CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

PARA EL PERSONAL DEPENDIENTE DEL SISTEMA PÚBLICO PROVINCIAL DE SALUD

TITULO I

Capítulo I

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

ARTÍCULO 1: 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 de Salud, en adelante SPPS, con independencia de la estructura ministerial de la cual circunstancialmente dependa.

ARTICULO 2: Objeto

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

ARTICULO 3: Partes Intervinientes

Son partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del SPPS: la Subsecretaria de Salud como representante del Poder Ejecutivo Provincial, en adelante "SPPS", y las representaciones gremiales ejercidas por la Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E.) y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.), en adelante "Los Sindicatos".

ARTÍCULO 4: Territorialidad

Es de aplicación a todas las actividades que se desarrollen en relación al SPPS dentro y fuera de la Provincia del Neuquén.

ARTICULO 5: Encuadre Legal.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial 1.974 (T.O.), y sus modificatorias.

ARTICULO 6: Facultad de Dirección y Organización.

La responsabilidad que asume "SPPS" en el cumplimiento de sus funciones requiere del goce de una integral capacidad de gestión y dirección a efectos de que sus políticas se instrumenten con

ATE

ATE Salud

UPCN

Cro. MARCELO ALBARRANZ
DELEGADO REGIONAL NORTE
U.P.C.N. NEUQUEN

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 orgánicas, 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 7: 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, 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 publico laboral, en tanto y en cuanto no se contradigan o sean modificados por este convenio. Debe interpretarse que en ningún caso se reducen o quitan derechos adquiridos por los trabajadores.

ARTICULO 8: 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, entendiendo que el recurso humano del SPPS, es el eje de la misma.

Los trabajadores gozaran 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.

ARTICULO 9: 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) Desarrolla 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) Considera el gasto público como una inversión en salud, por lo que esta 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, prospero, saludable y respetuoso de la dignidad del 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 asisten a la población asistida y a los trabajadores.

ARTÍCULO 10: VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene una vigencia de veinticuatro **(24) meses contados a partir del 01 de abril de 2018.**

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 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.

COMISION CONVENCIONAL ESPECÍFICA

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

CREACIÓN DE LA COMISIÓN.

A partir de la entrada den vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP), integrada por dos Partes, SPPS y "Los Sindicatos". Estará conformada por diez (10) miembros Titulares, cinco (5) designados por SPPS y cinco (5) en total por "Los Sindicatos", estos últimos designados conforme a lo establecido por la Ley 1.974 -Texto Ordenado-; en todos los casos las Partes nombrarán los correspondientes Suplentes.

Los miembros de esta Comisión serán trabajadores que presten servicios efectivos en el SPPS con conocimientos técnicos y prácticos.

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

Cro. MARCELO ALBARRAN
DELEGADO REGIONAL NORTE
U.P.C.N. NEUQUEN

ATE

ATE

ATE

UPCN

Las recomendaciones y opiniones de la CIAP deberán adoptarse por consenso, elevándose al PEP para que emita, en caso de corresponder, la norma legal pertinente.

ARTÍCULO 12: Competencias

Además de las que se le asignen expresamente en este Convenio, la CIAP tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

1) Interpretar con alcance general este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las Partes.

2) Participar en el Encuadramiento Inicial del Personal y en el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias.

3) Analizar e interpretar las impugnaciones y/u observaciones presentadas por los trabajadores, en relación al punto anterior.

4) Dar seguimiento a la aplicación del presente Convenio Colectivo y elaborar las posibles mejoras que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones orientadas a la modernización y profesionalización de las prestaciones laborales.

5) Intervenir en los siguientes casos:

- En diferendos de naturaleza colectiva, a pedido de cualquiera de las Partes.
- En controversias individuales (o sectoriales) originadas en la aplicación de este Convenio y que se le sometan voluntariamente, para lograr su avenimiento con equidad y justicia.

Cuando las Partes agoten las instancias de esta Comisión, cualquiera de ellas, podrán dar intervención a la Subsecretaría de Trabajo, a fin de proceder de acuerdo a lo normado en el Artículo 16 y S.S. de la Ley 1.974 (TO).-

ARTÍCULO 13: COMISION DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL, IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO

Constitución de la Comisión. Integración:

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá la Comisión de Seguridad, Salud Ocupacional y de Igualdad de Oportunidad y Trato, integrada por dos partes: SPPS y los "Sindicatos", conformada por seis (6) miembros titulares: tres (3) designados por cada parte, con sus respectivos suplentes, conforme a lo establecido en la Ley Provincial de Convenciones Colectivas vigente.

Los miembros de esta Comisión deberán ser trabajadores de la "Subsecretaría", debiendo procurarse una amplia representación de los distintos sectores, pudiendo cada parte integrante del mismo, recurrir a asesores en la materia.

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

Sus recomendaciones y opiniones deberán adoptarse por consenso, elevándose las mismas a las CIAP.

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

Competencia.

Será de competencia de ésta Comisión:

1) Asistir a los niveles de conducción del SPPS, brindando toda información que se le requiera o estime conveniente aportar sobre Seguridad, Salud Ocupacional, e Igualdad de Oportunidad y de Trato.
2) Participar en la planificación anual de Seguridad, Salud Ocupacional, e Igualdad de Oportunidad y de Trato.
3) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones, como así también el seguimiento en el cumplimiento de la misma, a través de estudios y relevamientos, para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato, y para la prevención y erradicación de la violencia laboral y de género.
4) Elevar al área encargada de la Seguridad y Salud Ocupacional Informes sobre las disconformidades, y particularidades de las condiciones de trabajo detectadas en los controles realizados, proponiendo acciones correctivas para las mismas.
5) 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.
6) Presentar informes cuatrimestrales a los niveles de conducción de la "SPPS".

ARTÍCULO 14: COMISION DE CAPACITACIÓN

Constitución de la Comisión. Integración.

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá la Comisión de Capacitación, integrada por dos partes: SPPS y los "Sindicatos", conformada por seis (6) miembros titulares: tres (3) designados por cada parte, con sus respectivos suplentes, conforme a lo establecido en la Ley Provincial de Convenciones Colectivas vigente.

Los miembros de esta Comisión deberán ser trabajadores de la "Subsecretaría", debiendo procurarse una amplia representación de los distintos sectores, pudiendo cada parte integrante del mismo, recurrir a asesores en la materia.

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

Las recomendaciones y opiniones deberán adoptarse por consenso elevándose las mismas a la CIAP.

ATE

ATE

ATE

UPCN

Cro. Ing. MARCELO ALBARRANZ
DELEGADO REGIONAL NORTE
U.P.C.N. NEUQUEN

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

Competencia.

Será de competencia de ésta Comisión:

1) Asistir a los niveles de conducción de la "Subsecretaría", brindando toda información que se le requiera o estime conveniente aportar sobre el Plan de Capacitación Continua.
2) Participar en la elaboración del Proyecto de Capacitación acorde a las necesidades de cada área.
3) Promover la difusión del Plan de Capacitación.
4) Conformar el diseño y la planificación de cada uno de los cursos y controlar su implementación.
5) Presentar informes cuatrimestrales a los niveles de conducción del SPPS.

ARTÍCULO 15: COMISION DE CONCURSOS Y EVALUACIONES DE DESEMPEÑO.

Constitución de la Comisión. Integración.

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá la Comisión de Concursos y Evaluaciones de Desempeño, integrada por dos partes: SPPS y los "Sindicatos", conformada por seis (6) miembros titulares: tres (3) designados por cada parte, con sus respectivos suplentes, conforme a lo establecido en la Ley Provincial de Convenciones Colectivas vigente.

Los miembros de esta Comisión deberán ser trabajadores del SPPS debiendo procurarse una amplia representación de los distintos sectores, pudiendo cada parte integrante del mismo, recurrir a asesores en la materia.

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

Las recomendaciones y opiniones deberán adoptarse por consenso, elevándose las mismas a la CIAP.

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

Competencia.

Será de competencia de ésta Comisión:

1) Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de los Concursos, supervisando que todos los procesos sean administrados eficaz y trasparentemente.
2) Dictaminar respecto a las observaciones o impugnaciones presentadas.
3) Analizar y evaluar los atributos de cada trabajador para lograr una calificación conjunta que permita realizar la selección final.
4) Realizar para el SPPS el informe final de todo lo actuado, fundamentado y avalado por el proceso documentado.
5) Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de las evaluaciones de Desempeño.

6) Controlar que todos los procesos sean administrados de manera eficaz y transparente, y que se realicen las debidas comunicaciones.
7) Efectuar las observaciones que estimara necesarias sobre las evaluaciones realizadas.
8) Presentar al SPPS el correspondiente Informe Final de las evaluaciones efectuadas.

ATE SSS

ATE

ATE

ATE SSS

Cro. MARCELO ALBANESE
DELEGADO REGIONAL NOR
U.P.C.N. NEUQUÉN

LOPEZ
UPCN

TITULO II

CAPÍTULO I:
CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 16: 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, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en el proceder, la discreción y la responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en el servicio a la población asistida.

ARTICULO 17: Ingreso.

El ingreso al "SPPS", será mediante Régimen de Concurso.

El ingreso 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 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.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, no podrán ingresar a la "SPPS".

a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena.

b) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos durante el tiempo de la inhabilitación.

c) 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 el que atente contra el respeto a las instituciones fundamentales de la Nación Argentina.

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

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

ARTÍCULO 18: Régimen de concursos para el ingreso al "SPPS"

Dentro de los noventa (90) días contados a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se implementará un Régimen de Concursos para el ingreso del personal 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 de la organización, 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 del personal.

A fin de garantizar los objetivos precedentemente descriptos, se deberá reglamentar los tipos y clases de los concursos para las distintas funciones.

ARTÍCULO 19: Estabilidad

Todo trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que haya superado el período de prueba establecido en el punto siguiente, goza 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.

El trabajador en todos los casos goza del derecho a la estabilidad.

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

ARTÍCULO 20: 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 las mismas

satisfactorias.

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

Cumplido lo establecido en los incisos b) y c), 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 en que durante el plazo establecido en el inciso b), las evaluaciones de desempeño establecidas en el inciso c) resultan 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, y tal situación no sea imputable al trabajador, se tendrán por aprobadas.

ARTICULO 21: 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 aplicara:

a) El régimen de concursos, para el caso de ingreso, previsto en el presente titulo.
b) El régimen de promociones escalafonarias, para los casos de cambio de agrupamiento, ascensos y crecimiento horizontal.

