LEY 3476

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

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

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

Artículo 2.º Comuníquese al Poder Ejecutivo.

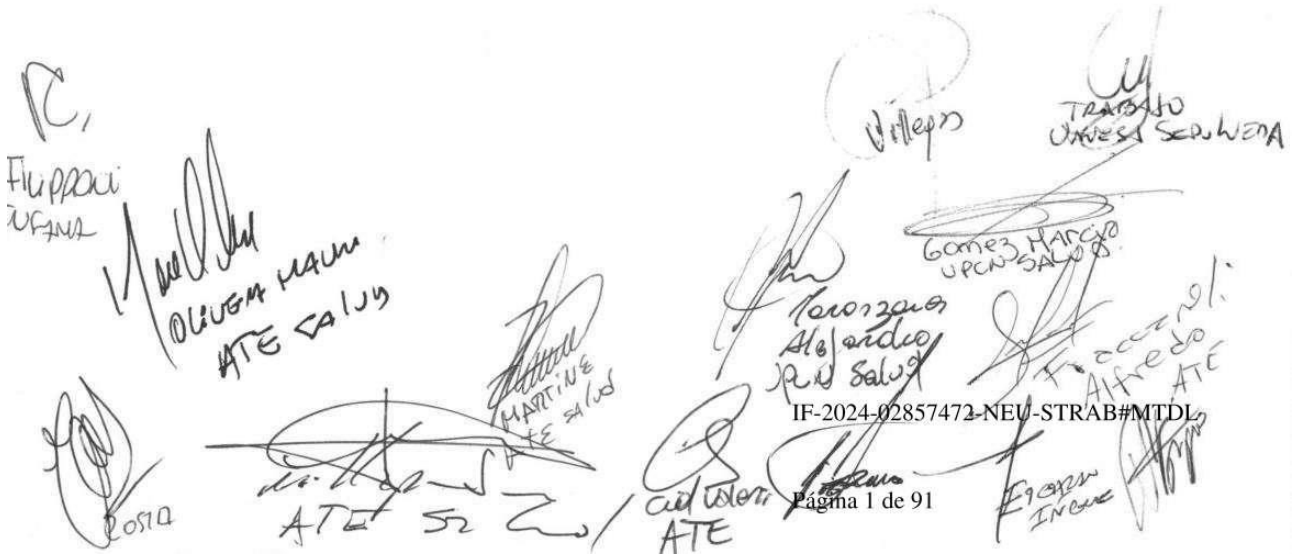
DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los veintiún días de noviembre de dos mil veinticuatro.- -

LEGISLATURA
PROVINCIA DEL NEUQUÉN
Isabel Ricchini
Secretaria de Cámara

LEGISLATURA
PROVINCIA DEL NEUQUEN
ZULMA REINA
Vicepresidenta 1ra

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

PARA EL PERSONAL DEPENDIENTE DEL SISTEMA PÚBLICO PROVINCIAL DE SALUD



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

PARA EL PERSONAL DEPENDIENTE DEL SISTEMA PÚBLICO PROVINCIAL DE SALUD

TÍTULO I

Capítulo I

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

Artículo 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 Provincial de Salud, en adelante SPPS, con independencia de la estructura ministerial de la cual circunstancialmente dependa.

Artículo 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.

Artículo 3°: Partes Intervinientes.

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

Artículo 4°: Territorialidad.

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

Artículo 5°: Encuadre Legal.

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

Artículo 6°: Facultad de Dirección y Organización.

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

Artículo 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 y complementarias, o la normativa equivalente que la reemplace en el futuro, sin perjuicio de la aplicación supletoria de otras leyes y reglamentaciones vigentes del derecho administrativo público laboral, en tanto y en cuanto no se contradigan o sean modificados por este convenio. Debiendo interpretarse que en ningún caso las disposiciones de aquel limitan, reducen o quitan derechos adquiridos por los trabajadores.

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

Artículo 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) Desarrollar su actividad en el marco de políticas equitativas y solidarias.

d) El enfoque epidemiológico y el énfasis en la estrategia de la atención primaria de la salud serán pilares fundamentales del sistema, lo que determinará la planificación y desarrollo del servicio dentro del sistema público de salud.

e) Considerar el gasto público como una inversión en salud, por lo que ésta significa como capital social.

f) Promover el bienestar del personal, resaltando que la tarea de cada trabajador es esencial para el logro de los objetivos propuestos.

g) Propiciar un ambiente seguro, próspero, saludable y respetuoso de la dignidad de cada trabajador.

h) Propiciar oportunidades de crecimiento y desarrollo para los trabajadores, entendiendo que la capacitación continua contribuye a su fortalecimiento como cuadros administrativos de valor y a la calidad de los servicios prestados.

i) El sistema estará centrado en el respeto de los derechos que les corresponden a la ciudadanía asistida y a los trabajadores.

Artículo 10°: Vigencia.

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

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

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

Capítulo II

COMISIONES CONVENCIONALES

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

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

Artículo 12°: CREACIÓN DE LA COMISIÓN – INTEGRACIÓN.

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

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

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

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

Artículo 13°: COMPETENCIAS.

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

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

c) Analizar y proponer las modificaciones que se estimen necesarias a este Convenio Colectivo de Trabajo.

d) La CIAP entenderá como órgano de revisión en los casos en que la reglamentación establezca su intervención.

e) Tomar conocimiento de los resultados y acuerdos de las distintas Comisiones.

f) Tratar temas derivados por los Comisiones.

Artículo 14°: Comisiones.

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

Artículo 15°: COMISIÓN DE CONDICIONES LABORALES.

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

Competencias:

a) Supervisar que las dependencias del SPPS cumplan con la aplicación de las normas vigentes en seguridad e higiene, ambiente laboral, salud ocupacional e igualdad de oportunidades y trato.

b) Recomendar y controlar las acciones a tener en cuenta y su aplicación en la planificación anual de: seguridad e higiene, ambiente laboral, salud ocupacional e igualdad de oportunidades y trato.

c) Informar a cada área o sector sobre las no conformidades, inconsistencias y desviaciones que se produzcan en los temas inherentes a la Comisión.

d) Orientar, informar y asesorar a los trabajadores que presenten algún problema relacionado con los temas inherentes a esta Comisión.

e) Promover el cumplimiento del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidad y trato y las acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia.

f) Promover acciones para la efectiva integración de los trabajadores con discapacidad.

g) Controlar que se efectúe en tiempo y forma la provisión de los elementos de protección personal, como así también su calidad y cantidad a los trabajadores que por su función le corresponda.

h) Participar en el diseño de las especificaciones técnicas de los elementos de protección personal e indumentaria de trabajo.

i) Participar en el proceso de elección de la indumentaria de trabajo y equipos de protección personal y colectiva, sugiriendo la calidad y aptitud de los bienes a licitar.

Artículo 16°: COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES.

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

Competencias:

a) Elaborar y modificar la matriz de evaluación de desempeño para que responda a lineamientos objetivos razonables y coherentes con la naturaleza de las funciones que desarrolla.

b) Relevar las necesidades de capacitación en los distintos sectores del SPPS a fin de proponer su incorporación en la planificación anual.

c) Evaluar la implementación y ejecución de las capacitaciones.

d) Verificar el cumplimiento de lo establecido para los concursos de ingreso y/o ascensos, supervisando que todos los procesos sean administrados en forma eficaz, transparente y eficiente.

e) Analizar y resolver las observaciones e impugnaciones presentadas en los temas inherentes a esta Comisión.

f) Garantizar que se realicen las debidas comunicaciones y notificaciones que correspondan.

g) Designar el Comité de Evaluación de Concursos, que intervendrá en las distintas etapas y funcionará de acuerdo a lo previsto por la norma legal pertinente y que estará conformado por cinco (5) integrantes, dos (2) en representación de la entidad gremial mayoritaria y tres (3) nombrados por el SPPS. El Comité podrá solicitar la asistencia de asesor idóneo.

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

TÍTULO II

Capítulo I

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 18°: Principios que rigen las relaciones laborales.

a) Respeto pleno de la Constitución Nacional, Constitución Provincial y de la legislación vigente.

b) Igualdad, mérito y capacidad.

c) Estabilidad en la relación de trabajo, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

d) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.

e) Eficacia en el servicio, mediante un continuo perfeccionamiento.

f) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.

g) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.

h) Participación y negociación de las condiciones de trabajo.

i) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato.

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

Artículo 19°: Ingreso.

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

a) Existencia previa de la vacante.

b) Ser argentino nativo, por opción o nacionalizado y tener no menos de dieciocho (18) años de edad.

c) Poseer aptitud adecuada y probada idoneidad para la función a desarrollar, que se acreditará mediante el régimen de concursos, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato, en el acceso a la función pública.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Establecer un procedimiento que cumpla con las normas de administración de recursos humanos.

b) Asegurar la cobertura de los cargos vacantes garantizando la mayor objetividad en la elección final, el mejor resultado conforme al interés particular del SPPS, adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los postulantes, transparencia y publicidad en todo el desarrollo de los concursos.

c) Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera sanitaria contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades del SPPS y las aspiraciones de los trabajadores.

Artículo 21°: De las personas con discapacidad

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

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

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

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

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

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

Artículo 22°: Reubicaciones por discapacidad

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

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

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

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

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

Artículo 23°: Estabilidad.

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

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

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

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

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

a) La aprobación del concurso de ingreso.

b) La prestación efectiva de servicios por un periodo de prueba de doce (12) meses. Dicha prestación puede ser continua.

c) La acreditación de la idoneidad a través de una evaluación anual, debiendo resultar la misma satisfactoria.

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

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

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

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

Artículo 25°: Consideraciones Generales- Concursos.

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

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

a) El régimen de concursos, para el caso de ingreso, previsto en el presente título.

b) El régimen de carrera sanitaria, para los casos de cambio de agrupamiento, y ascensos.

Artículo 26°: Derechos y Deberes.

Derechos.

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

1) Derecho a la carrera sanitaria establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

2) Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones existentes, en este Convenio Colectivo de Trabajo.

3) Estabilidad en los términos del presente Convenio.

4) Igualdad de oportunidades en la carrera.

5) Capacitación permanente.

6) Reafirmación del principio de libertad sindical, asegurando al trabajador afiliación libre y democrática, no afiliación o desafiliación de las entidades sindicales existentes o que se conformen en el futuro. Así como la libre negociación colectiva, y la participación activa en los asuntos concernientes a la mejora de las condiciones laborales.

7) A gozar de los permisos y licencias dispuestos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

8) Gozar de la más amplia asistencia médica y cobertura ante las enfermedades o riesgos de trabajo, asimismo de asistencia social para sí y su núcleo familiar.

9) Compensaciones e indemnizaciones, cuando correspondan.

10) Interposición de recursos ante la autoridad competente, judicial o administrativa, en defensa de sus derechos.

