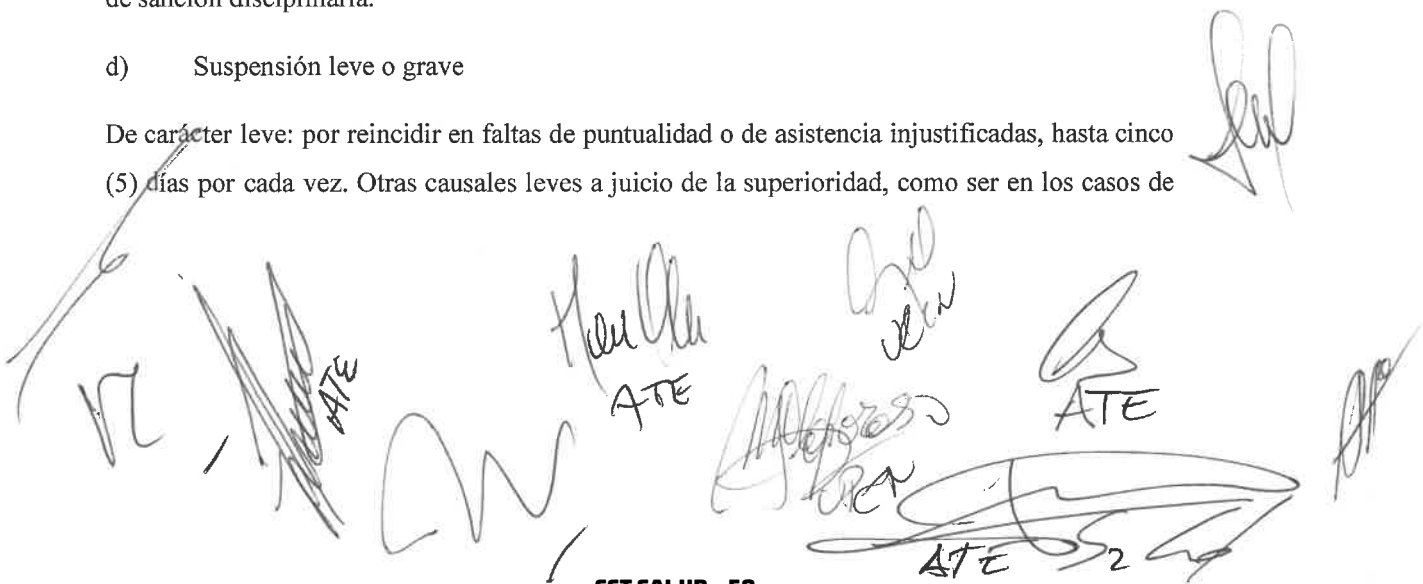
Tercera a quinta falta de puntualidad injustificadas, medio día por cada vez; Sexta a décima falta de puntualidad injustificadas, un día por cada vez;

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 mediare 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 comprendidas dentro de ésta las que dieran 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; inadaptabilidad 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 c), no son taxativas, quedando a juicio de la superioridad la consideración de otras.

f) Postergación de ascenso

La postergación del ascenso, se dispondrá cuando el trabajador haya sido sancionado por causales graves, aunque hubiera alcanzado el módulo de calificación y tiempo, a cuyo efecto, pasarán los antecedentes al Comité facultado para llevar adelante la cobertura de vacantes.

g) , h), i) y j) Limitaciones de servicios, cesantía, exoneración, baja automática:

De la limitación de servicios, g)

Se dispondrá la limitación de servicios, cuando por razones de conveniencia administrativa, el trabajador deba ser separado de su cargo y que la causal originaria, no conforme la gravedad requerida para su cesantía o exoneración, a saber: reincidentes, luego de agotadas las sanciones disciplinarias previstas. Si se presentara la renuncia no será aceptada, debiendo constar en la norma la limitación de servicios, los antecedentes en que se fundamenta.

De la cesantía, h)

Se dispondrá la cesantía cuando la gravedad de la falta que la motiva, inhiba temporalmente al trabajador para reingresar a la Administración Pública Provincial hasta tanto se prescriba la penalidad que la originó, o la autoridad judicial competente, llegara a rever la medida adoptada por el Poder Ejecutivo, siendo causales entre otras las siguientes:

a) ocultar algunas de las prohibiciones establecidas en el artículo 19° del presente Convenio para ingresar al SPPS, a cuyo efecto, al presentar su solicitud de ingreso, el/la aspirante deberá haber manifestado su conocimiento expreso, mediante declaración jurada;

ATE S2
ATE
ATE
ATE
ATE
ATE

- b) apartarse del cumplimiento de los deberes comunes y específicos, y prohibiciones del/al trabajador del SPPS, fijados en este Convenio Colectivo Trabajo y que no se haya previsto expresamente otras sanciones;
- c) abandono del servicio sin causa justificada o inasistencia injustificada de cinco (5) días laborables y continuos (abandono del cargo);
- d) reiterado incumplimiento de las tareas y falta grave de respeto al superior, en la oficina o en acto de servicio;
- e) ser declarado fallido o concursado/a civilmente, hasta que obtenga su rehabilitación judicial;
- f) reiterada y notoria inconducta administrativa;
- g) calificación deficiente durante tres (3) evaluaciones de desempeño consecutivas;
- h) ejercicio de conductas discriminatorias y violentas en cualquiera de sus formas.

De la exoneración, i)

Se dispondrá la exoneración cuando la razón inhiba permanentemente al trabajador, para su reingreso a la Administración Pública Provincial, siendo causales entre otras las siguientes:

- a) delitos contra la Administración Pública;
- b) falta grave que perjudique material o moralmente a la Administración Pública;
- c) incumplimiento intencional de órdenes legales;
- d) notoria indignidad moral;
- e) el que fuere punible, cuando el hecho sea doloso y de naturaleza infamante;
- f) el que fuera denunciado por casusa de violencia (en cualquiera de sus formas: laboral, de género, familiar), y tuviera sentencia desfavorable;
- g) el que intencional y premeditadamente transgreda la expresa disposición de 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.

De la baja automática, j)

Se dispondrá la baja automática de todo trabajador que hubiere sido condenado mediante sentencia judicial firme.

De la Prescripción y caducidad de las Sanciones Disciplinarias

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures, some with the letters 'ATE' written below them. On the right, there is another signature. At the bottom center, there is a stamp that reads 'CCT SALUD - 52'.

Las sanciones previstas en este régimen disciplinario se prescriben o caducan a saber: Las establecidas en los apartados a), b) y c), al año de su notificación;

Las fijadas en los apartados d); leves: a los dos años y, graves: a los tres años de su notificación respectivamente;

Las regladas en el apartado e), no se prescriben, en virtud de su limitación; La prevista en el apartado f) se regulará así:

Postergación del ascenso: luego de prescripta la pena que lo originó y haber obtenido luego de su prescripción, el módulo de calificación requerido de acuerdo con lo establecido en promoción horizontal, en que se operará su caducidad.

Las determinadas en los apartados g), h), i) y j) según corresponda, del siguiente modo: Limitación de servicios g): por causales sin agravantes, a los cinco años de su notificación, a requerimiento del causante para su reincorporación y que la autoridad administrativa necesite sus servicios.

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 mediare fallo favorable de la autoridad judicial competente o que el Poder Ejecutivo Provincial, conmute 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, conmute la penalidad aplicada.

Artículo 85: Disposiciones comunes de este capítulo.

El trabajador presuntivamente 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 alejamiento 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 autorizara 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 sumariantes 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.

El sumario podrá ser secreto hasta que el sumariante dé por terminada la prueba de cargo. En este estado se dará vista por cinco (5) días al inculcado, 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.

TITULO III

CAPITULO 1: Principios Generales del Régimen Escalonario y Remuneratorio del Sistema Público Provincial de Salud.

Teniendo presente los Principios Básicos consagrados en el Título I del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el Estado Provincial y los trabajadores del SPPS se comprometen a desarrollar y ejecutar un régimen escalonario y de remuneraciones que traduzca la carrera sanitaria y administrativa, y se ajuste a principios generales de equidad, previsibilidad, jerarquización, equipo sanitario, eficiencia en la conducción, integralidad, proporcionalidad, crecimiento, desempeño, rendimiento y progresión vertical como horizontal valorando funciones, capacidad, formación, competencia por título y capacitación.

Estos principios deberán sostener y reflejar las políticas sanitarias adoptadas referidas al recurso humano con especial enfoque en la atención primaria de la salud como estrategia para el funcionamiento de los programas sanitarios, los establecimientos y los demás niveles de atención enfocados hacia las necesidades sanitarias de la población. Asimismo estos principios básicos deben crear las bases para la fijación de la estructura del salario ordinario y extraordinario.