ARTÍCULO 22: Derechos y Deberes

Derechos

Los trabajadores de la "SPPS", tendrán los Derechos que a continuación se detallan, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Nacional y Provincial, en el E.P.C.A.P.P, Leyes Nacionales y Provinciales, Tratados Internacionales con jerarquía constitucional, Convenios con la OIT, y

Disposiciones complementarias vigentes. Tales derechos son plenamente operativos y constituyen pautas obligatorias de interpretación de este Convenio Colectivo de Trabajo.

1. El 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, gozando 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 trabajador, con la provisión de la ropa de trabajo y las herramientas adecuadas, de acuerdo a las necesidades de cada sector.

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*.

Cro. MARCELO ALBARRAN
DELEGADO REGIONAL NORTE
U.P.C.N. NEUQUEN

UPCN

ATE

ATE SALUD

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, todos los trabajadores 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, aun 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, puedan 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 provisto 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 23: 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 físicas 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 24: 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 trabajador ocupación efectiva de acuerdo a su competencia laboral.

3. Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, del EPCAPP, este Convenio Colectivo de Trabajo y de los Sistemas de Seguridad Social, de modo de posibilitar al trabajador 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 esta, 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 todos los trabajadores 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 25: 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 26: Jornada Laboral General

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

ARTÍCULO 27: 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 28: 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 hs de un día y las 06 horas del día siguiente. Transcurridos 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 62 (sesenta y dos) horas semanales, pudiendo ser extensible hasta un máximo de 80 horas semanales, según programa.

ARTÍCULO 29: Jornada Laboral Áreas Críticas

Para las áreas críticas de: Terapias Intensivas (Adultos, Pediátricas, Neonatal), Quirófanos del Hospital Castro Rendón, Servicios de Oncología, Salud Metal y Adicciones Nivel VIII, y Guardia de Emergencia Nivel VIII, su jornada será de treinta (30) horas semanales en turnos de seis (6) horas diarias. Sera 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 30: 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 Nº 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 31: Jornada Laboral de Centros de Salud. Turno vespertino.

Los trabajadores que presten funciones en los Centros de Salud de la Zona Metropolitana, podrán optar realizar un turno vespertino, el cual será de 15 hs a 20 hs, de lunes a viernes.

Los cronogramas serán fijados por el Jefe del Centro de Salud con la intervención de la Atención Primaria de la Salud o sector que lo reemplace, debiendo ser publicado en el lugar de trabajo.

ARTICULO 32: Dedicación Exclusiva.

Es una modalidad especial de trabajo en el SPPS, la cual es optativa por el 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, determinando en consecuencia el bloqueo de la matrícula y/o título habilitante.

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 existentes 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 correspondan 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 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, gremiales, funciones y/o

comisiones de servicio fuera del SPPS; adecuaciones de tareas prolongadas que imposibilitan cumplir efectivamente con las condiciones de disponibilidad. La reducción de la bonificación persistirá mientras dure la causa que lo originó.

ARTICULO 33: 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 uno 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.

ARTICULO 34: Promoción Horizontal

Los trabajadores son promovidos horizontalmente de grado, dentro del mismo nivel, conforme las pautas que se establezcan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El grado corresponde a periodos de dos (2) años.

Se realizaran sobre la base de las siguientes pautas:

a) Merito del trabajador durante el periodo evaluado.
b) Aprobar la evaluación de desempeño, con el 60%.
c) Acreditación de la capacitación que el SPPS establezca.

ARTICULO 35: 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 períodos de licencias de acuerdo a la reglamentación.

El día de guardia activa, no percibirán viáticos ni disponibilidad terrestre.
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 períodos 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.
Sera diagramado por la máxima autoridad del SPPS.
A un mismo agente 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.
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 períodos de licencias de acuerdo a la reglamentación.
Tendrán un tope máximo de quince (15) guardias pasivas por mes.
El SPPS podrá disponer la ampliación de dicho cupo en caso de necesidad del servicio debiendo establecer la motivación de dicha ampliación.

ARTICULO 36: 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 deberá 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 dia 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.

ARTICULO 37: 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.

ARTICULO 38: 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.

ARTICULO 39: 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 recurso humano de enfermería durante tiempo institucional siendo nexo entre la institución formadora y los campos prácticos.

ARTICULO 40: Disponibilidad permanente de los Agentes Sanitarios urbanos o rurales.

Los agentes sanitarios urbanos o rurales que se mantengan en disponibilidad permanente para las situaciones relacionadas con su función.

La presente deberá ser certificada mensualmente por el superior inmediato.

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

ARTICULO 41: Confiabilidad Operacional

El personal médico radioterapeuta del Hospital Complejidad VIII que desarrolle 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.

ARTICULO 42: Actividad Radiológica

Sera aquel personal profesionales Radiólogos, técnicos y auxiliares de Radiología que en forma permanente y exclusiva, se encuentran expuestos en forma permanente o intermitente a radiaciones, amparados en las leyes de protección por actividad radiológica.

ARTICULO 43: Bonificación Asistencia Sanitaria del Interior

Los trabajadores médicos y afines, licenciados en enfermería, técnico en enfermería o auxiliares de enfermería 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, será considerado personal de Asistencia Sanitaria del Interior:

- Baja densidad de población,
- Lento o negativo crecimiento poblacional,
- distancia a otros centros urbanizados y/o a otros hospitales,
- 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.

ARTICULO 44: 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 abonara una bonificación adicional según lo establecido en el Titulo III.

El equipo de trabajos será determinado por la máxima autoridad del SPPS.

ARTICULO 45: 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, percibirán 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.

ARTICULO 46: 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, aun cuando se trasladen pacientes de regreso al hospital de origen.

Se abonará conforme los tramos que se indican seguidamente:

Tramo 1: de 100 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 47: Sistema Integral de Emergencias del Neuquén – SIEN

El personal del SIEN, creado por ley 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.

CAPITULO 4

LICENCIAS CON GOCE DE HABERES

ARTÍCULO 48: 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

-Maternidad. Lactancia

-Nacimiento. Adopción

-Licencia por fallecimiento

c) Especiales

-Asuntos Familiares

-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

- Por donación de sangre

-Licencia Protección Radiológica

-Licencia profiláctica

-Licencia para ocupar cargos gremiales, políticos y representantes de pueblos originarios

- Licencia 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.

ARTICULO 49: 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 (ART. 85 A 108) y el articulado especifico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencia.

ARTÍCULO 50: Descanso anual o vacaciones

Todo trabajador gozara de la licencia anual ordinaria paga por los siguientes periodos:
El término de la licencia anual será de acuerdo al siguiente cuadro:

ANTIGÜEDAD	DIAS DE LICENCIA (días hábiles)
De 6 Meses Hasta 5 años	10
De 5 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 51: 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 efectuado por la respectiva Caja Previsional, no computándose periodos superpuestos de aportes.

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

ARTÍCULO 52: Días de viaje

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

Más de 200 km: 1 día.
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 53: Prorrogas/ Aplazamiento

La licencia por vacaciones podrá ser aplazada por el "SPPS" al año siguiente, únicamente cuando concurran circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida. El aplazamiento no podrá efectuarse por la misma licencia y para el mismo agente 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.

ARTICULO 54: INTERRUMPCION DE LA LICENCIA ORDINARIA

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

a) Por enfermedad
b) 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 correspondiente de la licencia por enfermedad de corto y largo tratamiento, y en caso de necesidad de servicio será de aplicación lo establecido en artículo anterior sobre prórroga y aplazamiento.

ARTÍCULO 55: 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 este convenio a la Licencia Ordinaria: descanso anual o vacaciones.
2. El pago correspondiente al uso de la licencia anual ordinaria, será realizado conjuntamente con la liquidación de haberes al mes anterior en que se inicia la licencia, siempre que la misma se encuentre informada con la debida anterioridad al cierre de las novedades mensuales. Caso contrario, se liquidará en la liquidación inmediata posterior. El pago se realizara, de acuerdo a la cantidad de días de la licencia anual ordinaria que el trabajador usufructué.
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 liquidaran en el mes siguiente.
4. Los días de viajes usufructuados en días hábiles forman parte efectiva de las vacaciones y por ello se sumaran a efectos del cálculo de la "retribución por vacaciones".

ARTÍCULO 56: Licencia Profiláctica:

Se podrá conceder licencia profiláctica de hasta cinco (5) días hábiles con goce de haberes por única vez por año calendario, para el personal que preste servicio asistencial directo al paciente. 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 uno (1) de abril y el treinta (30) de junio del mismo año; o b) entre el uno (1) de septiembre y el treinta (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 o final del usufructo de francos compensatorios, ni de las licencias especiales contempladas en este CCT, debiendo haber

transcurrido como mínimo cinco (5) días hábiles previo a la finalización del franco o licencia para solicitarla.

Se encuentran exceptuados de la presente Licencia los trabajadores que prestan funciones en los sectores de Radiología del Agrupamiento Técnico y Profesional.

ARTÍCULO 57: 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 uno (1) de abril y el treinta (30) de junio del mismo año; o b) entre el uno (1) de septiembre y el treinta (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 o final del usufructo de francos compensatorios, ni de las licencias especiales contempladas en este CCT, 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 esta Cláusula son con goce de haberes y no se requiere antigüedad en "El SPPS" para tener derecho a las mismas.

ARTÍCULO 58 Razones de salud: Enfermedad, Enfermedad Profesional y Accidente de trabajo:

Son de aplicación específica los artículos 61° a 72° 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 agentes hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua con percepción integra 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 (Art. 62- EPCAPP).

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 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. Este beneficio será de aplicación para los periodos usufructuados a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Cpn. MARCELO ALBARRANZ
DELEGADO REGIONAL NORTE
U.P.C.N. NEUQUEN

UPCN

ATE

ATE SALUD

COPER UPCN

c) **Accidente de Trabajo/Enfermedad profesional:**

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

ARTÍCULO 59: Maternidad. Lactancia

La trabajadora tiene derecho a las siguientes licencias:

a) **Maternidad:**

Es de aplicación lo establecido en la Ley N° 2790 y legislación complementaria o la que en el futuro la reemplace.

b) **Lactancia:**

Toda madre de lactante tendrá derecho a optar por:

a) Disponer de dos (2) descansos de media hora cada uno para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada laboral salvo el caso en que la certificación del médico oficial establezca un intervalo menor,

b) O disminuir en una (1) hora diaria su jornada de trabajo ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizándola una hora antes.

c) O disponer de una (1) hora en el transcurso de la jornada de trabajo.