11) A la renuncia.

12) A la jubilación, en las condiciones fijadas por la legislación vigente.

13) A un ambiente libre de violencia y en condiciones medioambientales adecuadas, respetando la dignidad del personal, con la provisión de la ropa de trabajo y las herramientas adecuadas, de acuerdo a las necesidades de cada sector.

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

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

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

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

Deberes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9) Declarar su actividad laboral en relación de dependencia, para determinar la compatibilidad con el ejercicio de sus funciones.

10) Excusarse de intervenir en todo aquello que, por su actuación, pueda originar interpretaciones de parcialidad.

11) Cumplir el horario de horas extraordinarias, cuando razones de servicio así lo requieran, de conformidad con las disposiciones que queden establecidas en el presente convenio.

12) Permanecer en el cargo, en caso de renuncia, por el término de treinta (30) días si antes no fuera reemplazado, aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones.

13) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.

14) Utilizar los elementos de protección personal e indumentaria provistos por el SPPS, como así también el cumplimiento de las guías de bioseguridad.

15) Declarar bajo juramento, su domicilio y los demás datos necesarios para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos, de conformidad a la normativa vigente. Se tendrá por válido, a todos los efectos legales, el domicilio declarado, aunque se hubiere cambiado o el trabajador no se encuentre temporalmente en él, no siendo oponible al SPPS ningún cambio que no se hubiere comunicado fehacientemente.

16) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.

17) Iniciar los trámites previsionales para acceder a la jubilación ordinaria, de acuerdo a la normativa vigente, cuando correspondiere.

Artículo 27°: Prohibiciones.

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

1) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.

2) Prestar servicios remunerados o no, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas humanas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones o privilegios del estado provincial, o que sean proveedoras o contratistas del mismo.

3) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones celebrados u otorgados por la administración pública.

4) Mantener vinculaciones que les representen beneficios u obligaciones con entidades fiscalizadoras por la repartición a la que pertenezcan.

5) Realizar propaganda o coacción política con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones, cualquiera sea el ámbito donde se realicen las mismas.

6) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.

7) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

8) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia, cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada, con connotación sexual no consentida por quien la recibe, u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero, bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del trabajador afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.

9) Hacer uso indebido o con finés particulares del patrimonio estatal.

Artículo 28°: Obligaciones del SPPS.

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

1) Observar las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

2) Garantizar al personal ocupación efectiva de acuerdo a su competencia laboral.

3) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, del EPCAPP, de este Convenio Colectivo de Trabajo y de los Sistemas de Seguridad Social, de modo de posibilitar al personal el goce íntegro y oportuno de los beneficios y derechos que tales disposiciones le acuerdan.

4) Entregar al trabajador al extinguirse la relación laboral o durante ésta, un certificado de servicios y remuneraciones de acuerdo a la normativa vigente.

5) En caso de aplicarse sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes del SPPS, se asegurará que los mismos no afecten la dignidad del trabajador.

6) Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole, mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

7) Dispensar a todo el personal igual trato, en idéntica situaciones.

8) Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato, brindando capacitación permanente.

9) Llevar un registro del personal con sus respectivos legajos, los que serán confeccionados de acuerdo a la normativa vigente. Dicho legajo deberá ser transferido conjuntamente con el trabajador cuando esté alcanzado por una situación de movilidad.

10) Informar mensualmente a las asociaciones sindicales signatarias en forma fehaciente de las bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia o toda otra alteración en la situación de revista del trabajador.

Capítulo 2

Artículo 29°: 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 cualquiera fuera su modalidad no adquirirá la estabilidad establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, hasta tanto sea designado por el concurso correspondiente. Al solo efecto remunerativo se le asignará una categoría referencial de acuerdo a su función, según el Escalafón Único, Funcional y Móvil vigente.

Capítulo 3

Artículo 30°: Jornada Laboral General

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

Artículo 31°: 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 continúa y permanente de los servicios, durante las veinticuatro (24) horas, los trescientos sesenta y cinco (365) días del año, con franco en cualquier día de la semana según diagramación de turnos.

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

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

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

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

Artículo 32°: Régimen Tiempo Parcial

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

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

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

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

Artículo 33°: Jornada Laboral Áreas Críticas

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

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

Artículo 34°: Jornada Laboral de Radiología

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

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

Artículo 35°: Bonificación Turno Vespertino.

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

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

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

Artículo 36°: Dedicación Exclusiva.

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

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

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

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

Artículo 37°: Rendimiento Óptimo.

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

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

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

Artículo 38°: Promoción Horizontal.

Se considera Promoción Horizontal (PH) a la progresión del/a trabajador/a dentro del mismo Nivel conforme a las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
La Promoción Horizontal se realizará cada dos (2) años. Se considerará para ello la antigüedad del trabajador y las evaluaciones de desempeño.

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

IF-2024-02857472-NEU-STRAB#MTDL

Artículo 39°: 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 siguiente reglamentación:

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

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

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

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

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

.En el post guardia no se podrán realizar adicionales.

Guardia Pasiva: Es la disponibilidad del trabajador, durante las veinticuatro (24) horas del día, pudiendo fraccionarse por 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.

Será diagramado por la máxima autoridad del SPPS.

A un mismo trabajador no se le podrán liquidar guardias activas y pasivas superpuestas en día y hora. En caso de permanecer en guardia pasiva, si el personal es convocado a prestar labores percibirán el proporcional por las horas trabajadas calculadas sobre el valor diario de la guardia activa.

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

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

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

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

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

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

Artículo 40°: Recargo extraordinario.

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

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

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

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

Artículo 41°: Ruralidad

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

Artículo 42°: Instructoría de Residentes

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

Artículo 43°: Instructoría docente de Escuela de Enfermería

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

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

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

La presente deberá ser certificada mensualmente por el superior inmediato.

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

Artículo 45°: Confiabilidad Operacional.

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

Artículo 46°: Actividad Radiológica.

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

Artículo 47°: Bonificación Asistencia Sanitaria del Interior

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

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

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

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

Artículo 48°: Derivaciones Aéreas.

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

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

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

Artículo 49°: Disponibilidad para derivaciones terrestres

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

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

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

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

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

Artículo 50°: 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 80 a 180 km;

Tramo 2: 181 a 360 km;

Tramo 3: más de 360 km.

El día de derivación no percibe guardia activa ni viáticos.

Artículo 51°: Sistema Integral de Emergencias del Neuquén- SIEN

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

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

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

Capítulo 4

LICENCIAS CON GOCE DE HABERES

Artículo 52°: Consideraciones Generales

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

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

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

Exámenes universitarios, terciarios y secundarios.

Asistencia a clases y cursos prácticos

Actividades culturales, científicas y deportivas, por representación cultural, científica o deportiva con auspicio oficial.

Asuntos particulares.

Donación de sangre, órganos y tejidos.

Protección radiológica.

Licencia Profiláctica.

Licencia para ocupar cargos gremiales, políticos y de representación de pueblos originarios.

Licencias por situaciones de violencia.

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

Artículo 53°: Licencias Ordinarias

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

Son de aplicación general las disposiciones comunes al Capítulo IV licencias- del EPECAPP (arts. 85 a 108) y el articulado especifico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencia.

Artículo 54°: Descanso anual o vacaciones

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

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

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

Artículo 55°: De la antigüedad

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

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

Artículo 56°: Días de viaje.

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

Más de 200 km: 1 día de viaje;

Más de 500 km: 2 días de viaje;

Más de 1000 km: 3 días de viaje.

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

Artículo 57°: Prórrogas/ Aplazamiento

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

Artículo 58°: Interrupción de la licencia ordinaria.

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

a) Por enfermedad;

b) Por fallecimiento de cónyuge/conviviente o familiar consanguíneo de primer y segundo grado;

c) Por necesidad del servicio.

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

Artículo 59°: Retribución por Vacaciones

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

1. Entiéndase por vacaciones, en el marco de este Convenio, a la Licencia Ordinaria: descanso anual o vacaciones.

2. El pago correspondiente al uso de la licencia anual ordinaria, será realizado conjuntamente con la liquidación de haberes al mes anterior en que se inicia la licencia, siempre que la misma se encuentre informada con la debida anterioridad al cierre de las novedades mensuales. Caso contrario, se liquidará en la liquidación inmediata posterior. El pago se realizará, de acuerdo a la cantidad de días de la licencia anual ordinaria que el trabajador usufructúe.

3. En todos los casos los días de licencia a liquidar, no podrán exceder los días laborables del mes. En dicho caso los días restantes se liquidarán en el mes siguiente.

4. Los días de viajes usufructuados en días hábiles forman parte efectiva de las vacaciones y por ello se sumarán a los efectos del cálculo de la "retribución por vacaciones".

Artículo 60°: LICENCIA PROFILACTICA

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 61°: Licencia de Protección Radiológica

Para los trabajadores que prestan funciones en los Sectores de Radiología con asistencia directa al paciente del agrupamiento técnico y profesional se establece esta licencia profiláctica de hasta quince (15) días laborables con goce de haberes por única vez por año calendario. Esta licencia solo podrá usufructuarse mediante diagramas conformados en cada sector, aprobados por la máxima autoridad hospitalaria o del Centro de Salud, y remitidos a la máxima autoridad del SPPS para su autorización definitiva.

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

El período para usufructuar esta licencia podrá ser:

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

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

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

LICENCIAS EXTRAORDINARIAS

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

Artículo 62°: 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 trabajadores hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes. Vencido el plazo se debe necesariamente dar intervención a la Junta Médica, para que determine si corresponde una prórroga de esta licencia por aplicación del régimen establecido para licencia por tratamiento de salud de larga duración.

b) **Tratamiento de la salud, de larga duración**

Licencias por causas que impongan largo tratamiento de Salud:

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

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

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

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

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

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

LICENCIAS PARENTALES.

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

Artículo 63°: LICENCIAS POR NACIMIENTO.

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

a) Duración.

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

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

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

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

b) Nacimiento pre término.

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

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

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

c) Parto múltiple.

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

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

d) Nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica.

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

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

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

Artículo 64°: LICENCIA POR ADOPCIÓN.

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 65°: LICENCIA POR EMBARAZO DE ALTO RIESGO.

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

Artículo 66°: LICENCIA POR INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO.

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

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

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

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

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

a) Disponer de dos (2) descansos, de media hora cada uno, en el transcurso de la jornada de trabajo para lactar, salvo en el caso de que la certificación médica con reconocimiento oficial establezca un intervalo menor.

b) Disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizándola una hora antes.

c) Disponer de una hora durante el transcurso de la jornada de trabajo. Este permiso se debe otorgar por un período de dos (2) años contados a partir de la fecha de culminación de la licencia por nacimiento prevista en este Convenio Colectivo de Trabajo. Cada repartición debe definir la aplicación del presente artículo, de acuerdo con la especificidad de la tarea del trabajador, estando obligado a facilitar las condiciones en el ámbito laboral para hacer efectivo este derecho.