Escalafón Único, Funcional y Móvil

Artículo 86º: Categorización del personal

Los trabajadores del SPPS comprendidos en este Convenio estarán encuadrados dentro de alguno de los Agrupamientos y Niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que se presenta en este Capítulo.

Para cada categoría escalonaria (Agrupamiento y Niveles) corresponde una remuneración básica de conformidad con la Estructura Salarial Básica. que se presenta en el Capítulo 2 de este Título.

Dicha remuneración básica se incrementa con las Bonificaciones y Adicionales que en cada caso corresponda al trabajador, conforme a lo establecido en el Capítulo 3 de este Título.

Artículo 87º: Definiciones básicas del Escalafón

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:

Handwritten signatures and initials of various individuals, including 'ATE' and 'SPPS'.

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 88°: 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

Agrupar 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.

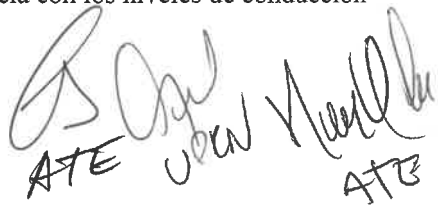
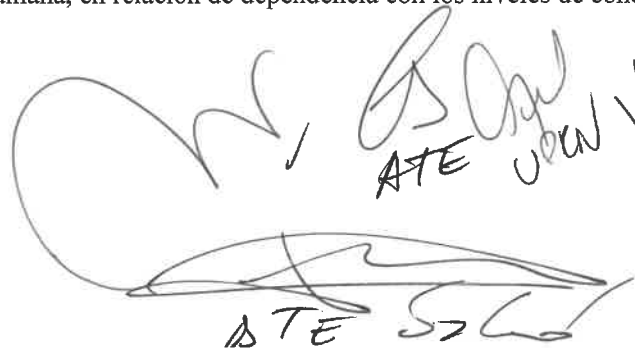
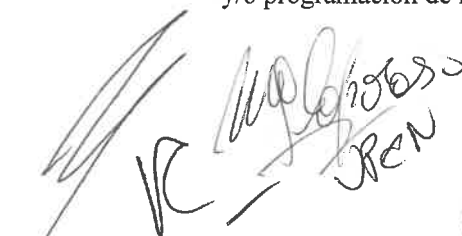
AD- Administrativo

Comprende todas aquellas actividades comunes de la administración pública relacionadas con la recepción, registro y pases 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 acordes 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

Agrupar las actividades de apoyatura 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 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 postas sanitarias debidamente acreditadas.

Formación: de secundario completo.

TC- Técnico

Agrupación de 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 grado de menos de cuatro (4) años de duración afines a la función, todos ellos de validez oficial.

PF- Profesional

Agrupación de 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.

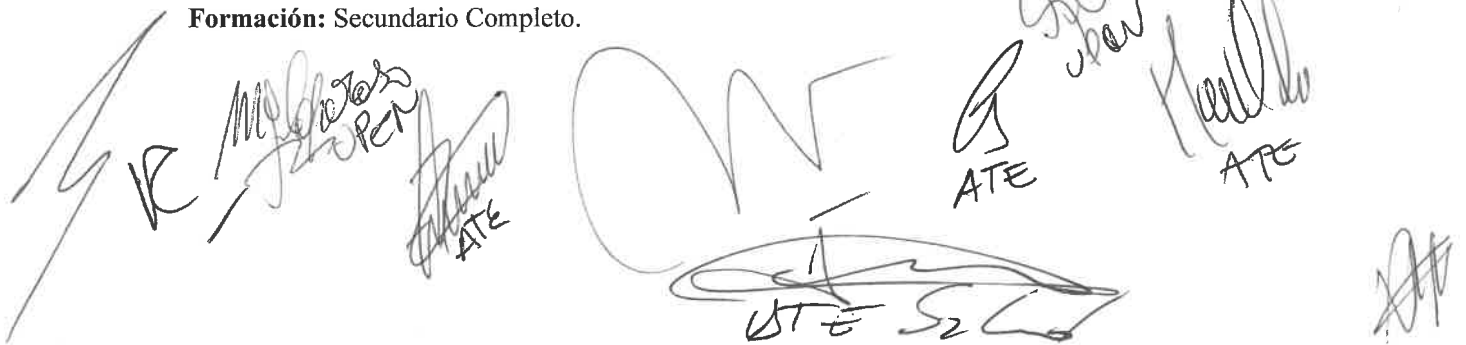
Artículo 89º: Niveles

Agrupamiento: OP- Operativo

Nivel I. Operativo 1

Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado mínimo de exigencia, no requiriendo en su desempeño especialización alguna, aunque si un grado mínimo de aptitud y capacitación para el puesto, ejecutando tareas rutinarias de fácil comprensión y sujetas a permanente control y orientación.

Formación: Secundario Completo.



Handwritten signatures and initials, including 'ATE' and 'SPPS'.

Nivel 2. Operativo 2

El trabajador tiene que tener un mínimo de experiencia en el Nivel 1 para acceder a este nivel. Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado mayor de exigencia que el nivel inicial, con conocimientos prácticos de habilidades específicas de la tarea a realizar.

Formación: Secundario Completo.

Nivel 3. Operativo 3

El trabajador tiene que tener un mínimo de experiencia en el nivel anterior. Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación, están presentes en un grado elevado de exigencia, requiriendo experiencia y adecuada especialización con conocimientos afines al puesto. Domina y aplica sus conocimientos en forma permanente, transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores con capacitación y acciones docentes medibles.

Formación: Secundario Completo.

Nivel 4. Operativo 4

El trabajador tiene que tener un mínimo de experiencia en niveles anteriores. Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un mayor grado de exigencia, requiriendo su desempeño una alta experiencia y especialización con sólidos conocimientos afines al puesto. Domina y aplica sus conocimientos y realiza todas las tareas inherentes en forma permanente, transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores con capacitación y acciones docentes medibles.

Formación: Secundario Completo. Cursos y/o capacitaciones inherentes a la función.

Nivel 5. Operativo 5

El trabajador tiene que tener una amplia experiencia en niveles anteriores. Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un óptimo grado de exigencia y responsabilidad, requiriendo en su desempeño una alta experiencia, liderazgo y especialización con sólidos conocimientos teórico- prácticos afines a la función que desempeña. Domina y aplica sus conocimientos en forma permanente, coordina y transmite saberes posibilitando el entrenamiento a los niveles inferiores con capacitación y acciones docentes medibles.

Formación: Secundario Completo. Cursos y/o capacitaciones inherentes a la función y superiores al nivel previo.

A collection of handwritten signatures and initials in various colors (black, blue, red) and styles, including some with 'ATE' or 'S2' written below them. The signatures are scattered across the bottom of the page, with some appearing to be official or identifying marks.

Agrupamiento: AD.- Administrativo

Nivel 1. Administrativo 1

Trabajador con nociones básicas en tareas administrativas que realiza trabajos de apoyo y que requieren habilidad específica.

Formación: Secundario Completo.

Nivel 2. Administrativo 2

Trabajador con un mínimo de experiencia en el Nivel 1, con conocimientos básicos de los procedimientos, normas y herramientas administrativas propias de su función, que puede realizar todas las tareas de su sector.

Formación: Secundario Completo.

Nivel 3. Administrativo 3

Trabajador con un mínimo de experiencia en niveles anteriores, con amplios conocimientos de los procedimientos, normativas y utilización de herramientas pertinentes a la función, y que puede realizar todas las tareas de su área. Instruye al personal menos experimentado con capacitación y acciones docentes medibles.

Formación: Secundario Completo.

Nivel 4. Administrativo 4

Trabajador con una experiencia media en niveles anteriores con sólidos conocimientos de los procedimientos administrativos/técnicos de las normas que rigen la actividad y de las herramientas específicas; realiza y coordina trabajos inherentes a su función, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma. Domina y aplica sus conocimientos en forma permanente, transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores con capacitación y acciones docentes medibles.

Formación: Secundario Completo. Cursos y/o capacitaciones inherentes a la función.

Nivel 5. Administrativo 5

Trabajador con una amplia experiencia en niveles anteriores, con sólidos conocimientos teórico-prácticos de los procedimientos administrativos/técnicos de las normas que rigen la actividad y de las herramientas específicas; realiza y coordina trabajos inherentes a su función, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma. Domina y aplica sus conocimientos en forma permanente,

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'ATE' and 'S2'.

coordina y trasmite saberes posibilitando el entrenamiento a los niveles inferiores con capacitación y acciones docentes medibles.

Formación: Secundario Completo. Cursos y/o capacitaciones; inherentes a la función y superiores al nivel previo.