El mencionado derecho tendrá vigencia desde su reincorporación luego de la licencia correspondiente, hasta trescientos sesenta y cinco días corridos a partir de la fecha del nacimiento del hijo.

ARTÍCULO 60: Adopción

Al trabajador adoptante se le concederá la licencia en los términos y condiciones establecidas en la Ley N° 2790 sus modificatorias y/o complementarias.

En el caso de que ambos trabajadores adoptantes pertenezcan al Sistema Público de Salud podrá ser solicitada por uno o ambos, debiendo en este último caso prorratearse el plazo de la licencia.

En el caso de parejas de igual género, y ambos pertenezcan al SPPS podrá ser solicitad por uno o ambos, debiendo en este último caso prorratearse en plazo de la misma.

Permiso de vinculación en los procesos de adopción:

Se concederá permisos especiales en los casos en que el Registro Único de Adoptantes estime necesarios para llevar a cabo con éxito el periodo de vinculación.

En todos los casos el RUA otorgará constancia del dia y horarios en que el trabajador estuvo en procesos de vinculación dentro del horario laboral, para ser presentado en el área de Recursos Humanos, como justificación del uso del permiso mencionado. Este permiso no implica reposición horaria.

LICENCIAS ESPECIALES

Todas estas licencias son con goce de haberes.

ARTÍCULO 61: Asuntos familiares

a) Matrimonio:

- Del agente 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 hijo: un (1) día hábil;

b) Nacimiento:

De hijos del trabajador varón, será de aplicación lo establecido en la Ley N° 2790 sus modificatorias y/o complementarias.

c) Fallecimiento:

Corresponderán:

-Treinta (30) días corridos por deceso de hijo.
-Quince (15) días corridos por cónyuge o conviviente.
-Diez (10) días 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 otorgará 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 implique 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.

d) **Permiso horarios para adaptación escolar del hijo/a:**

Los trabajadores podrán obtener permiso horario, dentro del primer mes del ciclo lectivo anual para la adaptación escolar de su hijos/as menores y su no fuera posible adaptar su horario a aquella necesidad. El trabajador deberá acreditar: 1- el vínculo materno o paterno con el niño; 2- la escolarización en el nivel inicial, 3- la certificación del establecimiento escolar oficial o incorporado informando el horario de adaptación escolar.

Los permisos los concederá la Autoridad de quien dependa el trabajador dando conocimiento al área de recursos humanos del SPPS.

En el caso de que ambos agentes pertenezcan al Sistema Público de Salud se le otorgara el permiso a uno de ellos.

ARTÍCULO 62: 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 turnos 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.

Déjese establecido 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 simple pruebas trimestrales estudiadas durante el año.

Cuando la casa de estudios se hallare distante se acordara en concepto de viaje la misma cantidad de días adicionales establecidos en el presente CCT.

ARTÍCULO 63: 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 a la Oficina de personal.

ARTICULO 64: 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".

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 mas de 300 km, del lugar de trabajo, se

agregaran 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

Durante la vigencia del beneficio previsto en el artículo 84° del EPECAPP, el trabajador no percibirá ingreso por esta representación. Esta licencia tendrá vigencia hasta que finalice el periodo otorgado o se deje sin efecto la representación acordada lo que se produzca en primera instancia. El trabajador debe reintegrarse dentro de los 5 (cinco) días corridos de finalizada la licencia por cualquiera de las causales señaladas.

ARTÍCULO 65: 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. La presente no podrá ser otorgada al inicio ni finalización de cualquier otra licencia.

ARTÍCULO 66: Licencia por donación de sangre órganos y tejidos.

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

ARTÍCULO 67: Licencia por situaciones de violencia.

Se otorgara esta licencia con percepción integra de haberes a todo trabajador que sea víctima de violencia familiar o de género, de acuerdo a las situaciones descriptas, por las leyes 2212, 2785, 2786, sus modificatorias y reglamentaciones del provincia de Neuquén.

Para hacer usos de esta licencia, el trabajador deberá acreditar la situación mediante certificación

médica, y/o justificación emitida por los servicios de asistencia y atención a las víctimas de violencia y/o una constancia del poder Judicial.

Los certificados y/o constancias mencionadas 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 departamento de recursos humanos, donde se visara la documentación presentada y otorgaran los días solicitados.

En caso de resultar necesaria la movilidad del trabajador afectado se arbitraran los medios correspondientes a fin de otorgarse un nuevo lugar de trabajo dentro del SPPS garantizándose la estabilidad laboral.

ARTÍCULO 68: 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) **Cargos electivos o de representación política**

- los funcionarios y agentes 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 y/o 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 agentes públicos que integran listas de candidatos titulares debidamente oficializados por la junta electoral, para la renovación de autoridades municipales, provinciales y 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 fueren designados el agente para desempeñar estos cargos en el caso de plantearse una incompatibilidad, tendrá derecho a usar de 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 sindicaturas 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 termino 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 usa la licencia con goce de sueldo, en la medida necesaria y mientras dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su puesto al termino del mismo.

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

El otorgamiento de las licencias quedara supeditado a las comunicaciones que efectué 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 abonaran 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 acumularan y se le abonaran los porcentajes correspondientes a antigüedad y promoción horizontal. En este último caso, será automática al momento de realizarse la evolución de desempeño previsto el CCT.

CAPITULO 5

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

ARTÍCULO 69: 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 Medioambiente de la Subsecretaría de Salud o área que en el futuro la remplace, con la intervención de la Comisión de Seguridad e Higiene. 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 art. 125 del EPCAPP: (Todos los agentes del Estado Provincial deberán responder por los daños y perjuicios morales y materiales 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.)

Agua potable- Instalaciones Sanitarias

El "SPPS" asegurara 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 70: Indumentaria de Trabajo

El SPPS entregara 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 ajustara 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 Seguridad y Salud Ocupacional igualdad de oportunidad y de trato.
- 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 solo podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada o estampada en frente solo 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 deteriorara, el SPPS evaluara 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 71: Capacitación

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

ARTÍCULO 72: Fallecimiento del Trabajador

En el caso de producirse en fallecimiento de un trabajador convencionado, su cónyuge o uno de sus hijos mayores de 18 años o en su defecto la persona que vivió en público concubinato, 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.

CAPITULO 6

SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS

ARTÍCULO 73: Consideraciones Generales:

Acorde los principios básicos consagrados en el art. 9 de este CCT, 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 25877 y Decreto Nro. 272/06.-

Corresponde a la CIAP en un plazo de 30 días de entrada en vigencia del presente CCT, 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 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.

CAPITULO 7

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 74:

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

ARTICULO 75: Procedimientos

Las sanciones disciplinarias puntualizadas en los apartados d) (suspensiones), e)(Cesantía) y f) Exoneración 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, el ejercicio de defensa del trabajador y la notificación pertinente.

Junto con el acto administrativo que ordene la instrucción sumarial, se determinará que tipo de sumario se sustanciará, de acuerdo a los siguientes procedimientos:

a) Sumarísimos: Para los de abandono de cargo, inasistencias discontinuas e injustificadas en más de 10 oportunidades, y abandono de servicio. Y en todos aquellos casos en los que para acreditar el hecho, la autoría y responsabilidad no se requieran a priori con mayor producción probatoria que la simple constatación de las actuaciones y registros emitidos por el SPPS.-

En este procedimiento abreviado los plazos previstos en el reglamento de sumarios administrativos (Decreto 2772/92), se reducirán en los siguientes casos:

Art. 8, inciso d), 2) será de tres (3) días.

Art. 8, inciso d), 3) será de tres (3) días.

Art. 13, será de tres (3) días.

Art. 14, será de tres (3) días.

Art. 15, será de tres (3) días.

Art. 22, será de tres (3) días.

Art. 93, será de tres (3) días.

Art. 103, será de tres (3) días.

Art. 104, se admitirá solicitud de ampliación de plazo de descargo.

Art. 109, será de tres (3) días. No se podrá devolver al instructor el alegato e informe, correspondiendo remitirse las actuaciones a la Junta de Disciplina Provincial.

Art. 110, La instrucción del sumario se sustanciará en un plazo de treinta días hábiles, contados desde la fecha de aceptación de cargo por el Instructor hasta el acto de clausura, sin posibilidad de prórroga o ampliación.-

a) Sumarios: Se sustanciarán para toda otra investigación que no estén dentro de las específicamente contempladas en el inciso anterior y conforme el procedimiento establecido en el reglamento de sumarios administrativos (Decr. 2772/92).

ARTICULO 76: Disposiciones comunes

El trabajador sumariado, podrá ser suspendido preventivamente o trasladado dentro de su zona por la autoridad administrativa competente, cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados, cuando su permanencia en funciones fuera calificada como peligrosa o riesgosa, o su permanencia sea incompatible con el estado de la causa investigada.-

Esta decisión deberá ser tomada por la autoridad del SPPS que ordene el inicio del sumario, con los debidos fundamentos y tendrá los efectos de una medida precautoria, sin derecho a percibir haberes en el caso de suspensión, no pudiendo extenderse en ningún caso, durante más de tres (3) meses desde la fecha de iniciación del sumario. Vencido dicho plazo, si el sumario no hubiera sido concluido, el trabajador deberá ser reincorporado a sus tareas habituales.-

En caso de que persistieren las causales de la medida preventiva a juicio de la máxima autoridad del SPPS y a requerimiento de la instrucción, vencido el plazo citado precedentemente, sin que se hubiere concluido la instancia sumarial, se podrá poner en disponibilidad al sumariado, con derecho a percepción de haberes, por un lapso no mayor de noventa (90) días.

Una vez concluido el sumario, si del mismo no resulta la aplicación de sanciones o las que se determinen no impliquen la pérdida de los haberes, el trabajador que hubiera sido afectado por una suspensión preventiva tendrá derecho a que se le abonen los salarios caídos durante el lapso de vigencia de la misma, o la parte proporcional de los mismos, según corresponda.-

El sumario podrá ser declarado secreto hasta que el sumariante dé por terminada la prueba de cargo. En este estado se dará vista por tres (3) días al agente sumariado, para que el mismo efectúe sus descargos y proponga las medidas que estime oportunas para su defensa, pudiendo ser asistido por un letrado.

Todos los trabajadores del SPPS, deberán responder por los daños y perjuicios morales y/o materiales originados al patrimonio del SPPS 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.