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

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

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

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

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

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

IF-2024-02857472-NEU-STRAB#MTDL

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

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

Artículo 72°: ASUNTOS FAMILIARES

a) Matrimonio:

-Del trabajador: diez (10) días hábiles;

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

- De un/a hijo/a: un (1) día hábil;

b) Fallecimiento:

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

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

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

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

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

c) Atención de familiar enfermo:

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

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

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

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

LICENCIAS ESPECIALES

Todas estas licencias son con goce de haberes.

Artículo 73°: Exámenes universitarios, terciarios y secundarios

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

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

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

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

Artículo 74°: Asistencia a clases y cursos prácticos

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

a) Su condición de estudiante en cursos oficiales o incorporados;

b) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horas laborales. Este beneficio se acordará sin perjuicio de la pertinente reposición horaria.

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

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

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

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

a) De corta duración:

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

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

b) De larga duración

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

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

Artículo 76°: Asuntos particulares.

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

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

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

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

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

Artículo 78°: Licencia por situaciones de violencia

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

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

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

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

Consideraciones generales.

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

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

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

- los funcionarios y trabajadores públicos que integran listas de candidatos titulares debidamente oficializados por la junta electoral, para la renovación de autoridades municipales, provinciales y/o nacionales deberán hacer uso obligatorio de licencia extraordinaria a partir de la fecha de su conocimiento la que será otorgada con goce de haberes.

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

- En los casos que los trabajadores del SPPS hayan sido electos para ocupar cargos en consejos de administración y/o 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 usar la

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

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

El otorgamiento de las licencias quedará supeditado a las comunicaciones que 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 abonarán de la siguiente manera:

a) Sueldo: en función del promedio mensual de los sueldos percibidos por el trabajador en el trimestre anterior a asumir el mandato, con sus correspondientes actualizaciones.

b) Salario familiar: el correspondiente al momento de cada pago mensual.

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

CAPÍTULO 5

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE BE TRABAJO

Artículo 80°: Seguridad e Higiene

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

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

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

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

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

Agua potable – instalaciones sanitarias.

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

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

Artículo 81°: Indumentaria de Trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

En caso que antes del vencimiento del plazo de uso, alguna ropa calzado o elemento de protección se deteriorará, el SPPS 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.

Elementos de protección personal:

Los elementos de protección personal (EPP) son accesorios y vestimentas que se usan para proteger a los trabajadores de lesiones o contaminantes. Son una barrera que se interpone entre la persona y el riesgo, y se usan cuando no es posible evitar la exposición.

El uso de EPP es obligatorio para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Es responsabilidad del trabajador utilizar y cuidar los EPP, y del empleador controlar su uso.

La entrega de los mismo, calidad y aptitud, debe adecuarse a la normativa nacional y provincial respectiva.

Artículo 82°: Capacitación

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

Artículo 83°: Fallecimiento del trabajador

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

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

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

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

IF-2024-02857472-NEU-STRAB#MTDL

CAPÍTUL0 6

SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS

Artículo 84°: Consideraciones Generales:

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

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

El Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T., 1996, párrafo 544) brinda las pautas para la calificación excepcional de un servicio como esencial, previendo a esos fines la creación de una comisión independiente integrada según establezca la reglamentación y previa apertura del procedimiento de conciliación previsto en la legislación vigente.

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

Que tales principios se han reflejado en la legislación nacional a través de la Ley 25.877 y Decreto N° 272/06.

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

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

CAPÍTUL0 7

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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

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

a) Exhortación;

b) Apercibimiento;

c) Descuento de días de sueldo o jornada;

d) Suspensión leve o grave;

e) Traslado disciplinario;

f) Postergación del ascenso;

g) Limitación de servicios;

h) Cesantía;

i) Exoneración;

j) Baja automática en virtud de sentencia judicial firme;

Las sanciones establecidas serán aplicadas por las siguientes autoridades:

a) y b) Exhortación y Apercibimiento

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

c) Descuento de días de sueldo o jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

a) y b) Exhortación y Apercibimiento:

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

c) Descuento de días de sueldo o jornada:

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

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

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

d) Suspensión leve o grave

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

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

e) Traslado disciplinario

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

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

f) Postergación de ascenso

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

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

De la limitación de servicios, g)

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

De la cesantía, h)

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

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

b) apartarse del cumplimiento de los deberes comunes y específicos, y prohibiciones del/al trabajador del SPPS, fijados en este Convenio Colectivo Trabajo y que no se haya previsto expresamente otras sanciones;

c) abandono del servicio sin causa justificada o inasistencia injustificada de cinco (5) días laborables y continuos (abandono del cargo);

d) reiterado incumplimiento de las tareas y falta grave de respeto al superior, en la oficina o en acto de servicio;

e) ser declarado fallido o concursado/a civilmente, hasta que obtenga su rehabilitación judicial;

f) reiterada y notoria inconducta administrativa;

g) calificación deficiente durante tres (3) evaluaciones de desempeño consecutivas;

h) ejercicio de conductas discriminatorias y violentas en cualquiera de sus formas.

De la exoneración, i)

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

a) delitos contra la Administración Pública;

b) falta grave que perjudique material o moralmente a la Administración Pública;

c) incumplimiento intencional de órdenes legales;

d) notoria indignidad moral;

e) el que fuere punible, cuando el hecho sea doloso y de naturaleza infamante;

f) el que fuera denunciado por casusa de violencia (en cualquiera de sus formas: laboral, de género, familiar), y tuviera sentencia desfavorable;

g) el que intencional y premeditadamente transgreda la expresa disposición de guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aún después del cese de sus funciones.

De la baja automática, j)

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

De la Prescripción y caducidad de las Sanciones Disciplinarias

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

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

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

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

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

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

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

Disposiciones comunes de este capítulo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

Escalafón Único, Funcional y Móvil

Artículo 86°: Categorización del personal

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

Para cada categoría 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.

Artículo 87°: Definiciones básicas del Escalafón

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

Grilla del Escalafón

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

Agrupamientos y Niveles

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

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

Artículo 88°: Agrupamientos

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

OP- Operativo

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

Formación: de secundario completo.

AD- Administrativo

Comprende todas aquellas actividades comunes de la administración pública relacionadas con la recepción, registro y 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 los 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.

Artículo 89°: Niveles

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Carrera Sanitaria será a través de:

1). Cambio de Nivel: es la progresión del trabajador en los distintos niveles dentro de un mismo Agrupamiento.
. Cada 5 años de antigüedad del propio trabajador del SPPS, se produce el ascenso de 1 nivel cada 5 años cumplidos a la fecha de corte anual, (de 5, 10, 15, 20, 25 y más de 27 años).
Procedimiento: Se realiza una vez por año calendario, durante el segundo semestre de cada año, siendo ascendidos a partir de enero del año siguiente.

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

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

b) **Agrupamiento Operativo-Administrativo- Asistente de la Salud:**
. Con **existencia previa de la vacante**, se dará prioridad a la cobertura del puesto con el personal convencionado de otros agrupamientos, con **Concurso por evaluación y/o antecedentes.**

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

Artículo 90°: Grilla Salarial Básica

Agrupamientos	Niveles								
Profesional	PF6	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
Técnicos		TC6	TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Asistente de la Salud			AS6	AS5	AS4	AS3	AS2	AS1	
Administrativo			AD6	AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Operativo				OP6	OP5	OP4	OP3	OP2	OP1
Relación	**2,944**	**2,701**	**2,458**	**2,215**	**1,972**	**1,729**	**1,486**	**1,243**	**1,000**
Básico (según carga horaria de 40 horas)									222.443,52

Artículo 91°: Relación Salarial

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

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

CAPITULO 2

Bonificaciones y adicionales

Artículo 92°: Consideraciones Generales

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

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.

Artículo 93°: Zona Desfavorable.

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

Artículo 94°: Adicional Zona Geográfica.

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

Artículo 95°: Antigüedad.

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

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

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

Artículo 96°: Titulo.

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) Titulo 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 correspondiera un adicional mayor.

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

Artículo 97°: Sueldo Anual Complementario.

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

Bonificaciones del SPPS

Artículo 98°: 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	PF6	60%
PROFESIONAL	PF5	65%
PROFESIONAL	PF4	70%
PROFESIONAL	PF3	75%
PROFESIONAL	PF2	80%
PROFESIONAL	PF1	88%

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

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

Artículo 99°: Semana no calendaria

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

Artículo 100°: Turno nocturno

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

Artículo 101°: Turno rotativo

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

Artículo 102°: Turno vespertino

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

Agrupamiento	Formula especifica
PF	Básico PF5*21.11%/4,8* jornada
TC	Básico TC5*21.11%/4,8* jornada
AS/AD	Básico AS/AD5*21.11%/4,8* jornada
OP	Básico OP5*21.11%/4,8* jornada

Artículo 103°: Promoción Horizontal

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

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

Artículo 104°: Dedicación Exclusiva

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

Formula: básico PF5 * relación.

El personal que percibe este ítem no percibirá rendimiento óptimo.

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

Artículo 105°: Rendimiento Óptimo

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

Formula: básico PF5 * relación que se indica seguidamente:

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

El personal que percibe este ítem no percibirá dedicación exclusiva.

Artículo 106°: Bonificación profesionales médicos y afines.

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

Médicos:

= Categoría de Revista * 20%

Afines:

= Categoría de Revista * 15%

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

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

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

Artículo 107°: Confiabilidad Operacional

Se abonará por este concepto, de acuerdo a lo establecido en el 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.

Artículo 108°: ADICIONAL TERAPIA INTENSIVA:

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

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

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

En ningún caso serán acumulables.

Artículo 110°: Bonificación Ruralidad

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

Artículo 111°: Instructor de Residentes

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

Artículo 112°: Instructor de Enfermería.