Agrupamiento: AS- Asistente de la Salud

Nivel 1. Asistente de la Salud 1

Trabajador que realiza tareas de apoyatura básica al personal Técnico y Profesional de la salud. Requiere habilidades o pericias adquiridas en el Centro Hospitalario, Centro de Salud y/o Posta Sanitaria requiriéndose habilidad acreditada para el desarrollo de su función.

Formación: Título Secundario completo, y formación y/o capacitación habilitante por autoridad competente.

Nivel 2. Asistente de la Salud 2

Trabajador con un mínimo de experiencia en niveles anteriores con conocimientos de las tareas propias de su función de apoyatura, y que puede realizar todas las tareas de su sector. Posee habilidad o pericias adquiridas en el Centro Hospitalario, Centro de Salud y/o Posta Sanitaria acreditada para el desarrollo de su función.

Formación: Título Secundario completo, y formación y/o capacitación habilitante por autoridad competente.

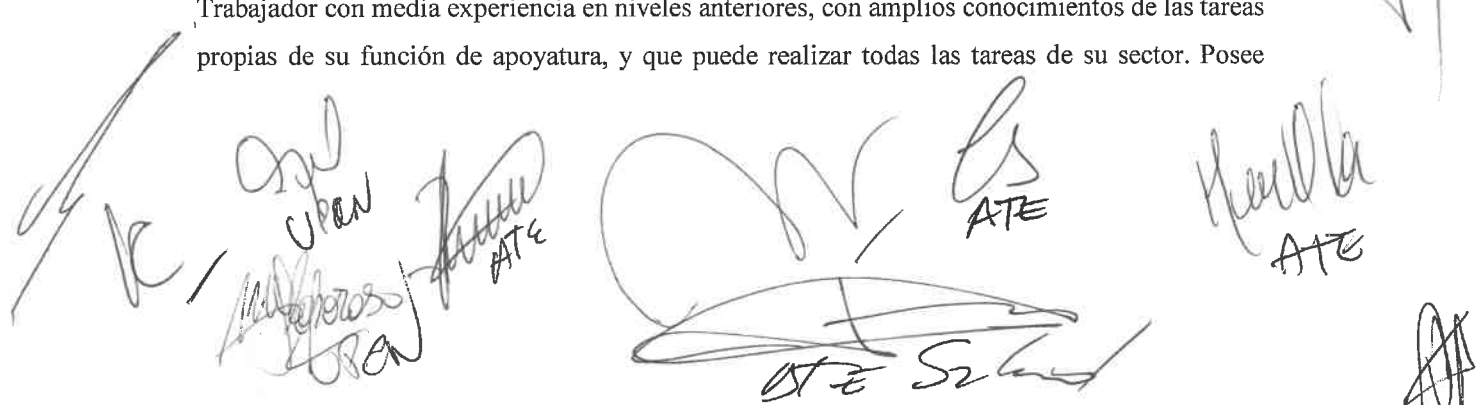
Nivel 3. Asistente de la Salud 3

Trabajador con un mínimo de experiencia en niveles anteriores con amplios conocimientos de las tareas propias de su función de apoyatura, y que puede realizar todas las tareas de su sector. Posee habilidades o pericias adquiridas en el Centro Hospitalario, Centro de Salud y/o Posta Sanitaria acreditada para el desarrollo de su función. Instruye al personal menos experimentado con capacitación y acciones docentes medibles.

Formación: Título Secundario completo, y formación y/o capacitación habilitante por autoridad competente

Nivel 4. Asistente de la Salud 4

Trabajador con media experiencia en niveles anteriores, con amplios conocimientos de las tareas propias de su función de apoyatura, y que puede realizar todas las tareas de su sector. Posee



amplias habilidades o pericias adquiridas por su experiencia para el desarrollo de su función. Asiste al personal menos experimentado con capacitación y acciones docentes medibles.

Formación: Título Secundario completo, y formación y/o capacitación habilitante por autoridad competente.

Nivel 5. Asistente de la Salud 5

Trabajador con amplia de experiencia en niveles anteriores, y amplios conocimientos de las tareas propias de su función que puede realizar todas las tareas de su sector. Posee amplias habilidades o pericias adquiridas por su experiencia para el desarrollo de su función. Capacita al personal menos experimentado con capacitación y acciones docentes medibles.

Formación: Título Secundario completo y formación y/o capacitación habilitante por autoridad competente superior al nivel anterior.

Agrupamiento: TC- Técnico

Nivel 1. Técnico 1

Trabajador con título de Técnico que cumple tareas relacionadas a su función y desarrolla la etapa inicial de su formación. Requiere conocimientos básicos de la tarea y aplicación de normas técnicas elementales de acuerdo a su función.

Formación: Título Secundario de Técnico, Título Terciario., o Título Universitario de carreras de pregrado de dos (2) o más años de duración afín a la función.

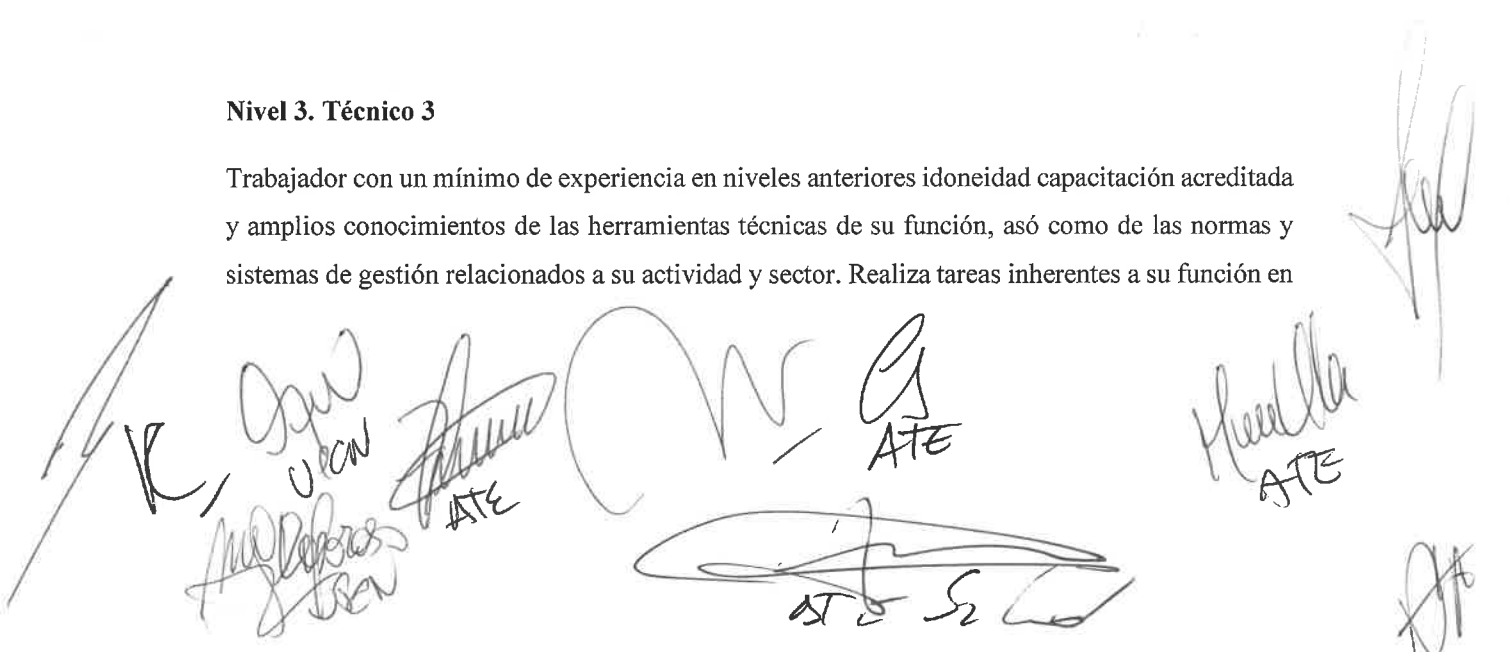
Nivel 2. Técnico 2

Trabajador con un mínimo de experiencia en el Nivel 1, idoneidad y capacitación acreditada. Realiza tareas inherentes a su función en forma independiente.

Formación: Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de carreras de pregrado de dos (2) o más años de duración.

Nivel 3. Técnico 3

Trabajador con un mínimo de experiencia en niveles anteriores idoneidad capacitación acreditada y amplios conocimientos de las herramientas técnicas de su función, asó como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad y sector. Realiza tareas inherentes a su función en



forma independiente e instruye al personal menos experimentado con capacitación y acciones docentes medibles.