En todo sumario administrativo sustanciado por razones disciplinarias, salvo en los que expresamente las normas vigentes determinen lo contrario, dictaminará la Junta de Disciplina Provincial designada por el Poder Ejecutivo Provincial, en carácter previo al acto administrativo que lo concluye de parte de la máxima autoridad del SPPS.-

TITULO III

CAPITULO 1:

PRINCIPIOS GENERALES DEL RÉGIMEN ESCALAFONARIO 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 escalafonario 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.

ESCALAFON UNICO, FUNCIONAL Y MOVIL

ARTICULO 77: 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 I.
Para cada categoría escalafonaria (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.

ARTICULO 78: Definiciones básicas del Escalafón

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

Grilla del Escalafón

Es la representación gráfica del presente Escalafón Único, Funcional y Móvil mediante una tabla de doble entrada (Agrupamiento y Encuadramiento) 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.

ARTICULO 79: 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

Agrupa las actividades relacionadas con la prestación del servicio de apoyo. Incluye tareas en obras, mantenimiento y servicios generales dentro del ámbito del Sistema Público Provincial de Salud, 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

Agrupa 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 el Centros Hospitalarios, Centros de Salud o Postas Sanitarias debidamente acreditadas.

Formación: de secundario completo.

TC - Técnico

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

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

PF - Profesional

Agrupa 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.

ARTICULO 80: Niveles

Agrupamiento: OP - Operativo

Nivel 1. Operativo 1

Función: 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.

Nivel 2. Operativo 2

Función: 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

Función: 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

Función: El trabajador tiene que tener un media 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

Función: 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.

Agrupamiento: A. - Administrativo

Nivel 1. Administrativo 1

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

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, 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.

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 habilidades 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 Pre-grado 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 Pre-grado de dos (2) o más años de duración y Cursos de corta duración de hasta 50 horas afines a la función.

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, así 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 Pre-grado de dos (2) o más años de duración y Cursos de corta duración de hasta 200 horas afines a la función.

Nivel 4. Técnico 4

Trabajador con mediana experiencia en niveles anteriores, capacitación acreditada y amplios conocimientos de las herramientas técnicas 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, y 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 Pre-grado de dos (2) o más años de duración, y Cursos de hasta 500 horas de duración afines a la función.

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 a los niveles inferiores con capacitación y acciones docentes medibles.

Formación: Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de carreras de Pre-grado de dos (2) o más años de duración, y Cursos de larga duración de más de 500 horas afines a la función.

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 ó 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 afín a 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, y Cursos de corta duración de hasta 200 horas afines a la función.

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 y cursos de hasta 500 horas afines a la función.

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, y Cursos de más de 500 horas afines a la función

ARTICULO 81: Grilla Salarial Básica

Agrupamiento	Niveles							
Profesional	PF5	PF4	PF3	PF2	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	**2,7010**	**2,4580**	**2,2150**	**1,9720**	**1,7290**	**1,4860**	**1,2430**	**1,0000**
Básico (según carga horaria d 35 hs)	**13.837,68**	**12.592,75**	**11.347,82**	**10.102,89**	**8.857,96**	**7.613,03**	**6.368,10**	**5.123,17**

ARTICULO 82: Relación Salarial

Los básicos expresados en la grilla precedente corresponden a los trabajadores de un agrupamiento y nivel determinado con una jornada laboral de 35 hs. 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 hs semanales conforme lo expresado precedentemente.

CAPITULO 2

BONIFICACIONES Y ADICIONALES

ARTICULO 83: Consideraciones Generales

Las Bonificaciones y Adicionales que se detallan en este Capítulo serán percibidas por todo trabajador convencionado, salvo aquellas excepciones expresamente establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

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

ARTICULO 84: Zona Desfavorable.

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

ARTÍCULO 85: Adicional Zona Geográfica.

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

ARTICULO 86: 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 OP1, más el seis por mil (6/1000) de la categoría que revista el 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.

ARTICULO 87: 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.

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 corresponde 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.

ARTICULO 88: Sueldo Anual Complementario.

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

BONIFICACIONES DEL SPPS

ARTICULO 89: Bonificación Convenio Colectivo de Trabajo

Se establece para todos los trabajadores convencionados 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%**
	PF4	**70%**
	PF3	**75%**
	PF2	**80 %**
	PF1	**88%**
Técnico	**TC5**	**65%**

	TC4	**65%**
	TC3	**70%**
	TC2	**78%**
	TC1	**85%**
Asistente de la Salud	**AS5**	**65%**
	AS4	**65%**
	AS3	**70%**
	AS2	**78%**
	AS1	**85%**
Administrativo	**AD5**	**65%**
	AD4	**65%**
	AD3	**70%**
	AD2	**78%**
	AD1	**85%**
Operativo	**OP5**	**65%**
	OP4	**65%**
	OP3	**68%**
	OP2	**78%**
	OP1	**90%**

ARTICULO 90: Semana no calendaria

Se abonara por este concepto, de acuerdo lo establecido en el Titulo II, el 11.8% del básico de la categoría OP1 mensual.

ARTICULO 91: Turno nocturno

Se abonara por este concepto, de acuerdo lo establecido en el Titulo II, el 27% del básico de la categoría OP1 mensual.

ARTICULO 92: Turno rotativo

Se abonara por este concepto, de acuerdo lo establecido en el Titulo II, el 8.5% del básico de la categoría OP1 mensual.

ARTICULO 93: Turno vespertino

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

ARTICULO 94: Promoción Horizontal

Se abonara 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.

ARTICULO 95: Dedicación Exclusiva

Se abonara por este concepto, de acuerdo al porcentaje que se detalla seguidamente conforme la antigüedad en el sistema. Sera 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 cobrara rendimiento óptimo.

Años de Antigüedad Sistema 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

ARTICULO 96: Rendimiento Óptimo

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

Formula: básico PF5 * relación que se indica seguidamente.

Años de Antigüedad Sistema 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 cobrara dedicación exclusiva.

ARTICULO 97: 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 abonara de acuerdo a la siguiente fórmula:

Médicos:

= Categoría de Revista * 20%

Afines:

= Categoría de Revista * 15%

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

ARTICULO 98: Confiabilidad Operacional

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

Formula: Básico PF5 * 1.5556.

ARTICULO 99: Disponibilidad del Agente Sanitario Urbano y Rural.

Se abonara por este concepto al agente sanitario urbano el 24.09% del básico de la categoría de revista del trabajador.

Al agente sanitario rural, se abonara el 48.18% del básico de la categoría de revista del trabajador.

En ningún caso serán acumulables.

ARTICULO 100: Bonificación Ruralidad

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

ARTICULO 101: Instructor de Residentes

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

ARTICULO 102: Instructor de Enfermería

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

ARTICULO 103: Bonificación Radiológica

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

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

ARTICULO 104: 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.

ARTICULO 105: Bonificación Asistencia Sanitaria del Interior

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

ARTICULO 106: Horas Extraordinarias.

Serán abonadas por el "SPPS", previa autorización correspondiente, a todo el personal convencionado, 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 horarios normal de labor, por veinte (20) días, por la jornada laboral de siente (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 abonaran al ciento cincuenta por ciento (150%) del valor de la hora mencionada.

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

ARTICULO 107: Disponibilidad Traslados Terrestres.

Se abonara por este concepto, de acuerdo a lo establecido en el Titulo II, según el siguiente detalle:

- Agrupamiento Operativo:

Se abonara el 5% del básico de la OP1.

- Agrupamiento técnico:

Se abonara el 7.5% del básico de OP1.

- Agrupamiento Profesional:

Se abonara el 17% del básico de la OP1.

ARTICULO 108: Derivaciones Aéreas

Se abonara por este concepto, de acuerdo a lo establecido en el Titulo II, el 32.6% del básico de la OP1; multiplicado por la cantidad de derivaciones.

Formula: (básico OP1 * 32.6%) * cantidad de derivaciones.

ARTICULO 109: Derivaciones Terrestres

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

- Tramo 3:

Agrupamiento Profesional: (básico OP1 * 17%) * cantidad de derivaciones

Agrupamiento Técnico: (básico OP1* 9%) * cantidad de derivaciones.

Agrupamiento Operativo: (básico OP1 * 9%) * cantidad de derivaciones.

- Tramo 2:

Agrupamiento Profesional: (básico OP1 * 9.25%) * cantidad de derivaciones

Agrupamiento Técnico: (básico OP1* 5.56%) * cantidad de derivaciones.

Agrupamiento Operativo: (básico OP1 * 4.63%) * cantidad de derivaciones.

- Tramo 1:

Agrupamiento Profesional: (básico OP1 * 7.71%) * cantidad de derivaciones

Agrupamiento Técnico: (básico OP1* 4.65%) * cantidad de derivaciones.

Agrupamiento Operativo: (básico OP1 * 3.86%) * cantidad de derivaciones.

ARTICULO 110: Guardias Activas

TIPO DE GUARDIA ACTIVA	% Relación respecto del básico de PE5	% Relación
	Día Hábil	Día Sábados-Domingos-Feriados no Laborables-Asuetos parciales o de 24 horas
Guardia Profesional Médico- Afines en establecimientos públicos de salud	21,11%	37,57%
Guardia Profesional de Servicio de Anestesia Nivel VIII en establecimientos públicos de salud	32,20%	46,04%

TIPO DE GUARDIA ACTIVA	% Relación respecto del básico de TCS	% Relación
	Día Hábil	Día sábado/ domingos/ feriados no laborable/ Asuetos parciales o de 24 hs
Guardias de Técnicos de la Salud en establecimientos públicos de salud	11,61%	20,67%

TIPO DE GUARDIA ACTIVA	% Relación respecto d básico de AS	% Relación
	Día Hábil	Día Sábados-Domingos-Feriados no Laborables-Asuetos parciales o de 24 horas
Guardias de Asistente de la Salud en establecimientos públicos de salud	10,72%	19,11%

ARTICULO 111: Guardias Pasivas

TIPO	Descripción	% Relación respecto del básico de la categoría PFS
Profesionales "A"	Servicios de Alta Demanda de Hospitales de Nivel VI IV, III y Centros de Salud II Rural (sin guardia activa permanente) Servicios de Alta Demanda de Hospital Nivel VIII.	7,96%
Profesionales "B"	Servicios de Mediana Demanda de Hospitales de Nivel VIII, VI, IV, III y Centros de Salud II Rural Servicios de Mediana Demanda de Nivel Central y Zonal	5,44%
Profesionales "C"	Servicios de Baja Demanda de Hospitales de Nivel VIII, VI, IV, III y Centros de Salu II Rural y Urbano. Servicios de Baja Demanda de Nivel Central	2,73%

Cra. [illegible]
DELEGADO REGIONAL NOR...
U.P.C.N. NEUQUEN

ATE

JPCN

ATE

ATE Salud

TIPO	Descripción	% Relación respecto del básico de la TC5
Técnicos A	Servicios de Alta Demanda de Hospitales de Nivel VIII, VI y IV,III y II rural (sin guardia activa permanente)	2,69%
Técnicos B	Servicios de mediana y baja demanda de Hospitales de Nivel VIII, VI, IV,III, Centros de Salud II rural y urbano y Nivel Central y Zonal	1,36%

TIPO	Descripción	% Relación respecto de la AS5
Auxiliares A	Servicios de Alta demanda de Hospitales de Nivel VIII, VI , IV,III y Centros de Salud Rural (sin guardia activa permanente)	1,99%
Auxiliares B	Servicios de Mediana y Baja Demanda de Hospitales de Nivel VIII, VI, IV, III y Centros de Salud II rural y urbano y Nivel Central y Zonal.	0,96%

ARTICULO 112: Recargo Extraordinario

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

Agrupamiento Operativo: (básico OP1 * 17%) * cantidad de recargos.