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

Artículo 113°: Bonificación Radiológica

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

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

Artículo 114°: Bonificación de Enfermería

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

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

Artículo 115°: Bonificación Asistencia Sanitaria del Interior

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

Artículo 116°: ACTIVIDAD TÉCNICO ASISTENCIAL/TÉCNICO SANITARIA:

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

Artículo 117°: BONIFICACION ARRAIGO

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

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

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

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

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

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

	Factor por Localidad	*M 1ra*	*M 2da*	*M 3ra*	*CF*	*Coeficiente*
NIVEL DE COMPLEJIDAD						
HOSPITAL NIVEL VI						
Hospital Cutral Co-Plaza H	2,00	10%				1,6000
Hospital San Martin Andes	2,00	10%				1,6000
Hospital Zapala	2,00	10%				1,6000
HOSPITAL NIVEL IV						
Hospital Chos Malal	2,00	20%				1,8000
Hospital Junín DL Andes	2,00	15%				1,7000
Hospital Villa La Angostura	2,00	15%				1,7000
HOSPITAL NIVEL III A						
Hospital Bajada del Agrio	2,35			25%		2,2325
Hospital El Chocón	2,20		25%			2,0900
Hospital El Cholar	2,35			25%		2,2325
Hospital El Huecu	2,35			25%		2,2325
Hospital Las Coloradas	2,35			30%		2,3500
Hospital Las Ovejas	2,20		25%			2,0900
Hospital Mariano Moreno	2,20		25%			2,0900
Hospital Picun Leufu	2,20		25%			2,0900

Hospital Tricao Malal	2,35			25%		2,2325
HOSPITAL NIVEL III B						
Hospital Alumine	2,20		20%			1,9800
Hospital Andacollo	2,20		20%			1,9800
Hospital Añelo	2,20		25%			2,0900
Hospital Buta Ranquil	2,20		25%			2,0900
Hospital Las Lajas	2,20		20%			1,9800
Hospital Loncopúe	2,20		25%			2,0900
Hospital Piedra del Aguila	2,20		20%			1,9800
Hospital Rincón DLS	2,00	25%				1,9000
CS Y PS						
CS Barrancas	2,35			30%		2,3500
CS Caviahue-Copahue	2,35			30%		2,3500
CS Chorriaca	2,50				30%	2,5000
CS Covunco Abajo	2,50				30%	2,5000
Coyuco-Cochico	2,50				30%	2,5000
El Sauce	2,50				30%	2,5000
CS Huinganco	2,35			30%		2,3500
CS Intercultural Ruca Choroy	2,20		30%			2,2000
Los Catutos	2,50				30%	2,5000
Los Chihuidos	2,50				30%	2,5000
Los Guañacos	2,50				30%	2,5000
CS Los Miches	2,35			30%		2,3500
CS Manzano Amargo	2,50				30%	2,5000
Octavio Pico	2,50				30%	2,5000

Paso Aguerre	2,50				30%	2,5000
Pilo Lil	2,50				30%	2,5000
Quili Malal	2,50				30%	2,5000
Ramon Castro	2,50				30%	2,5000
Santo Tomas	2,50				30%	2,5000
Sauzal Bonito	2,50				30%	2,5000
CS Taquimilan	2,35			30%		2,3500
CS Varvarco	2,50				30%	2,5000
Villa Curi Leuvu	2,50				30%	2,5000
Villa Del Nahueve	2,50				30%	2,5000
CS Villa Pehuenia	2,50				30%	2,5000
Villa Puente Picún Leufu	2,50				30%	2,5000
CS Villa Traful	2,50				30%	2,5000
PS Aguada San Roque	2,50				30%	2,5000

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

ITEM Arraigo = Coeficiente * PF5

Dicho coeficiente resulta de un indicador compuesto por:

1) 70% que surge de multiplicar un "Factor por Localidad" asignado según la Categoría de Municipio/Comisión de Fomento.

2) 30% que surge de un "Factor de Complejidad" asignado a los centros de atención sanitaria de las localidades.

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

Dichos profesionales percibirán el 60% de la categoría PF5.

ITEM Arraigo B) = 0.60 * PF5

C) Los profesionales de la salud que presten servicios en el sistema de salud pública, cumpliendo una jornada laboral efectiva de cuarenta (40) horas semanales y que no perciban dedicación exclusiva, tendrán derecho a una bonificación equivalente al 50% de la categoría PF5.

Quedan excluidos de la presente quienes tengan Cargos de Conducción y los profesionales alcanzados por la Ley 3438.

ITEM Arraigo = 0.50 * PF5

Artículo 118°: Compensación para Personal Administrativo de 40 Horas Semanales

El personal que cumpla funciones administrativas en el SPPS encuadrado en el Agrupamiento AD, que tenga una jornada laboral general, 40 horas semanales efectivas, percibirán un adicional equivalente al 15% calculado sobre el básico de la categoría AD1.

Artículo 119°: 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 horario 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 abonarán al ciento cincuenta por ciento (150%) del valor de la hora mencionada.

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

Artículo 120°: Disponibilidad Traslados Terrestres.

Se abonará por este concepto según el siguiente detalle:

Disponibilidad Traslado Terrestre	
Agrupamiento	Relación
Profesional	27% s/ PF5
Técnicos	17,9% s/ TC5
Asistentes de Salud - Administrativos	12,9% s/AS 5 y s/AD 5 según Agrupamiento
Operativos	12,9% s/OP%

Artículo 121°: Derivaciones Aéreas

Se abonará por este concepto según el siguiente detalle:

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

Artículo 122°: Derivaciones Terrestres.

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

Derivaciones terrestres			
	TRAMO 1	**TRAMO 2**	**TRAMO 3**
AGRUPAMIENTO	**Nueva relación /OP1**	**Nueva relación /OP1**	**Nueva relación /OP1**
Profesional	8,40%	10,08%	18,53
Técnicos	5,07%	6,06%	9,81%
Auxiliares de Salud	4,21%	5,07%	9,81
Operativo	4,21%	5,07%	9,81

Artículo 123°: Guardias Activas

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

días Hábiles	19,55%
Sábado, Domingos y Feriados	29,38%
Asistente de la Salud	AS5
Días Hábiles	18,06%
Sábado, Domingos y Feriados	27,16%

Artículo 124°: Guardias Pasivas.

Tipo de Guardia	Relación s/ Categoría
Profesionales A	11,17%
Profesionales B	8,42%
Profesionales C	5,47%
Técnicos A	4,30%
Técnicos B	2,85%
Asistentes A	3,44%
Asistentes B	2,32%

Artículo 125°: Recargo Extraordinario

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

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

Artículo 126°: Bonificación Zona Inhóspita

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

Se excluyen las zona sanitaria metropolitana y zona I.

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

Bonificaciones No Remunerativas.

Artículo 127°: Asignaciones Familiares.

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

Artículo 128°: Compensación por Refrigerio.

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

Artículo 129°: Bonificación por finalización del vínculo laboral.

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

a) Si la antigüedad efectiva en el SPPS es igual o mayor a diez (10) años y menor a veinte (20) años, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.

b) Si la antigüedad efectiva en el SPPS fuera igual o mayor a veinte (20) años y menos de treinta (30) años, la compensación será igual a tres (3) remuneraciones mensuales.

c) Si la antigüedad efectiva en el "SPPS"' fuera igual o mayor a treinta (30) años, la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales.

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

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

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

Indemnización por Vacaciones No Gozadas.

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

Extinción de relación laboral.

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

Artículo 131°: Retribución anual por vacaciones.

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

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

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

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

CAPITULO III

Artículo 132°: Cargos de Conducción

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

Artículo 133°: Régimen aplicable.

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

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

Artículo 134°: 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.

Artículo 135°: Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC)

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

Cargo	Bonificación
Gerente	73% del básico del PF5
Jefe de Departamento	
Nivel Central	48% del básico del PF5
VIII	85% del básico del PF5
VI	73% del básico del PF5
Jefe de Servicio	
VIII	73% del básico del PF5
VI	60% del básico del PF5
IV	48% del básico del PF5
Jefe de Sector	

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

El trabajador que ocupe puesto de conducción:

a) No tendrá derecho ni percibirá bonificaciones y/o adicionales por mayor horario ni servicios extraordinarios.

b) Tendrá derecho y percibirá una bonificación remunerativa por "Responsabilidad por Cargo de Conducción", que incluye disponibilidad horaria, conforme la escala presentada precedentemente.

c) Tendrá derecho y percibirá el resto de las bonificaciones remunerativas y no remunerativas establecidas en este Título.

Artículo 136°: Subrogancia

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

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

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

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

Artículo 137°: CRITICIDAD

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

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

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

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

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

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

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

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

TITULO IV

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

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

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

DISPOSICIONES ESPECIALES

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

Artículo 139°: Derechos Gremiales.

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

a) Cuota Sindical.

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

b) Publicidad Gremial.

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

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

c) Licencia Gremial.

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

d) Reconocimiento de Delegados Gremiales. Permisos Gremiales.

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

e) Espacio Físico.

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

Artículo 140°: RAPE: Consideraciones Generales, Plazo y Contenidos.

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

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

Artículo 141°: Derecho de Uso Convenio

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

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

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

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

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

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

Artículo 143°: Cargos de Conducción exceptuados

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

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

Artículo 144°: 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 145°: Aplicación Ley 2614.

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

Artículo 146°:

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

El rendimiento óptimo se abonará a partir de su reglamentación.

Artículo 147°: Se establece que el total de los conceptos remunerativos que perciben los trabajadores alcanzados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo se compone en un sesenta por ciento (60%) a sueldo y en un cuarenta por ciento (40%) al concepto dedicación funcional.

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

Artículo 148°: Los trabajadores que al momento de la entrada en vigencia de presente Convenio no cuenten con el título secundario exigido para su agrupamiento, quedarán exceptuados de tal requisito de formación; y en idéntico sentido se aplicará para el caso de concurso de ascensos que se den dentro de esos agrupamientos.

Artículo 149°: RECONOCIMIENTO DE CARGO DE REPRESENTACION.

Se otorgará un cambio de nivel al inmediato superior de su escalafón a todo/a trabajador/a convencionado/a que:

a) fuere designado/a y/o electo/a para desempeñar funciones de cargo de conducción dentro del SPPS excluidas del presente convenio colectivo de trabajo, por un periodo mínimo de 4 años.

b) goce de licencia gremial, con o sin haberes, para cumplir tareas de conducción gremial, ocupando cargos en los consejos directivos nacionales, provinciales, regionales o seccionales, conforme a los estatutos de los sindicatos a cumplir su mandato por un periodo mínimo de 4 años.

Este cambio de nivel se hará efectivo el mes posterior al vencimiento del plazo fijado, aun cuando el/la trabajador/a sea nuevamente designado y/o electo para un cargo conforme a lo previsto precedentemente.

Este cambio de nivel inmediato superior de otorgar por cada periodo sucesivo transcurrido en el ejercicio de la función o cargo desempeñado.

Artículo 150°: Carrera sanitaria:

La carrera sanitaria estará sujeta al cumplimento de funciones por el periodo mínimo de 5 años, la formación académica, capacitaciones relativas al puesto y evaluaciones de desempeño favorables. A fin de determinar el procedimiento del articulo 89°, se pauta la creación de una Comisión Especial de Reglamentación de ésta carrera.

A efectos de la plena operatividad de la presente, deberá darse intervención de competencia conforme artículo 7 de la Ley de Presupuesto Nro. 3403 (o el que lo reemplace en el futuro).