Formación: Título Secundario de Técnico, Título Terciario o Título Universitario de carreras de pregrado de dos (2) o más años de duración.

Nivel 4. Técnico 4

Trabajador con mediana experiencia en niveles anteriores, capacitación acreditada y amplios conocimientos de las herramientas técnica de su función, así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad y sector. Realiza tareas inherentes a su función en forma independiente, coordina e instruye al personal menos experimentado con capacitación y acciones docentes medibles.

Formación: Título Secundario de Técnico, Título Terciario o Título Universitario de carreras de pregrado de dos (2) o más años de duración.

Nivel 5. Técnico 5

Trabajador con amplia experiencia en niveles anteriores, capacitación acreditada y con sólidos conocimientos teórico-prácticos de los procedimientos técnicos de las normas que rigen la actividad y de las herramientas específicas; realiza y coordina trabajos inherentes a su función, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma. Domina y aplica sus conocimientos en forma permanente, coordina y transmite saberes posibilitando el entrenamiento niveles inferiores con capacitación y acciones docentes medibles.

Formación: Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de carreras de pregrado de dos (2) o más años de duración.

Agrupamiento: PF- Profesional

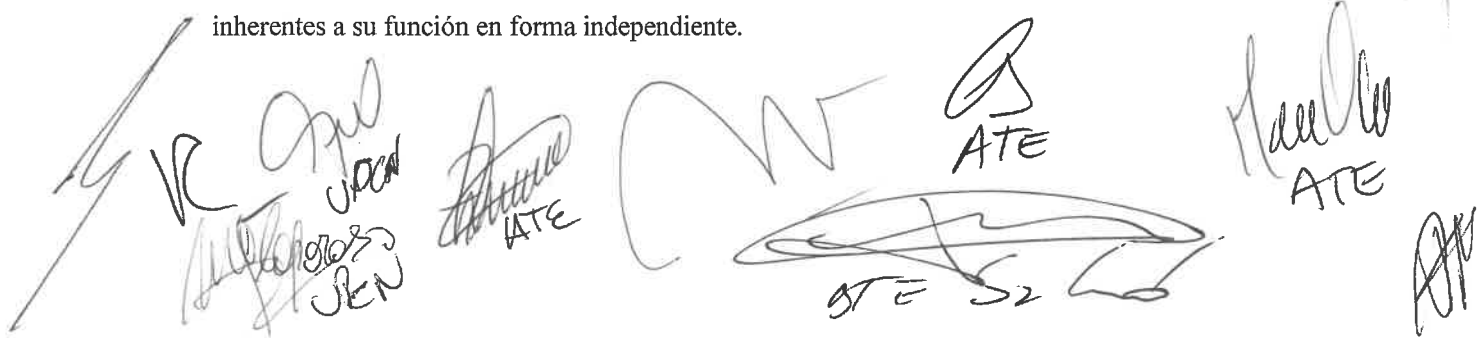
Nivel 1. Profesional 1

El Trabajador cumple tareas relacionadas a su función. Conoce las tareas profesionales, técnicas y metodología propias del área y sector con autonomía profesional o desarrolla la etapa de formación como Residente.

Formación: Título Universitario de grado afín a la función.

Nivel 2. Profesional 2

Trabajador con un mínimo de experiencia en el Nivel 1, con Título Profesional. Realiza tareas inherentes a su función en forma independiente.



Formación: Título Universitario de grado y/o especialización afina su función.

Nivel 3. Profesional 3

Trabajador con un mínimo de experiencia en niveles anteriores, capacitación específica y formación específica, técnicas y metodologías propias de la especialidad y del área, acorde con el nivel profesional y responsabilidades inherentes. Amplios conocimientos de las herramientas profesionales y técnicas, así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad. Instruye al personal menos experimentado con capacitación y acciones docentes medibles. Se requiere capacidad de conducción de procesos, investigación y planeamiento.

Formación: Título Universitario de grado y/o Post-grado.

Nivel 4. Profesional 4

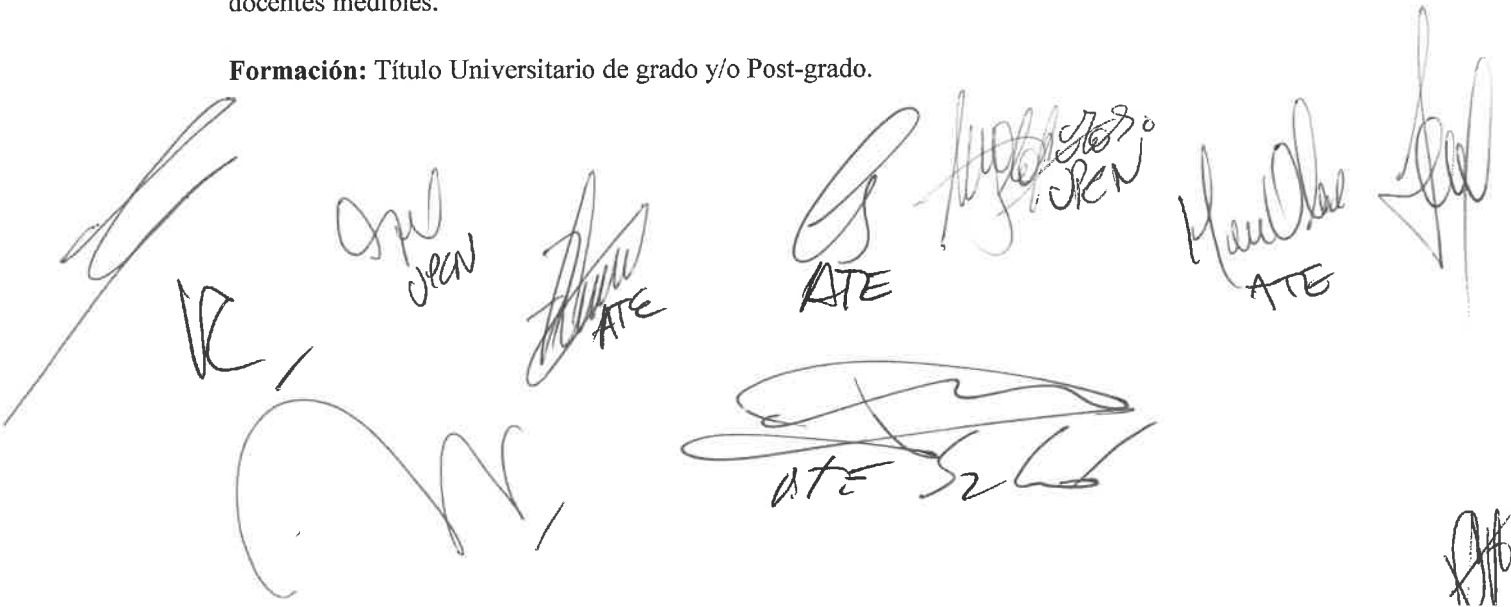
Trabajador con mediana experiencia en niveles anteriores y metodologías de la especialidad. Título de Post-grado y/o capacitación acreditada para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral, acorde con el nivel profesional y responsabilidades inherentes. Sólidos conocimientos de las herramientas técnicas y profesionales, así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad. Instruye al personal menos experimentado, pudiendo instruir a otras áreas Hospitalarias, Centros de Salud y Postas Sanitarias; con capacitación y acciones docentes medibles.

Formación: Título Universitario de grado y/o Post-grado.

Nivel 5. Profesional 5

Trabajador con amplia experiencia en niveles anteriores que domina todas las tareas profesionales técnicas y metodología de la especialidad. Título de Post-grado y/o capacitación acreditada para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral, acorde con el nivel profesional y responsabilidades inherentes. Sólidos conocimientos de las herramientas profesionales y técnicas, así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad. Instruye al personal menos experimentado y a otras áreas del SPPS con capacitación y acciones docentes medibles.

Formación: Título Universitario de grado y/o Post-grado.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink. Some signatures are accompanied by the letters 'ATE' or 'JEN' written below them. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks.



A small, stylized handwritten mark or signature located in the bottom right corner of the page.

Artículo 90º: Grilla Salarial Básica

Agrupamiento	Niveles							
Profesional	PF5	PF4	PF3	FS2	PF1			
Técnicos		TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Asistente de la Salud			AS5	AS4	AS3	AS2	AS1	
Administrativos			AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Operativos				OP5	OP4	OP3	OP2	OP1
Relación	2,701	2,458	2,215	1,972	1,729	1,486	1,243	1
Básico (según carga horaria de 40 hs)								\$85.595,12

Artículo 91º: Relación Salarial

Los básicos expresados en la grilla precedente corresponden a los trabajadores de un agrupamiento y nivel determinado con una jornada laboral de 40 horas semanales, debiéndose calcular de forma proporcional en los casos de jornadas diferenciadas.