Agrupamiento Asistente Sanitario, Técnico y Profesional: (básico AS1 * 18.31%) * cantidad de recargos.

Bonificaciones No Remunerativas.

ARTICULO 113: Asignaciones Familiares.

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

ARTICULO 114: Compensación por Refrigerio.

a) "El SPPS" garantizará el refrigerio diario en los sectores de trabajo para lo cuál preverá el personal para hacer cumplir tal servicio.

b) "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).

c) "El SPPS" abonará a los trabajadores que no se les provea de refrigerio en su lugar de trabajo, en compensación mensual por tal concepto, el 15% del básico de la OP1.

ARTICULO 115: Bonificación por Jubilación.

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

a) Si la antigüedad efectiva en "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 "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) meses anteriores a la fecha establecida para la desvinculación laboral del trabajador (excluidos los adicionales no remunerativos), a fin de acogerse a la jubilación ordinaria.

ARTICULO 116: Metodología de pago de la Retribución por Vacaciones.

Disposición Transitoria: corresponde efectuar el pago de la "Retribución por Vacaciones" sobre todas la licencias anual devengada a partir de la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

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 la 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.

ARTICULO 117: Retribución Anual para vacaciones.

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

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

CAPITULO

CARGOS DE CONDUCCION

ARTICULO 118: Concepto

Ocupar un puesto de conducción implica en forma especifica 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.

ARTICULO 119: 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.

ARTICULO 120: Cargos de Conducción Convencionados

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

a) Gerente
b) Jefe de Departamento
c) Jefe de Servicio
d) Jefe de Sector
e) Jefe de Sección
f) Jefe de División.

ARTICULO 121: 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	BONIFICACION
GERENTE	63 % del básico PF5
JEFE DE DEPARTAMENTO	
Nivel Central	38% del básico PF5
VIII	75% del básico PF5
VI	63% del básico PF5
JEFE DE SERVICIO	
VIII	63% del básico PF5
VI	50% del básico PF5
IV	38% del básico PF5
JEFE DE SECTOR	

Nivel Central	25% del básico PF5
VIII	38% del básico PF5
VI	32% del básico PF5
V	25% del básico PF5
IV	25% del básico PF5
IIIA	25% del básico PF5
IIIB	25% del básico PF5
JEFE DE SECCION	
VIII	32% del básico PF5
VI	25% del básico PF5
IV	25% del básico PF5
IIIA	25% del básico PF5
IIIB	25% del básico PF5
JEFE DE DIVISION	50% del básico PF5

El trabajador que ocupe puesto de conducción:

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

ARTICULO 122: 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 período concursado, por el trabajador que siga en el orden de mérito originado en el último concurso, percibiendo la bonificación Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC) desde el primer día de ocupación del cargo.

Artículo 123°: 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%

TITULO IV

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO 124: Integración de la Comisión Conciliadora en Conflictos Laborales

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16° de la Ley Provincial N° 1974 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 C.C.T. 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 ó 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 125: Derechos Gremiales.

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

Artículo 126: 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.

Artículo 127: 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.

ATE

UPCN

ATE SALUD

MARCELO ALBARRANZ
DELEGADO REGIONAL NORTE
U.P.C.N. NEUQUEN

Artículo 128: 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 Titulo II, en los términos y con los alcances allí previstos.

Artículo 129: 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.

Artículo 130: Espacio Físico.

El "SPPS" dispondrá para uso del Sindicato que posea mayor representatividad en la misma, una oficina funcional (no podrá ser inferior a 12 m2), adecuada y segura con espacio y medios adecuados (mobiliario, conectividad telefónica, internet y programas informáticos afines 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 131: Incorporar lo del RAPE: Consideraciones Generales, Plazo y Contenidos

El proyecto del Régimen de Ascensos y Crecimiento Horizontal deberá estar elaborado 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 las crecimientos horizontales dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil desarrollado en el Título III de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 132: Encuadramiento Inicial

El encuadramiento inicial del personal del SPPS comprende su ubicación en la grilla del Escalafón Funcional y Móvil.

Pautas para el encuadramiento inicial:

a) Se tomará como base la función que desarrolla el trabajador, idoneidad, empirismo, formación académica y la antigüedad en el SPPS, al momento de la entrada en vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo.

b) Las funciones y formación académica es a los fines de determinar el Agrupamiento.

c) La antigüedad a efectos de determinar el Nivel en cada Agrupamiento, de acuerdo al siguiente detalle:

Titulo	Antigüedad en años en el sistema de Salud					
	0-5	>5-10	>10-15	>15-20	>20-25	>25-30
	Nivel					
Sin Titulo	1	1	2	3	4	5
Certificados Estudios Post Primarios	1	1	2	3	4	5
Ciclo Básico Secundario	1	1	2	3	4	5
Secundario	1	1	2	3	4	5
Secundario Técnico	1	1	2	3	4	5
Tecnicatura	1	2	3	4	4	5
Universitario menor a 5 años	1	2	3	4	4	5
Universitario mayor a 5 años	1	2	3	4	4	5
Posgrado/Especialización	1	2	3	4	4	5
Magister y Doctorados	1	2	3	4	4	5

Artículo 133: Procedimiento

Para este encuadramiento rigen todos los procedimientos y pautas establecidos en el Titulo III y los que a continuación se detallan:

Dentro de los treinta (30) días hábiles de la publicación de la ley que apruebe el presente Convenio Colectivo de Trabajo. el SPPS presentará a la Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (C.I.A.P) el encuadramiento inicial de todo el personal convencionado.

Recibido el encuadramiento dentro de los treinta (30) días hábiles posteriores, procederá a su evaluación de conformidad con lo establecido en el Titulo IV, solicitando al SPPS las ampliaciones o aclaraciones que estime convenientes.

Cuando se analice el encuadramiento de los integrantes de la C.I.A.P. estos deberán ser reemplazados solo en esa circunstancia por su suplente, a fin de mantener la objetividad de su encuadramiento y mantener el derecho a la impugnación previsto en la presente clausula.

Cumplido el plazo de evaluación del encuadramiento inicial, la C.I.A.P. procederá a efectuar las notificaciones a los empleados dentro de los treinta (30) días hábiles posteriores, quienes podrán impugnar la ubicación asignada (agrupamiento/nivel) dentro de los quince (15) días hábiles contados a partir de su notificación. La C.I.A.P. en un plazo de noventa (90) días hábiles deberá emitir y comunicar al impugnante su dictamen final.

Vencido este último plazo la C.I.A.P. elevará al SPPS el encuadramiento inicial para su aprobación final.

Sin perjuicio de la vía de impugnación mencionada precedentemente el trabajador que se considere afectado podrá recurrir la decisión por la vía administrativa y/o judicial correspondiente.

Artículo 134: Clausula Especial

Los trabajadores que al momento del Encasillamiento Inicial no cuente con el titulo secundario exigido para los Agrupamiento Operativo, Administrativo y Asistentes de la Salud quedarán exentos de tal requisito de formación.

En idéntico sentido se aplicará para el caso de Concursos de Ascensos que se den dentro de esos Agrupamientos.

Artículo 135: 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 repartirá entre los sindicatos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo en forma proporcional a la cantidad de afiliados a cada uno de ellos.

La presente contribución regirá a partir de la primera liquidación de los salarios establecidos en el presente CCT.

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.

Quedan exceptuados de esta retención todos los trabajadores afiliados a algunos de los sindicatos con ámbito de representación en el SPPS con personería gremial que al momento de entrar en vigencia este CCT gozan del derecho de retención de la cuota sindical sobre los salarios de sus afiliados, conforme la ley 24.642.

Las entidades sindicales que actualmente gozan del descuento de la cuota sindical por recibo de haberes, tendrán un plazo de tres (3) meses a partir de la entrada en vigencia de este CCT, para acreditar la correspondiente "Personaria Gremial" ante la dirección de RRHH. Transcurrido el plazo sin que se dé cumplimiento con dicho requisito, sus afiliados perderán el derecho a ser exceptuados de la presente retención.

Artículo 136: Personal en Cargos excluidos del C.C.T.

Los trabajadores pertenecientes a la planta del SPPS que ocupen alguno de los cargos excluidos de este CCT, fuera del mismo, durante el período 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 empleado finalice su gestión en los Cargos excluidos de este C.C.T. y regrese al SPPS, se le acumularán los porcentajes correspondientes a los años afectados a esa gestión.

Artículo 137: Compensación Especial

En todos los casos, cualquiera fuera el encuadramiento asignado y la antigüedad reconocida, el SPPS asegurará la remuneración mensual que el empleado percibía con anterioridad a la entrada en vigencia del presente C.C.T.

Las remuneraciones a comparar serán los importes brutos mensuales pre -Convenio y los importes brutos post – Convenio en las categorías de revista del trabajador (puesto base), excluyéndose asignaciones políticas.

De producirse una diferencia negativa al efectuarse dicha comparación, se procederá de la siguiente manera:

Se abonará al empleado en concepto de Complemento Garantizado, con carácter bonificable y remunerativo, la suma que posibilite lo señalado en el primer punto, el cual deberá ser absorbido por futuros aumentos y /o por bonificaciones asignadas con posterioridad al encuadramiento inicial.