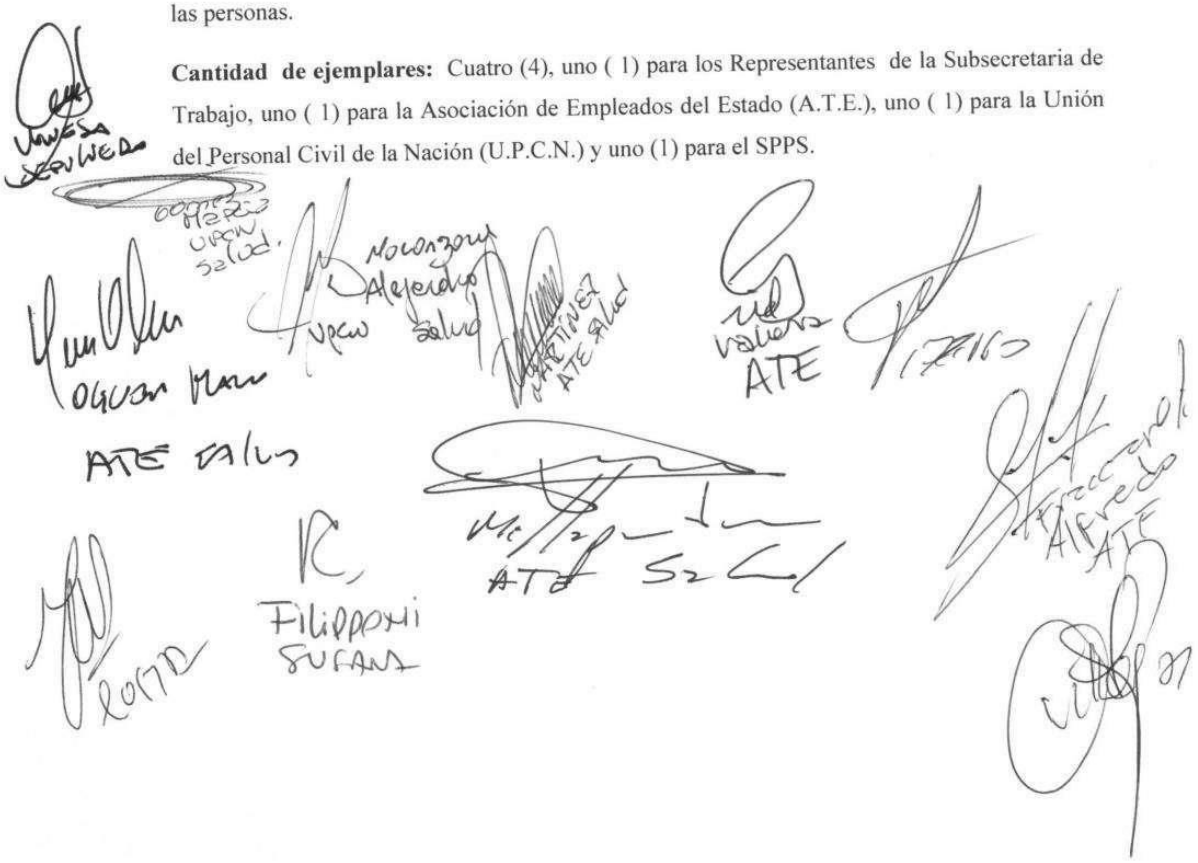
DISPOSICIONES DE FORMA

Artículo 151°: 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 152°: Constitución de domicilio: El SPPS constituye domicilio en Antártida Argentina N" 1245 edificio CAM , la Asociación de Empleados del Estado (A.T.E.) en calle lrigoyen N° 554 y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.I'.C.N.) en calle Salta N° 326, todos de la Ciudad de Neuquén.

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

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



Anexo Único.

Relación Salarial

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

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

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

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

BONIFICACIONES Y ADICIONALES

Bonificaciones Remunerativas

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

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

Antigüedad.

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

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

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

Título.

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

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

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

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

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

BONIFICACIONES DEL SPPS

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

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

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

Dedicación Exclusiva

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

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

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

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

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

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

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

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

Horas Extraordinarias

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

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

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

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

Derivaciones Aéreas

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

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

GUARDIAS ACTIVAS

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

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

Entiéndase por profesionales médicos a los médicos y odontólogos.

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

Guardias Pasivas.

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

Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC)

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

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

Adicional Guardias Activas – Médicos

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

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

Nº Orden	CATEGORIA	Agrupamiento Clase Ocupacional	Código	Denominación del Puesto	REQUISITO MINIMO DE TITULO	DESCRIPCION DEL PUESTO	FORMACIÓN
1		CONDUCCIÓN	DPR	DIRECTOR PROVINCIAL DE NIVEL CENTRAL	Titulo de puesto base	Tareas de asistencia profesional al Subsecretario en todos los aspectos vinculados con la administración y ejecución de la política sanitaria provincial.	Titulo de puesto base
2		CONDUCCIÓN	DGR	DIRECTOR GENERAL DE NIVEL CENTRAL	Titulo de puesto base	Tareas de conducción de un área gerencial y de coordinación, que gestiona mejoras hacia la calidad de la estructura, el proceso y los resultados del sistema de salud pública.	Titulo de puesto base
3		CONDUCCIÓN	DCD	DIRECTOR DE NIVEL CENTRAL	Titulo de puesto base	Tareas de conducción y planificación de actividades realcionadas con el área de trabajo.	Titulo de puesto base
4		CONDUCCIÓN	JCD	JEFE DEPARTAMENTO NIVEL CENTRAL	Titulo de puesto base	Tareas de conducción, supervisión del desarrollo de actividades de su área de trabajo.	Titulo de puesto base
5		CONDUCCIÓN	JCS	JEFE SECTOR NIVEL CENTRAL	Titulo de puesto base	Tareas de coordinación y ejecución de actividades dentro de su sector.	Titulo de puesto base
6		CONDUCCIÓN	RCP	RESPONSABLE DE PROGRAMAS NIVEL CENTRAL	Titulo de puesto base	Tareas de coordinación, supervisión y evaluación del desarrollo de programas de su área de trabajo.	Título Terciario o Universitario afin al programa
7		CONDUCCIÓN	JZJ	JEFE DE REGION SANITARIA	Titulo de puesto base	Tareas de conducción, administración, control y evaluación, dentro de un ámbito geográfico de las actividades desarrolladas en los centros asistenciales bajo su dependencia, en representación técnica y administrativa de la Subsecretaría de Salud.	Título Universitario
8		CONDUCCIÓN	SZJ	SUB JEFE DE REGION SANITARIA	Titulo de puesto base	Tareas de conducción de las áreas bajo su dependencia y de asistencia al Jefe de Zona que incluyen subrogar en su ausencia.	Título Universitario
9		CONDUCCIÓN	SDH	SUBDIRECTOR DE HOSPITAL	Titulo de puesto base	Tareas de conducción de las áreas bajo su dependencia y de asistencia al Jefe de Zona que incluyen subrogar en su ausencia.	Título Universitario
10		CONDUCCIÓN	ADJ	ADMINISTRADOR DE REGION SANITARIA	Titulo de puesto base	Tareas de conducción de áreas de gestión administrativa de los recursos económicos, financieros, patrimoniales, físicos y de personal a nivel de Zona Sanitaria.	Mínimo título secundario.Opcional Título Terciario o Universitario
11		CONDUCCIÓN	KZN	COORDINADOR REGION SANITARIA NO PROFESIONAL	Titulo de puesto base	Tareas de asesoramiento técnico al nivel zonal y local en el funcionamiento de áreas de su competencia, como asimismo, supervisión y evaluación de programas relacionados con su especialidad.	
12		CONDUCCIÓN	KZP	COORDINADOR REGION SANITARIA PROFESIONAL	Titulo de puesto base	Tareas de asesoramiento profesional al nivel zonal y local en el funcionamiento de áreas de su competencia, como asimismo, supervisión y evaluación de programas relacionados con su especialidad.	Título Universitario
13		CONDUCCIÓN	KZR	COORDINADOR DE RESIDENCIAS	Titulo de puesto base	Tareas de coordinación docente y administrativa del proceso de formación de las residencias de salud que incluyen la evaluación y supervisión del mismo.	Título Universitario
14		CONDUCCIÓN	DH8	DIRECTOR DE HOSPITAL DE COMPLEJIDAD VIII	Titulo de puesto base	Tareas de conducción profesional-administrativa de todas las actividades desarrolladas en las distintas áreas del Hospital bajo su responsabilidad.	Médico/Odontólogo
15		CONDUCCIÓN	DHA	DIRECTOR ASOCIADO VIII	Titulo de puesto base	Asistir al Director de Nivel VIII en las tareas ténico-administrativas del área de trabajo correspondiente y subrogarlo en caso de ausencia.	Médico/Odontólogo
16		CONDUCCIÓN	DH6	DIRECTOR DE HOSPITAL DE COMPLEJIDAD VI	Titulo de puesto base	Tareas de conducción profesional-administrativa de todas las actividades desarrolladas en las distintas áreas del Hospital bajo su responsabilidad, con posibilidad de destinar parte del tiempo de su función a tareas asistenciales.	Médico/Odontólogo
17		CONDUCCIÓN	DH4	DIRECTOR DE HOSPITAL DE COMPLEJIDAD IV	Titulo de puesto base	Tareas de conducción profesional-administrativa de todas las actividades desarrolladas en las distintas áreas del Hospital bajo su responsabilidad en al menos un 70% de su tiempo laboral y tareas asistenciales en el 30% restante.	Médico/Odontólogo
18		CONDUCCIÓN	DH3	DIRECTOR DE HOSPITAL COMPLEJIDAD III A	Titulo de puesto base	Tareas de conducción profesional-administrativa de todas las actividades desarrolladas en las distintas áreas del Hospital bajo su responsabilidad, en al menos un 50% de su tiempo y tareas asistenciales en el 50% restante.	Médico/Odontólogo
19		CONDUCCIÓN	DH3	DIRECTOR DE HOSPITAL COMPLEJIDAD III B	Titulo de puesto base	Tareas de conducción profesional-administrativa de todas las actividades desarrolladas en las distintas áreas del Hospital bajo su responsabilidad, en al menos un 50% de su tiempo y tareas asistenciales en el 50% restante.	Médico/Odontólogo
20		CONDUCCIÓN	ADH	ADMINISTRADOR DE HOSPITAL	Titulo de puesto base	Tareas de conducción de áreas de gestión administrativa de los recursos económicos, financieros, patrimoniales, físicos a nivel hospitalario y de personal en la baja complejidad.	Mínimo Título Secundario completo. Opcional Título Terciario o Universitario según complejidad del Hospital
21		CONDUCCIÓN	JHD	JEFE DE DEPARTAMENTO HOSPITALARIO/GERENTE HOSPITALARIO/SUBDIRECTOR	Titulo de puesto base	Tareas de conducción de las áreas bajo su dependencia, como de asistencia al Director del Establecimiento en todos los temas inherentes al área de su competencia.	Título Terciario o Universitario según complejidad del Hospital
22		CONDUCCIÓN	JHS	JEFE DE SERVICIOS HOSPITALARIOS	Titulo de puesto base	Tareas de coordinación, supervición y evaluación del desarrollo de programas de su servicio y organización de actividades intra y extra hospitalarias inherentes a su servicio.	Título Secundario, Terciario o Universitario según complejidad del Hospital y área de trabajo
23		CONDUCCIÓN	JHT	JEFE DE SECTOR HOSPITALARIO	Titulo de puesto base	Tareas de coordinación, supervisión y evaluación del desarrollo de programas de su sector y organización de actividades intra y extra hospitalarias inherentes a su sector.	Mínimo título secundario completo.
24		CONDUCCIÓN	JHC	JEFE DE SECCION HOSPITAL	Titulo de puesto base	Tareas de coordinación, supervisión y evaluación del desarrollo de programas de su sección y organización de actividades intra y extra hospitalarias inherentes a su sección.	Mínimo título secundario completo
25		CONDUCCIÓN	JZC	JEFE CENTRO DE SALUD II URBANO	Titulo de puesto base	Tareas de coordinación, supervisión y evaluación del desarrollo de las actividades de salud del centro, con posibilidad de destinar parte del tiempo de su función a tareas asistenciales.	Título terciario o Universitario
26		CONDUCCIÓN	JZC	JEFE CENTRO DE SALUD II RURAL	Titulo de puesto base	Tareas de coordinación, supervisión y evaluación del desarrollo de las actividades de salud del centro, con posibilidad de destinar parte del tiempo de su función a tareas asistenciales.	Título terciario o Universitario
27		CONDUCCIÓN	JZC	JEFE CENTRO DE SALUD V	Titulo de puesto base	Tareas de coordinación, supervisión y evaluación del desarrollo de las actividades de salud del centro, con posibilidad de destinar parte del tiempo de su función a tareas asistenciales.	Título terciario o Universitario
28	PF	PROFESIONAL	M10	MEDICO	Médico sin especialización	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población a través de acciones de prevención, promoción, recuparación y rehabilitación de la salud.	Médico/Médico cirujano