El personal de áreas críticas y radiología, tendrá un básico equivalente al de 40 horas semanales conforme lo expresado precedentemente.

CAPITULO 2

Bonificaciones y adicionales

Artículo 92º: Consideraciones Generales

Las Bonificaciones y Adicionales que se detallan en este Capítulo serán percibidas por todo trabajador salvo aquellas excepciones expresamente establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo, con las particularidades que surgen del Anexo I de la presente.

Bonificaciones Remunerativas

Se incluyen en este ítem todas las remuneraciones suplementarias al salario básico que reúnen el carácter de remuneraciones y que integran la base para el cálculo de:

- a) Zona desfavorable;
- b) Zona geográfica (inhóspita);

MARTÍNEZ TELUS
ATE

ATE S...

ATE

- c) Sueldo Anual Complementario;
- d) Aporte y Contribuciones previsionales y asistenciales.

Artículo 93º: Zona Desfavorable.

Será de aplicación lo establecido por el Estado Provincial para todo trabajador de la Administración Pública Provincial.

Artículo 94º: Adicional Zona Geográfica.

Será de aplicación lo establecido por el Estado Provincial para todo trabajador de la Administración Pública Provincial.

Artículo 95º: Antigüedad.

La Bonificación por Antigüedad se determinará y se abonará conforme al dos coma doce por ciento (2,12%) del básico del mínimo nivel del Agrupamiento OP (OP1), más el seis por mil (6/1000) de la categoría que revista del trabajador, por cada año de servicio.

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

Se reconocerán a los efectos del pago de la presente bonificación el tiempo que efectivamente el trabajador haya prestado en la Administración Pública Provincial.

Artículo 96º: Título.

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

- a) Título Magister y Doctorados: el cuarenta por ciento (40%) del básico del trabajador;
- b) Título de Postgrado y Especialización: el treinta y cinco por ciento (35%) del básico del trabajador.
- c) Título Universitario de grado que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel: el treinta por ciento (30%) del básico del trabajador.
- 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.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. On the left, there are several signatures, including one that appears to be 'VE.' and another that looks like 'M. J. S. JEN'. In the center, there are two signatures with 'ATE' written below them. On the right, there is a large signature and another one with 'ATE' written below it. At the bottom center, there is a signature that looks like 'S. S. L.'.

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 doscientas (200) horas: siete con cincuenta centésimos 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 corresponda 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 convencionales 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	PF5	65%
PROFESIONAL	PF4	70%
PROFESIONAL	PF3	75%
PROFESIONAL	PF2	80%
PROFESIONAL	PF1	88%
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	AS5	65%
ASISTENTE DE LA SALUD	AS4	65%
ASISTENTE DE LA SALUD	AS3	70%

[Handwritten signatures and initials]
 JPEN
 JPUW
 ATE
 ATE
 ATE

[Handwritten signatures and initials]
 ATE
 S21

ASISTENTE DE LA SALUD	AS2	78%
ASISTENTE DE LA SALUD	AS1	85%
ADMINISTRATIVA/O	AD5	65%
ADMINISTRATIVA/O	AD4	65%
ADMINISTRATIVA/O	AD3	70%
ADMINISTRATIVA/O	AD2	78%
ADMINISTRATIVA/O	AD1	85%
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 99º: Semana no calendaria

Se abonará por este concepto, de acuerdo lo establecido en el Titulo II, el 11.8% del básico de la categoría de revista del trabajador.

Artículo 100º: Turno nocturno

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

Artículo 101º: Turno rotativo

Se abonará por este concepto, de acuerdo a lo establecido en el Titulo II, el 8.5% del básico de la categoría de revista del trabajador.

Artículo 102º: Turno vespertino

La jornada laboral vespertina será remunerada con una bonificación proporcional al básico del nivel 5 del agrupamiento correspondiente, de acuerdo a la siguiente tabla:

Agrupamiento	Formula especifica
PF	Básico PF5 * 21.11% / 4,8 * por/ jornada
TC	Básico TC5 * 21.11% / 4,8* por/ jornada

Handwritten signatures and stamps of various individuals, including several labeled 'ATE'.

AS/AD	Básico AS5 * 21.11% / 4,8 *por/ jornada
OP	Básico OP5 * 21.11% / 4,8* por/ jornada

Se abonará por este concepto, de acuerdo lo establecido en el Titulo II, de acuerdo la siguiente fórmula: Básico PF5 * 21,11% por turno.

Artículo 103°: Promoción Horizontal

Se abonará por este concepto, de acuerdo al cumplimiento de lo establecido en el Titulo II, el 4% del básico de la categoría del trabajador.

En caso de cambio de agrupamiento o nivel será reconocido el grado alcanzado.

Artículo 104°: Dedicación Exclusiva

Se abonará por este concepto, de acuerdo al porcentaje que se detalla seguidamente conforme la antigüedad en el sistema. Será calculado sobre la relación que se indica seguidamente al básico de la categoría PF5.

Formula: básico PF5 * relación.

El personal que percibe este ítem no percibirá rendimiento óptimo.

Años de antigüedad Sistema de Salud	Relación respecto al básico PF5
0-5	0.500
6-10	0.550
11-15	0.600
16-20	0.650
21-25	0.751
26-30	0.851
31-36	0.951

Artículo 105°: Rendimiento Óptimo

Se abonará por este concepto, de acuerdo al porcentaje que se detalla seguidamente conforme la antigüedad en el sistema. Será calculado sobre la relación que se indica seguidamente al básico de la categoría PF5.

Formula: básico PF5 * relación que se indica seguidamente:

[Handwritten signatures and initials are present in this section, including 'JREN', 'ATE', and 'ATE' repeated several times.]

Años de antigüedad Sistema de Salud	Relación respecto al básico PF5
0-5	0.650
6-10	0.715
11-15	0.781
16-20	0.846
21-25	0.976
26-30	1.106
31-36	1.236

El personal que percibe este ítem no percibirá dedicación exclusiva.

Artículo 106°: Bonificación profesionales médicos y afines.

Corresponde para el personal médico, médico residente y afines, que no trabajan en el nivel central, con atención directa a pacientes. Se abonará de acuerdo a la siguiente fórmula:

Médicos:

= Categoría de Revista * 20%

Afines:

= Categoría de Revista * 15%

Entiéndase que el concepto “médico” corresponde a profesionales Médicos, Médico Especialista, Médico Residente y Odontólogo.

Entiéndase por “Afines” a aquellos profesionales de la salud, que no estén en la descripción anterior.

Esta bonificación comprende al personal que preste funciones en cualquier sector o dependencias del SPPS.

El personal médico o a fin, que no presten funciones de manera permanente en un centro de salud u hospitalario, no percibirán la presente bonificación.

Artículo 107°: Confiabilidad Operacional

Se abonará por este concepto, de acuerdo a lo establecido en el Título II, de acuerdo al resultante del siguiente cálculo de la relación 1.5556 del básico de la categoría PF5.

Formula: Básico PF5 * 1.5556.

The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large signature. In the center, there are several smaller signatures, some with the acronym 'ATE' written below them. On the right, there is a large signature and another smaller one. At the bottom center, there is a large stamp that reads 'ATE S2L'. Below this stamp, the text 'CCT SALUD • 69' is printed.

Artículo 108°: ADICIONAL TERAPIA INTENSIVA:

El personal que preste activamente sus funciones fijas en el área de Terapia Intensiva con atención directa a Pacientes, percibirá un adicional del diez (10%) sobre el básico de su categoría.

Artículo 109°: Disponibilidad del Agente Sanitario Urbano y Rural.

Se abonará por este concepto al Agente sanitario urbano el 24.09% del básico de la categoría de revista del trabajador. Al Agente sanitario rural, se abonará el 48.18% del básico de la categoría de revista del trabajador.

En ningún caso serán acumulables.

Artículo 110°: Bonificación Ruralidad

Se abonará por este concepto, de acuerdo lo establecido en el Titulo II, el 52.51% del básico de la categoría de revista del trabajador.

Artículo 111°: Instructor de Residentes

Se abonará por este concepto, de acuerdo lo establecido en el Titulo II, el 25.18% del básico de la PF5.

Artículo 112°: Instructor de Enfermería.

Se abonará por este concepto, de acuerdo lo establecido en el Titulo II, el 5.19% del básico de la PF5.

Artículo 113°: Bonificación Radiológica

Se abonará por este concepto, de acuerdo lo establecido en el Titulo II al profesional radiólogo 10.1% del básico de la PF5.

El personal técnico y auxiliares de radiología percibirán el 12.27% del básico de la categoría OP1.