Artículo 138: Retribución Anual por Licencia Ordinaria.

Este beneficio comenzará a regir a partir de la Licencia generada desde la entrada en vigencia del presente C.C.T.

Artículo 139: Cronograma de Concursos para Cargos de Conducción.

Se establece un plazo máximo de veinticuatro (24) meses para la realización del cronograma de concurso para los cargos de conducción. Dicho plazo se computará a partir de la vigencia del presente C.C.T.

Artículo 140: Pago de bonificación por Responsabilidad de Cargo de Conducción.

El personal que sea designado para ocupar cargos de conducción convencionado hasta tanto se haga el concurso correspondiente, percibirá la Bonificación por Responsabilidad de Cargo de Conducción, de acuerdo la estructura que fije el Poder Ejecutivo.

Artículo 141: Encasillamiento inicial – Casos especiales

El personal que se encuentre prestando funciones en el SPPS al momento de la firma del presente CCT, será encasillado conjuntamente con el resto del personal.

El personal que actualmente reviste en calidad de mensualizado por necesidad adquirirán la estabilidad laboral y será encasillado conjuntamente con todo el personal.

El personal mensualizado por causa, que se encuentre prestando funciones hace un año en el SPPS a la fecha de la firma del presente CCT, adquirirá la estabilidad laboral y será encasillado en el encuadre inicial. Al personal mensualizado con causa, al momento de retornar el titular del cargo, podrá

readecuarse sus funciones y/o lugar de prestación de servicios a fin de garantizarle al trabajador su puesto laboral.

El personal mensualizado con causa que no cumpla con la antigüedad de un año, tendrá prioridad en el ingreso al momento de producirse una vacante.

Artículo 142: Cargos de Conducción exceptuados

Quedaran excluidos del Convenio Colectivo de Trabajo los siguientes cargos de conducción: Administrador, Jefe de Zona, Director, Jefe de Centro de Salud, Coordinador zona sanitaria, subdirector, coordinador, responsable de programas, Director asociado.

El PEP determinara la Bonificación que les corresponda de acuerdo al grado de responsabilidad de los mismos.

Artículo 143: Reglamentación

El presente Convenio Colectivo será reglamentado en un plazo máximo de seis (6) meses.

Artículo 144: Pauta Salarial

Se establece que el incremento salarial pautado en el mes de febrero del corriente año, conforme el promedio del IPC, es absorbido por la implementación del presente CCT.

Artículo 145: 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 146: Aplicación Ley 2614/08.

Sera de aplicación lo establecido en la Ley 2614 sus modificatorias y/o reglamentarias.

Artículo 147:

Se establece que la Bonificación específica de 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 cesara automáticamente con la baja del puesto de conducción.

El rendimiento óptimo se abonara a partir de su reglamentación.

DISPOSICIONES DE FORMA

Artículo 148: 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 149: Constitución de domicilio:

El SPPS constituye domicilio en Antártida Argentina Nº 1245 edificio CAM 3, la Asociación de Empleados del Estado (A.T.E.) en calle Irigoyen Nº 554 y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) en calle Salta Nº 326, todos de la Ciudad de Neuquén.

Artículo 150: Competencia judicial:

Las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicación del presente C.C.T. 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.

Artículo 151: 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.

ANEXO I

Las presentes funciones se indican a titulo enunciativo.

AGRUPAMIENTO	CODIGO FUNCION	FUNCION DEL PUESTO	REQUESITO MINIMO DE TITULO
PROFESIONAL	DRP	DIRECCION PROVINCIAL DE NIVEL CENTRAL	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PUESTO BASE	DGR	DIRECTOR GENERAL DE NIVEL CENTRAL	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PUESTO BASE	DCD	DIRECTOR DE NIVEL CENTRAL	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PUESTO BASE	JCD	JEFE DEPARTAMENTO NIVEL CENTRAL	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PUESTO BASE	JCS	JEFE SECTOR NIVEL CENTRAL	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PREFESONAL	RCP	RESPONSABLE DE PROGRAMAS NIVEL CENTRAL	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PROFESIONAL	JZJ	JEFE DE ZONA SANITARIA	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PROFESIONAL	SZJ	SUB JEFE DE ZONA	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PUESTO BASE	ADJ	ADMINISTRADOR ZONAL	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PUESTO BASE	KZN	COORDINADOR ZONAL NO PROFESIONAL	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PROFESIONAL	KZP	COORDINADOR ZONAL PROFESIONAL	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PROFESIONAL	KZR	COORDINADOR DE RESIDENCIAS	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PROFESIONAL	DH8	DIRECTOR DE HOSPITAL COMPLE. VIII	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PROFESIONAL	DHA	DIRECTOR ASOCIADO HOSPITAL COMPLEJIDAD VIII	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PROFESIONAL	DH6	DIRECTOR DE HOSPITAL DE COMPLEJIDAD VI	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PROFESIONAL	DH4	DIRECTOR DE HOSPITAL DE COMPLEJIDAD IV	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PROFESIONAL	DH3	DIRECTOR DE HOSPITAL DE COMPLEJIDAD III	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PUESTO BASE	ADH	ADMINISTRADO DE HOSPITAL	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PUESTO BASE	JHD	JEFE DE DEPARTAMENTO HOSPITALARIO/ GERENTE HOSPITALARIO/ SUBDIRECTOR	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PUESTO BASE	JHS	JEFE DE SERVICIO HOSPITALARIOS	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PUESTO BASE	JHT	JEFE DE SECTOR HOSPITALARIO	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PUESTO BASE	JHC	JEFE DE SECCION HOSPITAL	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PROFESIONAL	JZC	JEFE CENTRO DE SALUD	TITULO DEL PUESTO DE BASES
PROFESIONAL	M10	MEDICO	MEDICO SIN ESPECIALIZACION.
PROFESIONAL	M11	MEDICO RESIDENTE	PROFESIONAL SIN ESPELIZACION PROFESIONAL CON ESPECIALIZACION (RESIDENCIA POS BASICAS)
PROFESIONAL	M12	MEDICO NEUROLOGO	MEDICO CON ESPECIALIDAD EN NEUROLOGIA

PROFESIONAL	MI3	MEDICO UROLOGO	MEDICO ESPECIALISTA EN UROLOGIA
PROFESIONAL	MI5	MEDICO INFECTOLOGO	MEDICO ESPECIALISTA EN INFECTOLOGIA
PROFESIONAL	MI6	MEDICO GASTROENTEROLOGO	MEDICO ESPECIALISTA EN GASTROENTEROLOGIA
PROFESIONAL	MI7	MEDICO ENDOCRINOLOGO	MEDICO ESPECIALISTA EN ENDOCRINOLOGIA
PROFESIONAL	MI8	MEDICO ALERGISTA E INMUNOLOGO	MEDICO ESPECIALISTA EN ALERGIA
PROFESIONAL	MIA	MEDICO ANATOPATOLOGO	MEDICO ESP. EN ANATOMIA PATOLOGICA
PROFESIONAL	MIC	MEDICO CLINICO	MED. ESPECIALISTA EN CLINICA MEDICA
PROFESIONAL	MID	MEDICO DERMATOLOGO	MED. ESPECIALISTA EN DERMATOLOGIA
PROFESIONAL	MIE	MEDICO ANESTISISTA	MED. ESPECIALISTA EN ANESTESIA
PROFESIONAL	MIF	MEDICO OFTALMOLOGO	MEDI. ESPECIALISTA EN OFTALMOLOGIA
PROFESIONAL	MIG	MEDICO GENERAL	MED. ESPECIALISTA EN MED. GENERAL
PROFESIONAL	MIH	MEDICO HEMOTERAPEUTA E INMUNOHEMATOLOGO	MED. ESPECIALISTA EN HEMOTERAPIA
PROFESIONAL	MII	MEDICO LABORAL	MED. ESPECIALISTA EN MEDICINA LABORAL
PROFESIONAL	MIJ	MEDICO ONCOLOGO	MED. ESPECIALISTA EN ONCOLOGIA
PROFESIONAL	MIK	MEDICO CARDIOLOGO	MED. ESPECIALISTA EN CARDIOLOGIA
PROFESIONAL	MIL	MEDICO OTORRINOLARINGOLOGO	MED. ESPE. EN OTORRINOLARINGOLOGO
PROFESIONAL	MIM	MEDICO HEMATOLOGO	MED. ESPECIALISTA EN HEMATOLOGIA
PROFESIONAL	MIN	MEDICO NEONATOLOGO	MEDICO ESPECIALISTA EN HEMATOLOGIA
PROFESIONAL	MIP	MEDICO PEDIATRA	MED. ESPECIALISTA EN PDIATRIA
PROFESIONAL	MIQ	MEDICO CIRUJANO	MED. ESPECIALISTA EN CIRUJIA
PROFESIONAL	MIR	MEDICO ESPECIALISTA EN DIAGNOSTICO POR IMÁGENES	MED. ESPECIALISTA EN DIAGNOSTICO POR IMÁGENES/ RADIOLOGIA
PROFESIONAL	MIS	MEDICO PSIQUIATRA	MED. ESPECIALISTA EN PSIQUIATRIA
PROFESIONAL	MIT	MEDICO TOCOGINECOLOGO	MED. ESPECIALISTA EN TOCOGINECOLOGIA
PROFESIONAL	MIU	MEDICO ORTOPEDICO Y TRAUMATOLOGO	MED. ESPECIALISTA EN TRAUMATOLOGIA
PROFESIONAL	MIV	MEDICO NEFROLOGO	MED. ESPECIALISTA EN NEFROLOGIA
PROFESIONAL	MIW	MEDICO PSICOTERAPEUTA	ESPECIALIDAD BASICA MAS CAPACITACION ESPECIFICA/ ESPECIALISTA EN PSICOTERAPIA
PROFESIONAL	MIY	MEDICO NEUMONOLOGO ADULTOS	MED. ESPECIALISTA EN TERAPIA INTENSIVA
PROFESIONL	MIZ	MEDICO FISIATRA	MED. ESPECIALISTA EN FISITRIA
PROFESIONAL	M6C	MEDICO TERAPISTA ADULTOS	MEDI. ESPECIALISTA EN TERAPIA INTENSICA
PROFESIONAL	M6G	MEDICO GENETISTA	MED. ESPECIALISTA EN GENITIVA
PROFESIONAL	M6I	MEDICO CIRUJANO PLASTICO	MED. ESPECIALISTA EN CIRUJIA PLASTICA
PROFESIONAL	M6J	MEDICO NEUROCIRUJANO	MED. ESPECIALISTA EN NEUROCIRUGIA
PROFESIONAL	M6K	MEDICO CARDIOLOGO INFANTIL	MED. ESPECIALISTA EN CARDIOLOGIA
PROFESIONAL	M6N	MEDICO NEUROLOGO INFANTIL	MED. ESPECIALISTA EN NEUROLOGIA
PROFESIONAL	M6P	MEDICO TERAPISTA INFANTIL	MED. ESPECIALISTA EN TERAPIA INTENSIVA PEDIATRICA
PROFESIONAL	M6Q	MEDICO CIRUJANO INFANTIL	MED. ESPECIALISTA EN CIRUJIA INFANTIL
PROFESIONAL	M6R	MEDICO RADIOTERAPEUTA	MED. ESPECIALISTA EN RADIOTERAPIA
PROFESIONAL	M6Z	MEDICO NEUMONOLOGO INFANTIL	MED. ESPECIALISTA EN NEUMONOLOGIA INFANTIL
PROFESIONAL	MAU	MEDICO AUDITOR	MED. SIN O CON ESPECIALIDAD Y CAPACITACION ESPECIFICA
PROFESIONAL	PID	ODONTOLOGO	ODONTOLOGO
PROFESIONAL	EIP	LICENCIADO EN ENFERMERIA	LIC. EN ENFERMERIA
PROFESIONAL	PIB	BIOQUIMICO/ LIC. EN BIOQUIMICA	BIOQUIMICO/ LIC. EN BIOQUIMICA
PROFESIONAL	PIF	FARMACEUTICO	FARMACEUTICO/ LIC EN FARMACIA
PROFESIONAL	PIG	LICENCIADO EN GENETICA	LIC. EN GENETICA
PROFESIONAL	PIK	KINESIOLOGO/ FISIOTERAPEUTA	LIC. KINESIOLOGIA/ KINESIOLOGO/ FISIOTRAPEUTA
PROFESIONAL	PIL	LIC. EN SERVICIO SOCIAL	LIC. EN SERVICIO SOCIAL/ ASISTENTE SOCIAL
PROFESIONAL	PIN	LIC. EN NUTRICION	LIC EN NUTRICION/ NUTRICIONISTA/ DIET.
PROFESIONAL	PAB	BIOINGENIERO	BIOINGENIERO O TITULO A FIN