IF-2024-02857472-NEU-STRAB#MTDL
Página 85 de 91

Nº Orden	CATEGORIA	Agrupamiento Clase Ocupacional	Código	Denominación del Puesto	REQUISITO MINIMO DE TITULO	DESCRIPCION DEL PUESTO	FORMACIÓN
29	PF	PROFESIONAL	M11	MEDICO RESIDENTE	Profesional sin especialización - profesional con especialización (Residente pos básica)	Médico en formación de postgrado en una especialidad que realiza tareas de atención de la salud de la población mediante asistencia directa a pacientes bajo la supervisión directa o indirecta de Instructores médicos, según ciclo de formación.	Médico/Médico cirujano
30	PF	PROFESIONAL	M12	MEDICO NEUROLOGO	Médico especialidad en Neurología	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población que padece enfermedades que afecten al sistema nervioso a través de acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Neurólogo
31	PF	PROFESIONAL	M13	MEDICO UROLOGO	Médico especialidad en Urologia	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población afectada por enfermedades urológicas a través de acciones de recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Urólogo
32	PF	PROFESIONAL	M15	MEDICO INFECTOLOGO	Médico especialidad en Infectología	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población a través de acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud, en cuestiones relacionadas con las enfermedades infecciosas.	Médico Infectólogo
33	PF	PROFESIONAL	M16	MEDICO GASTROENTEROLOGO	Médico especialidad en Gastroenterología	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población a través de acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud, en cuestiones relacionadas con las enfermedades gastroenterológicas.	Médico Gastroenterólogo
34	PF	PROFESIONAL	M17	MEDICO ENDOCRINOLOGO	Médico especialidad en Endocrinología	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población a través de acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud, en enfermedades de origen endocrinológico.	Médico Endocrinólogo
35	PF	PROFESIONAL	M18	MEDICO ALERGISTA E INMUNOLOGO	Médico especialidad en Alergia	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población a través de acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud, en enfermedades relacionadas con procesos de hioersensibilidad en los cuales interviene el sistema inmunitario.	Médico Alergista
36	PF	PROFESIONAL	M1A	MEDICO ANATOMOPATOLOGO	Médico especialidad en Anatomia Patologica	Trabajo de ejecución profesional que consiste en tareas de apoyo a las distintas especialidades médicas a través de técnicas diagnósticas anátomo-histológicas tendientes a la recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Anátomo Patólogo
37	PF	PROFESIONAL	M1C	MEDICO CLINICO	Médico especialidad en Clinica Medica	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población adulta, a través de acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Clínico
38	PF	PROFESIONAL	M1D	MEDICO DERMATOLOGO	Médico especialidad en Dermatología	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población genral, en cuestiones relativas a la piel y anexos, tendientes a la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Dermatólogo
39	PF	PROFESIONAL	M1E	MEDICO ANESTESISTA	Médico especialidad en Anestesia	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población en general, a través de acciones de recuperación y rehabilitación de la salud, en cuestiones atinentes a la anestesia, analgesia y sedación para diagnóstico y/o tratamiento.	Médico Anestesista
40	PF	PROFESIONAL	M1F	MEDICO OFTALMOLOGO	Médico especialidad en Oftalmologia	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir la salud oftalmológica de la población, a través de acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Oftalmólogo
41	PF	PROFESIONAL	M1G	MEDICO GENERAL	Médico especialidad en Medicina General	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población en general, a través de acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud, con énfasis en la atención primaria de la salud.	Médico General
42	PF	PROFESIONAL	M1H	MEDICO HEMOTERAPEUTA E INMUNOHEMATOLOGO	Médico especialidad en Hemoterapia	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población general, en cuestiones relacionadas con la donación, preparación y transfusión de componentes de la sangre, con acciones tendientes a la recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Hemoterapista
43	PF	PROFESIONAL	M1I	MEDICO LABORAL	Médico especialidad en Medicina Laboral	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población que trabaja en establecimientos de salud a través de acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación.	Médico Laboral
44	PF	PROFESIONAL	M1J	MEDICO ONCOLOGO	Médico especialidad en Oncología	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir la población que padece enfermedades realcionadas con el cáncer a través de acciones de recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Oncólogo
45	PF	PROFESIONAL	M1K	MEDICO CARDIOLOGO	Médico especialidad en Cardiología	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población general, en cuestiones atinentes a lo cardiovascular, tendientes a la promoción, recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Cardiólogo
46	PF	PROFESIONAL	M1L	MEDICO OTORRINOLARINGOLOGO	Médico especialidad en Otorrinolaringologo	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población, en problemas de origen otorrinolaringológico, a través de acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Otorrinolaringólogo
47	PF	PROFESIONAL	M1M	MEDICO HEMATOLOGO	Médico especialidad en Hematología	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población con enfermedades de la sangre, a través de acciones de recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Hematólogo
48	PF	PROFESIONAL	M1N	MEDICO NEONATOLOGO	Médico especialidad en Neonatología	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población infantil, a través de acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud, a partir del nacimiento y hasta los 28 días de vida.	Médico Neonatólogo
49	PF	PROFESIONAL	M1P	MEDICO PEDIATRA	Médico especialidad en Pediatria	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población infantil, a través de acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Pediátra
50	PF	PROFESIONAL	M1Q	MEDICO CIRUJANO	Médico especialidad en Cirugia	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asisitr a la población adulta, a través de acciones quirúrgicas tendientes a la recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Cirujano
51	PF	PROFESIONAL	M1R	MEDICO ESPECIALISTA EN DIAGNOSTICO POR IMÁGENES	Médico especialidad en Diagnóstico por Imágenes/ Radiología	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población, realizando diagnósticos por imágenes.	Médico en Diagnóstico por Imágenes
52	PF	PROFESIONAL	M1S	MEDICO PSIQUIATRA	Médico especialidad en Psiquiatria	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población en lo relativo a la salud mental, con acciones de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Psiquiátra
53	PF	PROFESIONAL	M1T	MEDICO TOCOGINECOLOGO	Médico especialidad en Tocoginecologia	Trabajo de ejcución profesional que consiste en asistir a la población femenina, a través de acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud, a partir de la adolescencia.	Médico Tocoginecólogo