Artículo 114°: Bonificación Auxiliar de Enfermería

El trabajador Auxiliar de Enfermería que presta funciones en los diferentes efectores del SPPS, percibirá una compensación equivalente al 10% del básico del trabajador.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Miguel Ángel', 'ATE', 'S2', and 'ATE'.

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 presten 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

Se abonará por este concepto a profesionales médicos/as, que estén radicados/as en los Municipios y Comisiones de Fomento detallados en el cuadro incorporado al final del presente artículo, y tengan dedicación exclusiva de 40 hs. semanales.

Los datos de prestación de servicio deberán ser corroborados en las distintas bases de datos para convalidar 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.

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

A los efectos de la liquidación se tendrá el presente Ítem como excluido de los alcances de la Ley 20.628 de impuesto a las ganancias y alcanzado por la Ley 2614/08.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible as 'ATE', 'JREN', and 'S2L'. There are also several stylized signatures that are difficult to decipher.

	<i>Factor por</i>					
	<i>Localidad</i>	<i>M 1ra</i>	<i>M 2da</i>	<i>M 3ra</i>	<i>CF</i>	<i>Coficiente</i>
NIVEL DE COMPLEJIDAD						
HOSPITAL NIVEL VI						
Hospital Cutral Co-Plaza H	2,00	10%				1,6000
Hospital San Martin Andes	2,00	10%				1,6000
Hospital Zapala	2,00	10%				1,6000
HOSPITAL NIVEL IV						
Hospital Chos Malal	2,00	20%				1,8000
Hospital Junín DL Andes	2,00	15%				1,7000
Hospital Villa La Angostura	2,00	15%				1,7000
HOSPITAL NIVEL III A						
Hospital Bajada del Agrio	2,35			25%		2,2325
Hospital El Chocón	2,20		25%			2,0900
Hospital El Cholar	2,35			25%		2,2325
Hospital El Huecu	2,35			25%		2,2325
Hospital Las Coloradas	2,35			30%		2,3500
Hospital Las Ovejas	2,20		25%			2,0900
Hospital Mariano Moreno	2,20		25%			2,0900
Hospital Picun Leufu	2,20		25%			2,0900
Hospital Tricao Malal	2,35			25%		2,2325
HOSPITAL NIVEL III B						
Hospital Alumine	2,20		20%			1,9800
Hospital Andacollo	2,20		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 Loncopúe	2,20		25%		2,0900
Hospital Piedra del Aguila	2,20		20%		1,9800
Hospital Rincón DLS	2,00	25%			1,9000
CS Y PS					
CS Barrancas	2,35			30%	2,3500
CS Caviahue-Copahue	2,35			30%	2,3500
CS Chorriaca	2,50			30%	2,5000
CS Covunco 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 Ruca Choroy	2,20		30%		2,2000
Los Catutos	2,50			30%	2,5000
Los Chihuidos	2,50			30%	2,5000
Los Guañacos	2,50			30%	2,5000
CS Los Miches	2,35			30%	2,3500
CS Manzano Amargo	2,50			30%	2,5000
Octavio Pico	2,50			30%	2,5000
Paso Aguerre	2,50			30%	2,5000
Pilo Lil	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

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

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

Sauzal Bonito	2,50				30%	2,5000
CS Taquimilan	2,35			30%		2,3500
CS Varvarco	2,50				30%	2,5000
Villa Curi Leuvu	2,50				30%	2,5000
Villa Del Nahueve	2,50				30%	2,5000
CS Villa Pehuenia	2,50				30%	2,5000
Villa Puente Picún Leufu	2,50				30%	2,5000
CS Villa Traful	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.

Los profesionales médicos percibirán un cinco por ciento (5%) de incremento en la bonificación por cada año de permanencia durante los primeros cinco (5) años. Posteriormente se abonará el quince por ciento (15%) adicional quinquenal.

Artículo 118°: Horas extraordinarias.

Serán abonadas por el SPPS, previa autorización correspondiente, a todo el personal convenionado, excepto los Cargos de Conducción de acuerdo a lo establecido en el Título II, y a los siguientes criterios:

- a) La retribución por horas de servicio extraordinario se calculará en base al coeficiente que resulte de dividir la remuneración regular total permanente mensual del trabajador, sin tener en cuenta adicionales que estén referidos a extensión del horario normal de labor, por veinte (20) días por la jornada laboral de siete (7) horas diarias.

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:

b.1- Entre las 21 :00 y 6:00 horas de días domingo, feriados, asuetos de veinticuatro horas: doscientos (200%).

b.2- Cuando se realicen en días sábados, no laborables y asuetos parciales, se abonarán al ciento cincuenta por ciento (150%) del valor de la hora mencionada.

Fórmula del cálculo: [(básico + antigüedad + título)/(carga horaria * 4)]* cantidad de horas extras.

Artículo 119º: Disponibilidad Traslados Terrestres.

Se abonará por este concepto según el siguiente detalle:

Disponibilidad Traslado Terrestre	
Agrupamiento	Relación
Profesional	27% 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/OP5

Artículo 120º: 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 121º: 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%	10,08%	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

Handwritten signatures and initials are present below the table, including names like MARTINEZ, ATE, REN, UPUN, and others.

Artículo 122º: Guardias Activas

TIPO	%
Guardia ACTIVA	
Profesionales	PF5
Días hábiles	23,09%
Sábados , Domingos y Feriados	40,95%
Guardia Profesional de Servicio de Anestesia	PF5
Nivel VIII en establecimientos Públicos de Salud	
Días Hábiles	35,23 %
Sábados , Domingos y Feriados	50,18 %
Técnicos	TC5
Días Hábiles	12,70%
Sábados , Domingos y Feriados	22,53%
Asistentes	AS5
Días Hábiles	11,73%
Sábados , Domingos y Feriados	20,83%

Adicional Guardias	Profesionales	Técnicas	Aux. Salud/ Administrativos/ Operativos
Cantidad	Relación / Básico PF5	Relación/Básico TC5	Relación /BasicoAS5
0,5	9,3477%	5,1379%	4,7464%
1	9,3477%	5,1379%	4,7464%
1,5	9,3477%	5,1379%	4,7464%
2	9,3477%	5,1379%	4,7464%
2,5	9,3477%	5,1379%	4,7464%
3	9,3477%	5,1379%	4,7464%
3,5	12,4637%	6,857%	6,3286%
4	12,4637%	6,857%	6,3286%
4,5	12,4637%	6,857%	6,3286%
5	12,4637%	6,857%	6,3286%
5,5	12,4637%	6,857%	6,3286%
6	12,4637%	6,857%	6,3286%
6,5	12,4637%	6,857%	6,3286%
7	15,5796%	8,5634%	7,9108%
7,5	15,5796%	8,5634%	7,9108%
8	15,5796%	8,5634%	7,9108%
8,5	15,5796%	8,5634%	7,9108%
9	15,5796%	8,5634%	7,9108%
9,5	15,5796%	8,5634%	7,9108%
10	15,5796%	8,5634%	7,9108%
10,5	15,5796%	8,5634%	7,9108%
11	15,5796%	8,5634%	7,9108%
11,5	15,5796%	8,5634%	7,9108%
12	15,5796%	8,5634%	7,9108%
12,5	15,5796%	8,5634%	7,9108%
13	15,5796%	8,5634%	7,9108%
13,5	15,5796%	8,5634%	7,9108%
14	15,5796%	8,5634%	7,9108%
14,5	15,5796%	8,5634%	7,9108%
15	15,5796%	8,5634%	7,9108%

MARTINEZ Tolun
ATE

IC

Alfonso
ATE

ATE

Huel
ATE

Artículo 123°: Guardias Pasivas.

Guardias Pasivas	
Tipo	Nueva Relación
Profesionales A	8,68%
Profesionales B	5,93%
Profesionales C	2,98%
Técnicos A	2,93%
Técnicos B	1,48%
Asistentes A	2,17%
Asistentes B	1,05%

Adicional Guardia Pasiva	
TIPO	NUEVA RELACION
Profesionales/PF5	2,49%
Técnicos /TC5	1,37%
Aistentes y Operativos AS/5	1,27%

Artículo 124°: Recargo Extraordinario

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

Recargo Extraordinarios	
Agrupamiento	
PF	19,96% - AS1
TC	19,96% - AS1
AS	19,96% - AS1
AD	19,96% - AS1
OP	18,53% - OP1

Artículo 125°: Bonificación Zona Inhospita

Los trabajadores que presten funciones de choferes, Agente sanitario y enfermeros de centros de salud y postas sanitarias que por las características de su función realicen misiones de búsqueda y rescate de pacientes en zonas inhóspitas de alta montaña y/o lugares de difícil acceso percibirán una bonificación mensual del 10% del básico de su categoría.