PROFESIONAL	P1P	PSICOLOGO	LIC. EN PSICOLOGIA/ PSICOLOGO
PROFESIONAL	P1U	FONOAUDIOLOGO	LIC. EN FONOAUDIOLOGIA/ FONOAUDIOLO.
PROFESIONAL	P1T	TERAPISTA OCUPACIONAL	LIC. EN TERAPIA OCUPACIONAL
PROFESIONAL	P1O	LIC. EN OBSTETRICIA	LIC. EN OBSTETRICIA
PROFESIONAL	PAA	PROFESIONAL DEL AREA DE ANALISIS DE ALIMENTOS	INGENIERO EN ALIMENTOS/ LIC. EN TECNOLOGIA INDUSTRIAL DE ALIMENTOS/ LIC. EN BRAMATOLOGIA/ LIC. EN CIENCIAS Y TEGNOLOGIA DE ALIMENTOS/
PROFESIONAL	P1V	VETERINARIO	MED. VETERINARIO/ VETERINARIO
PROFESIONAL	PAC	PROFESIONAL AREA ADMINISTRACION-CONTABLE	CONTADOR PUBLICO/ LIC. EN ADMINISTRACION/ LIC. EN ESTADISTICA/ TITULO DE GRADO A FIN
PROFESIONAL	PAG	ASESOR LEGAL	ABOGADO
PROFESIONAL	PAQ	PROFESIONAL AREA RECURSOS FISICOS Y MEDIOAMBIENTE	ARQUITECTO/ LIC. EN SANEAMIENTO AMBIENTAL/ TITULO DE GRADO AFIN
PROFESIONAL	PAU	LIC. CIENCIAS COMPUTACION	LIC. EN CIENCIAS DE LA COMPUTACION/ LIC. EN SISTEMAS/ TITULO A FIN
PROFESIONAL	P1I	INGENIERO	INGENIERO CIVIL/ INGENIERO
PROFESIONAL	P1S	PROFESIONAL EN CIENCIAS SOCIALES/ COMUNICACIÓN	SOCIOLOGOS/ ANTROPOLOGOS/ LIC. EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN/ LOC. EN CIENCIAS DE LA EDUCACION/ TITULO GRADO A FIN
TECNICO	E2T	ENFERMERO	ENFERMERO
TECNICO	T4A	TECNICO EN ANATOMIA PATOLOGICA	TEC. EN ANATOMIA PATOLOGICA
TECNICO	T4B	TECNICO EN SANEAMIENTO AMBIENTAL	TECNICO EN SANEAMINTO AMBIENTAL
TECNICO	T4C	TECNICO EN BRAMATOLOGIA	TECNICO EN BRAMATOLOGIA
TECNICO	T4E	TEC. ELECTRONICO/ MANTENIMIENTO	TEC. ELECTRONICO/ TECNICO ELECTROMECANICO/ MAESTRO MAYO DE OBRAS
TECNICO	T4G	TECNICO EN SEGURIDAD E HIGENE DEL TRABAJO	TECNICO EN SEGURIDAD E HIGENE DEL TRABAJO
TECNICO	T4H	TECNICO HEMOTERAPISTA	TECNICO EN HEMOTERAPIA
TECNICO	T4I	INSTRUMENTISTA	TECNICO EN INSTRUMENTACION QUIRURGICA/ INTRUMENTISTA/ INSTRUMENTADOR QUIRURGICO
TECNICO	T4K	TECNICO EN PRACTICAS CARDIOLOGICAS	TECNICO EN CARDIOLOGIA/ TECNICO EN PRACTICAS CARDIOLOGICAS
TECNICO	T4L	TECNICO LABORATORISTA	TECNICO EN LABORATORIO/ TECNICO Q
TECNICO	T4M	TECNICO HEMATOLOGO	TECNICO EN HEMATOLOGIA
TECNICO	T4O	OBSTETRICA	OBSTETRICA
TECNICO	T4P	TECNICO HISTOTECNICA	TECNICO EN HISTOTECNICA/ TECNICO EN ANATOMIA PATOLOGICA/ TECNICO EN CITOLOGIA
TECNICO	T4R	TECNICO EN IMÁGENES	TECNICO EN RADIOLOGIA/ LIC. EN BIOIMAGENES
TECNICO	T4U	TECNICO RADIOTERAPIA	TECNICO EN RADIOTERAPIA/ LIC. EN BIOIMAGENES/ TECNICO EN RADIOLOGIA
TECNICO	T4T	TECNICO EN CITOLOGIA (CITOTECNICO)	TECNICO EN CITOLOGIA/ CITOTECNICO
TECNICO	T4W	TECNICO EN TOMOGRAFIAS COMPUTADAS	COMPUTADA/ LIC. EN BIOIMAGENES/ TECNICO EN RADIOLOGIA
TECNICO	T4Y	TECNICO EN HEMODIALISIS	TECNICO EN HEMODIALISIS
TECNICO	T4Z	TECNICO EN ESTERILIZACION	TECNICO EN ESTERILIZACION
TECNICO	TAA	TECNICO ADMINISTRATIVO	TECNICO EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS/ TECNICO EN ADMINISTRACION PUBLICA
TECNICO	TAD	TECNICO EN ESTADISTICAS	TECNICO EN ESTADISTICAS
TECNICO	TAU	TECNICO/ PROGRAMADOR DE INFORMATICA	PROGRAMADOR EN INFORMATICA/ ANALISTA DE SISTEMAS

TECNICO	TDG	MAESTRA JARDINERA	MAESTRA JARDINERA/ PROFESORA DE JARDINES MATERNALES
TECNICO	TCC	CHEF	CHEF/ TECNICO SUPERIOR EN COCINA
TECNICO	TRH	TECNICO EN RECURSOS HUMANOS	TECNICO EN RECURSOS HUMANOS
AUXILIAR	AAA	ADMINISTRATIVO	SECUNDARIO COMPLETO MAS CURSO
AUXILIAR	E5X	AUXILIA EN ENFERMERIA	CICLO BASICO MAS CURSO AUXILIAR ENFERMERIA/ SECUNDARIO COMPLETO MAS CURSO AUXILIAR ENFERMERIA
AUXILIAR	XTU	ADMINISTRATIVO DE CONTROL DE SERVICIOS	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	X5A	AUXILIAR DE ANATOMIA PATOLOGICA/ MORGUE	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	X5B	AGENTE DE SANEAMIENTO AMBIENTAL	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	X5D	AUXILIAR DE GIMNASIO	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	X5E	AUXILIAR EN ELECTROENCEFALOGRAMA	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	X5F	AUXILIAR DE FARMACIA	SUCUNDARIO COMPLETO MAS CURSO
AUXILIAR	X5H	AUXILIAR DE HEMOTERAPIA	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	X5J	ASISTENTE DENTAL	SECUNDARIO COMPLETO MAS CURSO
AUXILIAR	X5K	AUXILIAR EN ELETROCARDIOGRAMA	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	X5L	AUXILIAR DE LABORATORIO	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	X5M	PREPARADOR DE MATERIALES	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	X5O	AUXILIAR EN NEUMONOLOGIA	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	X5P	AUXILIAR DE HISTOLOGIA	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	X5R	AUXILIAR DE RADIOLOGIA	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	X5S	AGENTE SANITARIO	SECUNDARIO COMPLETO MAS CURSO
AUXILIAR	XST	AUXILIAR DE CITOLOGIA	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	XAA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	XAV	AUXILIAR DE ATENCION AL PUBLICO	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	XAD	AUXILIAR DE ESTADISTICAS	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	XAN	AUXILIAR DE MEDICINA NUCLEAR	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	XAP	AUXILIAR DE DEPOSITO	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	XAS	SECRETARIA	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	XAU	AUXILIAR EN COMPUTACION	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	XCC	COCINERO	SECUNDARIO COMPLETO MAS CURSO
AUXILIAR	XHH	CHOFER DE AMBULANCIA	SECUNDARIO COMPLETO MAS CAPACITACION
AUXILIAR	XHM	MECANICO/ MANTENIMIENTO AUTOMOTORES	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	XJF	TELEFONISTA/ RADIOPERADOR	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	XMI	CAMILLERO	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	XTD	AUXILIAR DE ELECTROMEDICINA	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	XTI	IMPRENTERO	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	XTY	AUXILIAR MANTENIMIENTO	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	XCN	ECONOMO	SECUNDARIO COMPLETO
AUXILIAR	XGJ	AUXILIAR DE JARDINES MATERNALES	SECUNDARIO COMPLETO MAS CAPACITACION
OPERATIVO	YAP	AYUDANTE DE DEPOSITO	SECUNDARIO COMPLETO/ CICLO BASICO/ POS PRIMARIO
OPERATIVO	YCA	AYUDANTE LACTARIO	SECUNDARIO COMPLETO/ CICLO BASICO/ POS PRIMARIO
OPERATIVO	YCB	BUFETERO	SECUNDARIO COMPLETO/ CICLO BASICO/ POS PRIMARIO
OPERATIVO	YCC	AYUDANTE DE COCINA	SECUNDARIO COMPLETO/ CICLO BASICO/ POS PRIMARIO
OPERATIVO	YHH	CHOFER	SECUNDARIO COMPLETO/ CICLO BASICO/ POS PRIMARIO
OPERATIVO	YJR	RECEPCIONISTA/ SECRETARIA DE SALA	SECUNDARIO COMPLETO/ CICLO BASICO/ POS PRIMARIO
OPERATIVO	YMM	MUCAMA	SECUNDARIO COMPLETO/ CICLO BASICO/ POS PRIMARIO