IF-2024-02857472-NEU-STRAB#MTDL

Nº Orden	CATEGORIA	Agrupamiento Clase Ocupacional	Código	Denominación del Puesto	REQUISITO MINIMO DE TITULO	DESCRIPCION DEL PUESTO	FORMACIÓN
54	PF	PROFESIONAL	M1U	MEDICO TRAUMATOLOGO	Médico especialidad en Traumatología	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población en general, a través de acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud, en cuestiones atinentes al aprato osteo-músculo-articular.	Médico Traumatólogo
55	PF	PROFESIONAL	M1V	MEDICO NEFROLOGO	Médico especialidad en Nefrología	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población general, en cuestiones relacionadas con las enfermedades renales y en instituciones de diálisis, con acciones tendientes a la recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Nefrólogo
56	PF	PROFESIONAL	M1W	MEDICO PSICOTERAPEUTA	Especialidad Basica más capacitación especifica /Especialista en Psicoterapia	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población a través de acciones de pevención, promoción, recuperación y rehabilitación de salud mental, con técnicas de psicoanálisis.	Médico psiquiátra más capacitación especifica en Psicoterapia
57	PF	PROFESIONAL	M1Y	MEDICO NEUMONOLOGO ADULTOS	Médico especialidad en Neumonología	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población adulta en cuestiones realcionadas con las enfermedades pulmonares, con acciones tendientes a la recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Neumonólogo
58	PF	PROFESIONAL	M1Z	MEDICO FISIATRA	Médico especialidad en Fisiatria	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población a través de acciones de recuperación y rehabilitación de la salud, de las personas que padecen incapacidades temporarias ó definitivas.	Médico Fisiátra
59	PF	PROFESIONAL	M6C	MEDICO TERAPISTA ADULTOS	Médico especialidad en Terapia Intensiva	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población adulta, a través de acciones de recuperación y rehabilitación de la salud, en situaciones críticas de la misma.	Médico Terapista Intensivo
60	PF	PROFESIONAL	M6G	MEDICO GENETISTA	Médico especialidad en Genetica	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población a través de acciones de prevención y promoción de la salud, brindando apoyo y consejo genético, ante problemas de este origen ó hereditarios..	Médico Genetista
61	PF	PROFESIONAL	M6I	MEDICO CIRUJANO PLASTICO	Médico especialidad en Cirugía Plastica	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población, a través de acciones quirúrgicas, reparadoras ó estéticas, tendientes a la recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Cirujano Plástico
62	PF	PROFESIONAL	M6J	MEDICO NEUROCIRUJANO	Médico especialidad en Neurocirugia	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población a través de acciones quirúrgicas sobre el sistema nervioso, tendientes a la recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Neurocirujano
63	PF	PROFESIONAL	M6K	MEDICO CARDIOLOGO INFANTIL	Médico especialidad en Cardiologia Infantil	Trabajo de ejecución profesional que consite en asistir a la población pediátrica, en cuestiones atinentes a la enfermedad cardiovascular, tendientes a la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Cardiólogo Infantil
64	PF	PROFESIONAL	M6N	MEDICO NEUROLOGO INFANTIL	Médico especialidad en Neurologia Infantil	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población infantil que padece enfermedades que afecten el sistema nervioso a través de acciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Especialista en Neurologia Infantil
65	PF	PROFESIONAL	M6P	MEDICO TERAPISTA INFANTIL	Médico especialidad en Terapia Intensiva Pediatrica	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población infantil, a través de acciones de recuperación y rehabilitación de la salud, en situaciones críticas de la misma.	Médico Terapista Intensivo Pediátrico
66	PF	PROFESIONAL	M6Q	MEDICO CIRUJANO INFANTIL	Médico especialidad en Cirugía Infantil	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población infantil, a través de acciones quirúrgicas tendientes a la recuperación y rehabilitación d ela salud.	Médico Cirujano Infantil
67	PF	PROFESIONAL	M6R	MEDICO RADIOTERAPEUTA	Médico especialidad en Radioterapia	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población, brindando tratamiento que implica la manipulación de elementos radioactivos.	Médico Rarioterapeuta
68	PF	PROFESIONAL	M6Z	MEDICO NEUMONOLOGO INFANTIL	Médico especialidad en Neumonologia Infantil	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población infantil en cuestiones relacionadas con las enfermedades pulmonares, con acciones tendientes a la recuperación y rehabilitación de la salud.	Médico Neumonólogo Infantil
69	PF	PROFESIONAL	M6X	MEDICO ESPECILISTA EN TOXICOLOGIA	Médico especialidad en Toxicologia		Médico Especialista en Toxicologia
70	PF	PROFESIONAL	M6E	MEDICO EMERGENTOLOGO	Médico especialidad en Emergentologia		Médico Especialista en Emergentologia
71	PF	PROFESIONAL	M6B	MEDICO REUMATOLOGO	Médico Especialista en Reumatología	Trabajo de ejecución profesional que consiste en acciones médicas destinadas a Asistir pacientes con enfermedades reumáticas, durante las etapas de diagnóstico clínico, tratamiento y seguimiento, contemplando los factores de riesgo, contexto social e incluyendo al equipo multidisciplinario	Médico Especialista en Reumatología
72	PF	PROFESIONAL	MAU	MEDICO AUDITOR	Médico sin o con especialización y capacitacion especifica	Trabajo de ejecución profesional que consiste en realizar auditorias de prestaciones médicas.	Médico con capacitación especifica
73	PF	PROFESIONAL	P1D	ODONTOLOGO	Odontologo	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población a través de acciones de promoción, protección, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud bucodental.	Odontólogo
74	PF	PROFESIONAL	E1P	LICENCIADO EN ENFERMERIA	Lic. En Enfermería	Trabajo de ejecución profesional que consiste en administrar cuidados enfermeros integrales en todos los niveles y modalidades de atención tendientes a la prevención, promoción, recuperación y rehabilitacióndne la salud.	Lic. En Enfermería
75	PF	PROFESIONAL	P1B	BIOQUIMICO/LIC. EN BIOQUÍMICA	Bioquimico/Lic. En Bioquimica	Trabajo de ejecución y supervisión profesional que consiste en efectuar y supervisar los procedimientos destinados a la investigación de parámetros bioquímicos como complemento para la atención final de la salud de la población.	Bioquímico/Lic. En Bioquímica
76	PF	PROFESIONAL	P1F	FARMACEUTICO	Farmaceutico/ Lic. en Farmacia	Trabajo de ejecución profesional que consiste en preparar y suministrar productos médicos, de acuerdo a lo prescripto por el facultativo, así como ejercer el control técnico y administrativo de la farmacia hospitalaria y de los servicios de esterilización.	Farmacéutico/Lic. En Farmacia
77	PF	PROFESIONAL	P1G	LICENCIADO EN GENETICA	Lic.en Genetica	Trabajo de ejecución profesional que consiste en efectuar técnicas y procedimientos destinados a la investigación de parámetros genéticos, bajo supervisión de médico especialista en genética, como complemento para la atención final de la salud de la población.	Lic. En Genética
78	PF	PROFESIONAL	P1K	KINESIOLOGO/FISIOTERAPEUTA	Lic. en Kinesiología /Kinesiologo/Fisioterapeuta	Trabajo de ejecución profesional que consiste en efectuar tratamientos de prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, aplicando técnicas de fisioterapia y kinesioterapia.	Lic. En Kinesiología/Kinesiólogo/Fisioterapéuta
79	PF	PROFESIONAL	P1L	LIC. en SERVICIO SOCIAL	Lic. En Servicio Social/Asistente Social	Trabajo de ejecución profesional que consiste en la aplicación de métodos, procedimientos y técnicas para intervenir en problemáticas sociales a efectos de su resolución.	Lic. En Servicio Sodial/Asistente Social

IF-2024-02857472-NEU-STRAB#MTDL
Página 87 de 91

Nº Orden	CATEGORIA	Agrupamiento Clase Ocupacional	Código	Denominación del Puesto	REQUISITO MINIMO DE TITULO	DESCRIPCION DEL PUESTO	FORMACIÓN
80	PF	PROFESIONAL	P1N	LIC. en NUTRICION	Lic. En Nutrición /Nutricionista /Dietista	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población en los aspectos alimentarios y nutricionales, planificar y formular dietas y menúes; supervisar y orientar la preparación y distribución de las dietas; evaluar los resultados obtenidos; participar en programas de educación alimentaria y de investigación.	Lic. En Nutrición/Nutricionista/Dietista
81	PF	PROFESIONAL	P1P	PSICOLOGO	Lic. En Psicología/Psicólogo	Trabajo de ejecución profesional que consiste en actuar con el paciente y su familia a través de la aplicación de recursos, procedimientos y técnicas psicológicas.	Lic. En Psicología/Psicólogo
82	PF	PROFESIONAL	P1U	FONOAUDIOLOGO	Lic. En Fonoaudiología/Fonoaudiólogo	Trabajo de ejecución profesional que consiste en efectuar tratamientos de prevención, recuperación y rehabilitación de la salud aplicando técnicas de Foniatría y Audiología.	Lic. En Fonoaudiología/Fonoaudiólogo
83	PF	PROFESIONAL	P1T	TERAPISTA OCUPACIONAL	Lic. En Terapia Ocupacional	Trabajo de ejecución profesional que consiste en la realización de actividades de recuperación psico-física de pacientes con invalidez motriz o psíquica por medio de técnicas especiales.	Lic. En Terapia Ocupacional/Terapista Ocupacional
84	PF	PROFESIONAL	P1X	INGENIERO/LIC. EN FÍSICA	Ingeniero/Lic. En Física o Título de grado a fin	Liderar todas las actividades técnico/administrativas, de técnicos en radioterapia, de técnicos físicos especialistas en radioterapia y de docencia e investigación del personal no médico de radioterapia.	Ingeniero/Lic. En Física
85	PF	PROFESIONAL	P1O	LIC. EN OBSTETRICIA	Lic. en Obstetricia	Trabajo de ejecución profesional que consiste en realizar actividades de control del embarazo, parto y puerperio normal y de bajo riesgo, así como educación vinculada a la salud reproductiva.	Lic. Obstetricia
86	PF	PROFESIONAL	PAB	BIOINGENIERO	Bioingeniero/ título a fin	Trabajo de ejecución profesional que consiste en la aplicación de métodos tecnológicos e ingenieriles a los problemas presentados por la medicina y la biología permitiendo garantizar el correcto funcionamiento de los equipos necesarios para el cuidado directo de los pacientes.	Bioingeniero
87	PF	PROFESIONAL	PAA	PROFESIONAL DEL AREA DE ANALISIS DE ALIMENTOS	Ingeniero en Alimentos/Lic. En Tecnología Industrial de Alimentos/Lic. En Bromatología/Lic. En Ciencia y Tecnología de Alimentos/Lic. En Química/título afin	Trabajo de ejecución y supervisión que consista en el análisis de los alimentos de consumo de la población.	Ingeniero en Alimentos/Lic. En Tecnología Industrial de Alimentos/Lic. En Bromatología/Lic. En Ciencia y Tecnología de Alimentos/Lic. En Química/título afin
88	PF	PROFESIONAL	P1V	VETERINARIO	Médico Veterinario/Veterinario	Trabajo de ejecución profesional que consiste en asistir a la población a través de acciones de promoción, protección y prevención de la salud en relación a las zoonosis y control de vectores.	Médico Veterinario/Veterinario
89	PF	PROFESIONAL	PAC	PROFESIONAL ÁREA ADMINISTRACIÓN	Lic. En Administración/Lic. En Estadística Licenciado en Gestión Políticas Públicas	Trabajo de planificación, evaluación y seguimiento presupuestario y financiero de operaciones administrativas; análisis previo contable-económico de normativas o instrumentos legales; asesoramiento en relación a la situación impositiva-contable frente a terceros.	Lic. En Administración/Lic. En Estadística Licenciado en Gestión Políticas Públicas
90	PF	PROFESIONAL	PAG	ASESOR LEGAL	Abogado	Tareas de evaluación y control desde el punto de vista legal, de las actividades de la Institución frente al contexto; el análisis legal previo de las decisiones y la formalización de las mismas en términos de la normativa correspondiente o de contratos, convenios u otra forma de compromisos institucionales, representación legal y asesoramiento jurídico institucional.	Abogado
91	PF	PROFESIONAL	PAQ	PROFESIONAL AREA RECURSOS FISICOS Y MEDIO AMBIENTE	Lic. En Saneamiento Ambiental/título de grado afin	Tareas de supervisión y coordinación de proyectos arquitectónicos de ampliación, remodelación y conservación de la estructura institucional, análisis y propuesta de mejoramiento del medio ambiente en relación al área de salud.	Lic. En Saneamiento Ambiental/título de grado afin
92	PF	PROFESIONAL	PAU	LIC. CIENCIAS COMPUTACION	Lic. En Ciencias de la Computación/Lic. En Sistemas/título de grado afin	Tareas de diseño, desarrollo e implementación de metodologías y sistemas referidos a almacenaje de información.	Lic. En Ciencias de la Computación/Lic. En Sistemas/título de grado afin
93	PF	PROFESIONAL	P1I	INGENIERO	Ingeniero Civil / Ingeniero	Trabajo de ejecución profesional que consiste en el planeamiento, coordinación, ejecución y supervisión del mantenimiento de la planta física, equipos, máquinas, elementos e instalaciones de los Servicios de Salud.	Ingeniero Civil/Ingeniero con título afin
94	PF	PROFESIONAL	P1S	PROFESIONAL EN CIENCIAS SOCIALES/COMUNICACIÓN	Sociólogos/Antropólogos/Lic. En Ciencias de la Comunicación/Lic. En ciencias de la Educación/Lic. En Sistemas de Información/ título de grado afin.-	Trabajo de ejecución profesional que consiste en brindar aportes para la atención del paciente y su entorno (familiar y social) a través de la aplicación de recursos, procedimientos y técnicas sociológicas y de la comunicación.	Sociólogos/Antropólogos/Lic. En Ciencias de la Comunicación/Lic. En ciencias de la Educación/Lic. En Sistemas de Información/ título de grado afin.-
95	PF	PROFESIONAL	P1C	PROFESIONAL DE LAS CIENCIAS NATURALES	Lic. Cs. Naturales, Lic. en Cs. Biológicas, Biólogo, o Título afín.	Trabajo de ejecución del profesional que consiste en realizar acciones de investigación, desarrollo y aplicación de las áreas de las Ciencias Naturales en el campo de la salud	Lic. Cs. Naturales, Lic. en Cs. Biológicas, Biólogo, o Título afín.
96	PF	PROFESIONAL	PAR	PROFESIONAL AREA REHABILITACIÓN	Lic. en Psicomotricidad, Lic. en Musicoterapia, Lic. en Psicopedagogía y Lic. en Órtesis y Prótesis o Título afín	Trabajo de ejecución profesional que consiste en realizar acciones sociales, educativas y específicamente del área psicomotora para sujetos con alteraciones/trastornos psicomotores en el campo de la salud, rehabilitación, educación y reinserción social.	Lic. en Psicomotricidad, Lic. en Musicoterapia, Lic. en Psicopedagogía y Lic. en Órtesis y Prótesis o Título afín
97	PF	PROFESIONAL	PRH	LICENCIADO EN RECURSOS HUMANOS	Lic. en Recursos Humanos/ Lic. en Gestión de Recursos Humanos/Lic. en Gestión del Capital Humano	*Profesional que brinda asesoramiento sobre procesos, procedimientos y tareas respecto a la gestión y desarrollo de los Recursos Humanos. *Posee conocimientos para desarrollar y aplicar estrategias de gestión que se centran en la planificación, organización, ejecución y control, con el fin de alcanzar los objetivos planeados.	Lic. en Recursos Humanos/ Lic. en Gestión de Recursos Humanos/Lic. en Gestión del Capital Humano
98	PF	PROFESIONAL	PBI	LICENCIADO EN BIOIMÁGENES	Lic. en Bioimágenes / Lic. en Producción de Bioimágenes / Lic. en Diagnóstico por Imágenes/Lic. en Radiología/	*Profesional que posee conocimiento sobre la anatomía, fisiología y patología y su expresión en el diagnóstico por imágenes. Está capacitado para producir imágenes aptas para el diagnóstico médico a partir de la aplicación de los métodos y técnicas convencionales y de alta complejidad.	Lic. en Bioimágenes / Lic. en Producción de Bioimágenes / Lic. en Diagnóstico por Imágenes/Lic. en Radiología/
99	PF	PROFESIONAL	PSM	LICENCIADO EN PSICOMOTRICIDAD	Licenciado/a en Psicomotricidad	Profesional con formación teórico-práctica, que actúa en la Estimulación, Educación, Reeducación y Terapia Psicomotriz, interviniendo a niveles profiláctico, educativo y terapéutico. Además, brinda asesoría técnica e investigación.	Licenciado/a en Psicomotricidad
100	PF	PROFESIONAL	PIQ	LICENCIADO EN INSTRUMENTACIÓN QUIRÚRGICA	Licenciado/a en Instrumentación Quirúrgica	*Profesional con amplio conocimiento para organizar, gestionar y administrar los servicios de instrumentación quirúrgica en los diferentes niveles del sistema de salud. *Apoya los procesos de intervención quirúrgica en el marco de la gestión y la atención de la salud, ejecutando procedimientos técnicos específicos en diversas áreas quirúrgicas. * Está capacitado para asesorar en temas relacionados a la formación y el desempeño del recurso humano en Instrumentación Quirúrgica.	Licenciado/a en Instrumentación Quirúrgica