Se excluyen las zona sanitaria metropolitana y zona I.

La percepción de la presente bonificación, quedará supeditada a la reglamentación que permita la determinación de los lugares alcanzados, facultándose a la CIAP a sus efectos.

ATE
ATE
ATE
ATE
ATE
ATE
ATE SALUD

Bonificaciones No Remunerativas.

Artículo 126°: Asignaciones Familiares.

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

Artículo 127°: Compensación por Refrigerio.

- “El SPPS” garantizará el refrigerio diario en los sectores de trabajo para lo cual preverá el personal para hacer cumplir tal servicio.
- “El SPPS” será la encargada de la instalación y provisión de máquinas expendedoras en los distintos sectores de trabajo en los cuales no se pueda cumplir el inciso a).
- “El SPPS” abonará a los trabajadores a los que no se les provea el refrigerio una compensación mensual por tal concepto un equivalente al 15% del básico AS5.

Artículo 128°: Bonificación por finalización del vínculo laboral.

El trabajador que acceda a la jubilación ordinaria o incapacidad percibirá una compensación especial según la siguiente escala:

- a) Si la antigüedad efectiva en el SPPS es igual o mayor a diez (10) años y menor a veinte (20) años, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.
- b) Si la antigüedad efectiva en el SPPS fuera igual o mayor a veinte (20) años y menos de treinta (30) años, la compensación será igual a tres (3) remuneraciones mensuales.
- c) Si la antigüedad efectiva en el “SPPS” fuera igual o mayor a treinta (30) años, la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales.

La base para el cálculo de la compensación será el promedio mensual de la remuneración bruta correspondiente a los tres (3) incisos anteriores en la fecha establecida para la desvinculación laboral del trabajador (excluidos los adicionales no remunerativos), a fin de acogerse a la jubilación ordinaria.

En caso de fallecimiento del trabajador, los deudos podrán recibir la presente compensación, debiéndose abonar conforme el procedimiento fijado para liquidación final.

Artículo 129° : 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 130°: 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 131°: 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.

Artículo 132°: Régimen aplicable.

Es de aplicación al Régimen de Concursos establecidos por el SPPS y las disposiciones que aquí se establezcan.

El trabajador que acceda a un puesto de conducción, de acuerdo a lo establecido en el régimen de concurso, permanecerán en el mismo durante un periodo de 3 (tres) años, contando con evaluaciones de desempeño anuales favorables.

Artículo 133°: Cargos de Conducción Convencionados

A los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo la conducción quedará compuesta por:

a) Gerente;

The image shows several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a signature that appears to be 'Gerente'. In the center, there are several signatures, some with 'ATE' (Asociación de Trabajadores de la Empresa) written below them. At the bottom center, there is a large, stylized signature or stamp that includes the text 'ATE S2'. To the right, there is another signature with 'ATE' written below it. The overall appearance is that of a formal document with multiple signatures.

- b) Jefe de Departamento;
- c) Jefe de Servicio;
- d) Jefe de Sector;
- e) Jefe de Sección;
- f) Jefe de División.

Artículo 134°: Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC)

El trabajador que ocupe un Cargo de Conducción percibirá esta Bonificación Remunerativa Bonificable por zona. Dicha Bonificación se calculará sobre el salario básico del Nivel 5 del Agrupamiento Profesional, conforme los porcentuales graficados y expuestos a continuación:

Cargo	Bonificación
Gerente	63% del básico del PF5
Jefe de Departamento	
Nivel Central	38% del básico del PF5
VIII	75% del básico del PF5
VI	63% del básico del PF5
Jefe de Servicio	
VIII	63% del básico del PF5
VI	50% del básico del PF5
IV	38% del básico del PF5
Jefe de Sector	
Nivel Central	25% del básico del PF5
VIII	38% del básico del PF5
VI	32% del básico del PF5
V	25% del básico del PF5
IV	25% del básico del PF5
III A	25% del básico del PF5
III B	25% del básico del PF5
Jefe de Sección	
VII	32% del básico del PF5
VI	25% del básico del PF5
IV	25% del básico del PF5

III A	25% del básico del PF5
III B	25% del básico del PF5
Jefe de División	50% del básico del PF5

El trabajador que ocupe puesto de conducción:

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

Artículo 135°: 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 de completar el periodo 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 136°: Adicional Guardias Activas -Médicos

Se crea un adicional fijo Remunerativo y Bonificable, por rango de cantidad de guardias Activas realizadas por profesionales médicos.

Fórmula: básico PF5 *% Relación

Rango	% Relación básico PF5
>0-3	8.5759%
>3-6.5	11.4346%
>6.5-15	14.2932%

Artículo 136°- bis: CRITICIDAD

Corresponderá asignar este adicional a profesionales de la Salud que por su formación o actividad sean considerados recurso humano crítico para el SPPS, entendiendo como al personal profesional especializado de difícil capatación laboral.

Este adicional se abona a los profesionales de manera temporaria mientras subsista la criticidad y sólo para asegurar la cobertura de servicios esenciales y ser referente del Sistema Público de Salud a nivel provincial o zonal.

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

Se considera recurso humano critico 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 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 servicio de hospitales integrantes de la red de establecimientos del Sistema Provincial de Salud.

- 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 de las especialidades básicas (tocoginecología, pediatría, cirugía general, clínica médica) 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 renunciadas, 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 y 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 la Criticidad se dará de baja el adicional.

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

Fórmula de cálculo: básico PF% (de 40hs.) * 41.76%.

[Handwritten signatures and initials]

MARTINEZ Telma ATE

ATE

ATE

ATE

ATE

ATE

ATE

TITULO IV

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 137º: Integración de la Comisión Conciliadora en Conflictos Laborales

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16º 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 Convención 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 138º: 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.

The bottom section of the document contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are several smaller signatures, some with the letters 'ATE' written below them. On the right, there is another large signature. At the bottom center, there is a signature with the letters 'ATE' and 'S2' written below it. There are also some other smaller initials and marks scattered around.

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 interior 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 139º: 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 140º: 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.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible, such as 'ATE', 'S2', 'ATE S2', 'ATE', 'ATE', 'ATE', and 'ATE'. Others are more stylized or scribbled, including a large 'R' on the left, a signature that looks like 'Miguel', and another that looks like 'H. de la'. There are also some initials that look like 'PLN' and 'ATE'.

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 141°: 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 142°: 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.

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

Artículo 143°: 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 144°: Aplicación Ley 2614.

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

Artículo 145°:

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.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. Some are clearly legible, such as 'UPEN', 'ATE', and 'SIL'. Others are more stylized or scribbled. There are approximately 10-12 distinct signatures scattered across the lower half of the page.

Artículo 146°: Se establece que el total de los conceptos remunerativos que perciben los trabajadores alcanzados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo se compone en un sesenta por ciento (60%) a sueldo y en un cuarenta por ciento (40%) al concepto dedicación funcional.

El concepto dedicación funcional referido precedentemente constituye el reintegro de los gastos de movilidad, viáticos y otras compensaciones análogas que se originan por el desempeño de la función. Dicho concepto será considerado de acuerdo al artículo 82° párrafo 4° y artículo 86°, inciso e), de la Ley de Impuestos a las Ganancias – Texto Ordenado por Decreto N° 824/2019 – a los efectos de fijar los importes de los Convenios Colectivos de Trabajo y/o regímenes remuneratorios análogos provinciales vigentes, no efectuándose en ningún caso retenciones del citado impuesto sobre dicho concepto.

Artículo 147°: Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a partir del 1ro de noviembre de 2023.

Artículo 148°:

Los trabajadores que al momento de la entrada en vigencia de presente Convenio no cuenten con el título secundario exigido para su agrupamiento, quedarán exceptuados de tal requisito de formación; y en idéntico sentido se aplicará para el caso de concurso de ascensos que se den dentro de esos agrupamientos,

DISPOSICIONES DE FORMA

Artículo 150°: 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 151°: 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.I.C.N.) en calle Salta N° 326, todos de la Ciudad de Neuquén.

Artículo 152°: 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 Subsecretaria 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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and stamps. On the left, there is a large signature that appears to be 'SPPS'. In the center, there are multiple signatures, some with 'ATE' stamps. On the right, there is a signature with 'ATE' written below it, and another signature with 'ATE' written below it. The signatures are in black ink and vary in style.

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 períodos 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.

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

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 convencionado, cuando sean promovidos por el SPPS, sean adquiridos en Universidades tanto públicas como privadas, reconocidas oficialmente o

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'ATE', 'UPEN', and 'SECB'.