OPERATIVO	YM2	ORDENANZA	SECUNDARIO COMPLETO/ CICLO BASICO/ POS PRIMARIO
OPERATIVO	YPH	CHOFER POLIVALENTE	SECUNDARIO COMPLETO/ CICLO BASICO/ POS PRIMARIO
OPERATIVO	YPM	POLIVALENTE MANTENIMIENTO	SECUNDARIO COMPLETO/ CICLO BASICO/ POS PRIMARIO
OPERATIVO	YPS	MAESTRANZA	SECUNDARIO COMPLETO/ CICLO BASICO/ POS PRIMARIO
OPERATIVO	YRK	COSTURERA- ROPERIA	SECUNDARIO COMPLETO/ CICLO BASICO/ POS PRIMARIO
OPERATIVO	YRL	LAVANDERA	SECUNDARIO COMPLETO/ CICLO BASICO/ POS PRIMARIO
OPERATIVO	YPP	POLIVALENTE HOSPITALARIO	SECUNDARIO COMPLETO/ CICLO BASICO/ POS PRIMARIO
PROFESIONAL	M6X	MEDICO ESPECIALISTA EN TOXICOLOGIA	MEDICO ESPECIALISTA EN TOXICOLOGIA
PROFESIONAL	M6E	MEDICO EMERGENTOLOGO	MEDICO ESPECIALISTA EN EMERTOLOGIA
TECNICO	TAT	TECNICO EN ACOMPAÑAMIENTO TERAPEUTICO	TECNICO EN ACOMPAÑAMIENTO TERAPEUTICO O TITULO A FIN
AUXILIAR	AAT	AUXILIAR ACOMPAÑAMIENTO TERAPEUTICO	SECUNDARIO COMPLETO MAS CAPACITACION AFIN
TECNICO	TCM	TECNICO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	TECNICO EN COMUNICACIÓN/ ANALISTA UNIVERSITARIO EN COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL/ DIRRECION CINEMATOGRAFIA/ TECNICO FOTOGRAFIA PERIODISTICA Y PUBLICITARIA/ TECNICO SUPERIOR EN IMAGEN FOTOGRAFICA O FOTOGRAFO PROFESIONAL/ PRODUCCION Y DIRECCION PARA RADIO Y TV/ TECNICO EN TELEVISION/ DISEÑADOR GRAFICO/ DISEÑADOR EDITORIAL/ DISEÑADOR DE IMAGEN EMPRESARIA/ DISEÑADOR DE INFORMACION/ TECNICO UNIVERSITARIO EN DISEÑO DE IMAGEN Y SONIDO/ DISEÑADOR DE IMAGEN Y SONIDO/ DISEÑADOR MULTIMEDIAL/ TECNICO EN DESARROLLO DE SITIOS WEB, COMUNICADOR WEB/ TECNICO EN DISEÑO DIGITAL/ ANALISTA UNIVERSITARIO EN COMUNICACION PUBLICITARIA, LICENCIADO EN PUBLICIDAD/ TECNICO CREATIVO/ DIRECCION DE ARTE, CINE Y TV/ TECNICO EN COMUNICACION EMPRESARIA/ TECNICO SUPERIOR EN PERIODISMO/ TECNICO SUPERIOR O ANALISTA EN MARKETING Y PUBLICIDAD/ TECNICO EN DISEÑO GRAFICO/ TECNICO EN DISEÑO INDUSTRIAL/ TECNICO EN PUBLICIDAD/ TECNICO SUPERIOR EN PUBLICIDAD Y COMUNICACION ESTRATEGICA/ LOCUTOR NACIONAL/ TITULO A FIN
PROFESIONAL		MEDICO DE FAMILIA	
PROFESIONAL		MEDICO ANGIOLOGO	
PROFESIONAL		MEDICO FARMACOLOGO	
PROFESIONAL		MEDICO GERIATRICO	
PROFESIONAL		MEDICO NUTRICIONISTA	
PROFESIONAL		MEDICO REUMATOLOGO	
PROFESIONAL		MEDICO CIRUJANO CARDIOVASCULAR	
PROFESIONAL		MEDICO DE CABEZA Y CUELLO	
PROFESIONAL		MEDICO CIRUJANO DE TORAX	
PROFESIONAL		MEDICO CIRUJANO VASCULAR	
PROFESIONAL		MEDICO COLOPROCTOLOGO	
PROFESIONAL		MEDICO OBSTETRICO	

PROFESIONAL		MEDICO INMUNOHEMATOLOGO	
PROFESIONAL		MEDICO DEPOSTOLOGO	
PROFESIONAL		MEDICO LEGISta	
PROFESIONAL		MEDICO NUCLEAR	
PROFESIONAL		MEDICO ELECTRO FISIOLOGO CARDIOCO	
PROFESIONAL		MEDICO HEPATOLOGO	
PROFESIONAL		MEDICO PALIATIVO	
PROFESIONAL		MEDICO CIRUJANO ONMCOLOGICO	
PROFESIONAL		MEDICO EN SALUD PUBLICA	
PROFESIONAL		MEDICO EN QUEMADOS	
PROFESIONAL		MEDICO MASTOLOGO	
PROFESIONAL		MEDICO ENDOCRINOLOGO INFANTIL	
PROFESIONAL		MEDICO GASTROENTEROLOGO INFANTIL	
PROFESIONAL		MEDICO INFECTOLOGO INFANTIL	
PROFESIONAL		MEDICO NEFROLOGO INFANTIL	
PROFESIONAL		MEDICO REUMATOLOGO INFANTIL	
PROFESIONAL		MEDICO ORTOPEDICO Y TRAUMATOLOGO INFANTIL	
PROFESIONAL		MEDICO HEPATOLOGO INFANTIL	
PROFESIONAL		MEDICO ALERGISTA E INMUNOLOGO INFANTIL	
PROFESIONAL		MEDICO CIRUJANO CARDIOVASCULAR INFANTIL	
PROFESIONAL		MEDICO EMANTOLOGO ONCOLOGO INFANTIL	
PROFESIONAL		MEDICO DERMATOLOGO INFANTIL	
PROFESIONAL		MEDICO PSIQUIATRA INFANTO JUVENIL	
PROFESIONAL		OD. ESPECIALISTA EN ANATOMIA PATOLOGICA BUCOLOMAXILOFACIAL	
PROFESIONAL		OD. ESPECIALISTA EN CIRUJIA Y TRAUMATOLOGIA BUCALOMAXILOFACIAL	
PROFESIONAL		OD. ESPECIALISTA EN ENDODONCIA	
PROFESIONAL		OD. ESPECIALISTA EN PERIODONCIA	
PROFESIONAL		OD. ESPECIALISTA EN PERIODONCIA	
PROFESIONAL		OD. ESPECIALISTA EN ODONTOPEDIATRIA	
PROFESIONAL		OD. ESPECIALISTA EN ORTODONCIA Y ORTOPEDIA MAXILAR	
PROFESIONAL		OD. ESPECIALISTA EN DIAGNOSTICO POR IMÁGENES BUCOMAXILOFACIAL	
PROFESIONAL		OD. ESPECIALISTA EN ODONTOLOGIA LEGAL	
PROFESIONAL		OD. ESPECIALISTA EN CLINICA ESTOMATOLOGICA	
PROFESIONAL		OD. ESPECIALISTA EN PROTESIS DENTOBUCOMAXILAR	
PROFESIONAL		LIC. EN ENFERMERIA ESPECIALISTA EN LABORAL	
PROFESIONAL		LIC. EN ENFERMERIA ESPECIALISTA EN ENFERMERIA COMUNITARIA	
PROFESIONAL		LIC. EN QUIMICA	
PROFESIONAL		SOCIOLOGO	
PROFESIONAL		ANTROPOLOGO	
PROFESIONAL		LICENCIADO EN INSTRUMENTACION QUIRURGICA	
PROFESIONAL		LICENCIADO EN RADIOLOGIA (LIC. EN PRODUCCION DE BIO IMÁGENES)	
PROFESIONAL		LICENCIADO EN ORTESIS Y PROTESIS	
PROFESIONAL		LICENCIADO EN ADMINISTRACION	
PROFESIONAL		LICENCIADO EN RECURSOS HUMANOS	
PROFESIONAL		LICENCIADO EN SEGURIDAD E HIGENE	
PROFESIONAL		PSICOPEDAGOGO Y/O LIC EN PSICOPEDAGOGIA	

PROFESIONAL		MUSICOTERAPEUTA Y/ O LIC EN MUSICOTERAPIA	
		AUXILIAR DE ANESTESI	
		PODOLOGIA	
		TECNICO EN FARMACIA	
		TECNICO EN ASISTENTE DENTAL	
		TECNICO EN MANTENIMIENTO	
		TECNICO EN ESPIROMETRIA	
		PSICOMOTROCISTA	
		ELECTROMEDICINA	