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



ATE
Mojados
OPEN

QUE
OPEN
ATE

2
ATE



(50%) del adicional, ante el primer incumplimiento mensual, sea injustificado o ante una actitud negativa de cumplimiento. El setenta y cinco por ciento (75%) del adicional, ante la reincidencia, sea injustificado o ante una actitud negativa de cumplimiento.

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

3. Los agentes que se encuentran con adecuaciones de tareas prolongadas que los imposibilite a cumplir efectivamente con las condiciones de disponibilidad, soportará las siguientes detracciones mensuales: El veinticinco por ciento (25%) del adicional, a partir de los noventa (90) días corridos continuos o discontinuos, en forma acumulativa en el año calendario. El cincuenta por ciento (50%) del adicional, a partir de los ciento ochenta (180) días corridos continuos o discontinuos, en forma acumulativa en el año calendario. El responsable del establecimiento o Jefe de Zona deberá certificar, adjuntando la documentación respaldatoria correspondiente, cada incumplimiento que pudiera dar lugar a la detracción remitiendo dichas actuaciones a la Subsecretaría de Salud, organismo encargado de emitir la norma legal pertinente.

El personal profesional que opte por el presente régimen, podrá prestar funciones en cualquier sector o dependencia del SPPS debiendo en todos los casos cumplir como mínimo 40 horas semanales.

El personal de enfermería no percibirá este ítem, a excepción de lo establecido en el artículo 145 del CCT.

Horas Extraordinarias

Son horas extraordinarias las trabajadas en exceso de la jornada laboral, o aquellas que se realicen en los francos feriados, siempre y cuando la efectivización de esas horas no estén afectadas a tareas que ya tienen contemplado otro sistema de remuneración como las guardias o los recargos extraordinarios. Podrá realizarlas el personal correspondiente a los agrupamientos Técnico, Asistente de la Salud, Administrativos y Operativo.

La base de cálculo para obtener el "valor hora" resulta de la suma de: el básico, antigüedad y título.

En ningún caso, se deberá contemplar otra bonificación o adicional salvo lo aquí consignado.

Fórmula de cálculo: $[(\text{básico} + \text{antigüedad} + \text{título}) / (\text{carga horaria} * 4)] * \text{cantidad de horas extras}$

Derivaciones Aéreas

Los integrantes de los equipos de derivaciones que realicen traslado de pacientes por vía aérea se mantendrán en disponibilidad cubriendo una guardia pasiva a tal fin. Por cada derivación efectivizada se liquidará mensualmente, de manera similar a la liquidación de las guardias activas, una bonificación adicional según el agrupamiento o subagrupamiento. Cuando las guardas pasivas y la derivación efectiva deban ser realizadas por agentes que revistan en otro

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'ATE', 'UPCN', 'ATE', and 'ATE'.

agrupamiento por insuficiencia de recurso humano correspondiente al servicio, se reconocerán como guardia pasiva correspondiente a la categorización asignada por la Subsecretaría de Salud.

GUARDIAS ACTIVAS

La Subsecretaría de Salud definirá y determinará el cupo de guardias activas y pasivas por efector/sector, como así también los servicios con cobertura profesional técnica y asistente de la salud; los periodos de guardia se contabilizan por día completo y pueden ser fraccionados en periodos no menores de doce (12) horas. Si las guardias se fraccionan en periodos de doce (12) horas, corresponderá el pago al cincuenta por ciento (50%) del porcentaje asignado.

Está obligado a su cumplimiento el personal que por la índole de su función exija una presencia continuada y permanente en el servicio.

Entiéndase por profesionales médicos a los médicos y odontólogos.

Los trabajadores que actualmente estén realizando guardias activas y no pertenezcan a alguno de los agrupamientos de los cuadros descriptos, se le abonará el tipo de guardia activa correspondiente al Asistente de la Salud

Guardias Pasivas.

Defínase que el personal "Auxiliar A" y "Auxiliar B" es aquel que pertenece al agrupamiento Asistente de la Salud y Operativo.

Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC)

El trabajador que ocupe un Cargo de Conducción percibirá esta Bonificación Remunerativa Bonificable por zona.

Las guardias activas, pasivas y horas por servicios extraordinarios, por ser actividades extraordinarias creadas para la resolución de urgencias que involucran el proceso de atención de los pacientes, podrán ser realizadas por agentes que perciben el adicional por responsabilidad del cargo, en la medida que exista una real necesidad del servicio y no estén relacionados con funciones de conducción sino con las propias de su puesto base.

Adicional Guardias Activas – Médicos

Será extensivo el adicional a los odontólogos y profesionales relacionados a la salud que realicen guardias activas.

En caso de superar el tope de guardias activas previa autorización del Ministro de Salud, se abonará conforme el tercer rango.

ATE
UPEN
ATE
ATE
ATE
UPEN

SALUD

Qué es un CCT?

Un CCT es un acuerdo entre partes con carácter de ley. Una ley que organiza y establece reglas claras en las relaciones laborales. Un CCT democratiza las relaciones laborales porque tanto en la elaboración del convenio, como en la puesta en práctica están representadas las dos partes que intervienen en una relación laboral. El empleador y el empleado. Los CCT establecen la creación y funcionamiento de la COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA o CIAP.

La CIAP está compuesta por trabajadores y representantes de la patronal y su función es la de Interpretar y hacer cumplir el Convenio Colectivo de Trabajo, supervisando el régimen de ingresos, ascensos y

promociones escalafonarias. Los integrantes deberán ser empleados del cpe y deberá procurarse la equidad de género y a su vez la mayor representación de todos los sectores con la Posibilidad de recurrir asesores. También se encarga de elaborar las posibles mejoras que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas en los sectores de trabajo. Modificando así, algún artículo que se considere de impostergable necesidad.

Esas propuestas serán elevadas ante la Subsecretaría de Trabajo a efectos de poner en marcha los procedimientos que correspondan según la Ley 1974, la ley de CCT.

Origen de los CCT

El día 27 de junio de 1987 La Argentina adoptó el Convenio N° 151 y la Recomendación N° 159 de la OIT que vincula el derecho a la negociación colectiva y las relaciones de trabajo en la Administración Pública.

La lucha por ese reconocimiento se cristalizó con la elaboración y posterior sanción de la Ley 24.185, promovida por el Diputado Nacional compañero Germán Abdala, dirigente sindical de la Asociación Trabajadores del Estado, ATE.

Esta ley posibilitó y reguló la negociación colectiva mediante PARITARIAS, entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

En recuerdo a su promotor, esta ley, es conocida también como Ley Abdala.

En la Provincia del Neuquén se adhirió al espíritu de esta Ley a partir de la promulgación de la Ley Provincial 1974.

Así quedó establecido que las cuestiones que se susciten en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales del personal de la Administración Pública, organismos descentralizados y entes autárquicos del Estado provincial, se resolverán por el procedimiento de Convenciones Colectivas de Trabajo.



DERECHOS CONTEMPLADOS EN UN CCT

- ▶ Ingresos por concursos
- ▶ Estabilidad laboral
- ▶ Carrera administrativa
- ▶ Jerarquización del trabajador/a a partir de la creación de agrupamientos de las tareas específicas.
- ▶ Concursos de ascensos
- ▶ Nuevo régimen de licencias
- ▶ Capacitación permanente
- ▶ Ropa de trabajo y elementos de seguridad.
- ▶ Vacaciones bonificadas



CARRERA ADMINISTRATIVA

PROMOCIÓN HORIZONTAL

El trabajador percibirá un porcentaje determinado acumulativo cada 2 años (bonificación), previa evaluación del jefe o superior inmediato. De no realizarse dicho examen, deberá abonarse automáticamente el porcentaje asignado.

PROMOCIÓN VERTICAL

El trabajador contará con la posibilidad de ascender de manera horizontal o vertical, produciendo un cambio de nivel o agrupamiento siempre y cuando se genere la vacante y se produzca el concurso para ocupar la misma.

COMISIONES MIXTAS PERMANENTES ESPECÍFICAS

Estas comisiones permanentes se denominan mixtas porque, al igual que la CIAP, está compuesta por representantes del gobierno, la patronal (Poder Ejecutivo), como por representantes sindicales. Las comisiones establecen su propia organización y su modo de funcionamiento interno. Y se organizan en función de las necesidades e intereses del sector.

COMISIÓN DE CONDICIONES LABORALES:

los temas inherentes a esta comisión son la seguridad e higiene, ambiente laboral, salud ocupacional e igualdad de oportunidades y trato. Esta comisión garantiza todas las condiciones laborales de las y los trabajadores.

COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES:

Los temas inherentes a esta comisión serán los ingreso, ascensos, promoción horizontal, régimen de concursos, evaluaciones de desempeño y capacitación. Esta comisión garantiza todas las relaciones laborales para las y los trabajadores.