IF-2024-02857472-NEU-SITRAB#MTDL
Página 88 de 91

Nº Orden	CATEGORIA	Agrupamiento Clase Ocupacional	Código	Denominación del Puesto	REQUISITO MINIMO DE TITULO	DESCRIPCION DEL PUESTO	FORMACIÓN
101	PF	PROFESIONAL	PAS	LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE SALUD	Lic. en Administración de la Salud/ Lic. en Administración de Salud/ Lic. en Administración de Servicios de Salud/ Lic. en Gestión de Servicios de Salud.	*Profesional con conocimientos para diseñar y aplicar técnicas de administración en los distintos niveles organizacionales y evaluar e implementar mecanismos para la mejor organización de los recursos materiales, humanos y financieros. *Posee capacidad para la planificación de políticas públicas de Salud.	Lic. en Administración de la Salud/ Lic. en Administración de Salud/ Lic. en Administración de Servicios de Salud/ Lic. en Gestión de Servicios de Salud.
102	PF	PROFESIONAL	PCR	CONTADOR	Contador Público	Profesional con conocimiento para planificar, organizar, dirigir, controlar el proceso contable, proporcionando información confiable y eficaz para la toma de decisiones y cumplimiento de obligaciones fiscales.	Contador Público
103	PF	PROFESIONAL	P4H	LICENCIADO EN HEMOTERAPIA	Licenciado/a en Hemoterapia e Inmunohematología	*Profesional capacitado para la planificación, organización, coordinación y control de los procesos de gestión y administración del laboratorio de hemoterapia. *Posee amplios conocimientos para integrar equipos multidisciplinarios para el desarrollo e investigación en el área de su competencia. Capacidad para colaborar en la implementación de normas de calidad y auditar su cumplimiento.	Licenciado/a en Hemoterapia e Inmunohematología
104	PF	PROFESIONAL	PDG	DISEÑADOR GRÁFICO	Licenciado/a en Diseño Gráfico	*Profesional especialista en la comunicación visual, capaz de diseñar y construir mensajes, teniendo como base la funcionalidad y el diseño. Posee conocimientos en el manejo de técnicas y herramientas de diseño técnico y web, necesario para su tarea.	Licenciado/a en Diseño Gráfico
105	PF	PROFESIONAL	P1A	ARQUITECTO	Arquitecto	Profesional responsable de diseñar y planificar edificaciones y espacios, asegurando que sean funcionales, seguros y estéticamente agradables. Trabaja en colaboración con ingenieros, constructores y otros profesionales para llevar a cabo proyectos desde la concepción hasta la finalización	Arquitecto
106	PF	PROFESIONAL	PAQ	PROFESIONAL AREA RECURSOS FISICOS Y MEDIO AMBIENTE	Lic. En Saneamiento Ambiental/Título a fin	Profesional responsable de diseñar, implementar y supervisar programas y proyectos que promuevan la salud pública y la protección del medio ambiente. Su objetivo es prevenir y controlar la contaminación, gestionando residuos y promoviendo prácticas sostenibles.	Lic. En Saneamiento Ambiental/Título a fin
107	PF	PROFESIONAL	PPD	LICENCIADO EN PODOLOGÍA	Lic. en Podología	Profesional que se desempeña en la prevención, diagnóstico y tratamiento de patologías del pie y desarrolla un trabajo interdisciplinario con distintos agentes de Salud.	Lic. en Podología
108	TC	TECNICO	E2T	ENFERMERO	Enfermero	Tareas de atención directa e indirecta de enfermeria destinadas a protección, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, brindando cuidados de enfermería integrales en todos los niveles y modalidades de atención.	Enfermero
109	TC	TECNICO	T4A	TECNICO EN ANATOMIA PATOLOGICA	Técnico en Anatomía Patológica	Trabajo de ejecución técnica que consiste en la realización de preparados anatomopatológicos (materiales sólidos), en el mantenimiento del archivo anatomopatológico y en el control de los materiales de servicio.	Técnico en Anatomía Patológica
110	TC	TECNICO	T4B	TECNICO EN SANEAMIENTO AMBIENTAL	Técnico en Saneamiento Ambiental	Tareas de inspección y control sanitario en establecimientos de salud y comunidad verificando el cumplimiento de leyes y reglamentos sobres instalaciones y funcionamiento sanitario de los mismos, control y promoción de actividades vinculadas al saneamiento ambiental y control de vectores y roedores.	Técnico en Saneamiento Ambiental o título afín
111	TC	TECNICO	T4C	TECNICO EN BROMATOLOGIA	Técnico en Bromatología	Tareas de control de bromatología de alimentos y otros elementos, tomando y analizando muestras para determinación química y biológica.	Técnico en Bromatología o título afín
112	TC	TECNICO	T4E	TECN. ELECTROMECANICO/ MANTENIMIENTO	Técnico Electrónico/Técnico Electromecánico/Maestro Mayor de Obras / Técnico Mecánico Electricista	Tareas de ejecución técnica que consiste en reparar y mantener en funcionamiento equipos eléctricos y los que dependan de componentes y circuitos electrónicos y participar en la planificación del adecuado funcionamiento de los mismos.	Técnico Electrónico/Técnico Electromecánico/Maestro Mayor de Obras / Técnico Mecánico Electricista
113	TC	TECNICO	T4G	TECNICO EN SEGURIDAD e HIGIENE del TRABAJO	Técnico en Seguridad e Higiene del Trabajo	Trabajo técnico relacionado con la prevención de accidentes y de las enfermedades profesionales. Interviene además, en la búsqueda de metodologías necesarias para el estudio de riesgos laborales.	Técnico en Seguridad e Higiene del Trabajo o título afín
114	TC	TECNICO	T4H	TECNICO HEMOTERAPISTA	Técnico en Hemotarapia	Tareas técnicas de determinación de características y patologías sanguíneas.	Técnico en Hemotarapia
115	TC	TECNICO	T4I	INSTRUMENTISTA	Técnico en Instrumentación Quirúrgica /Instrumentista /Instrumentador Quirúrgico	Tareas técnicas de preparación y provisión de instrumental necesario al equipo médico durante el acto quirúrgico.	Técnico en Instrumentación Quirúrgica/Instrumentista/Instrumentador Quirúrgico/título afín
116	TC	TECNICO	T4K	TECNICO EN PRACTICAS CARDIOLOGICAS	Técnico en Cardiología/Técnico en Prácticas Cardiológicas	Trabajo de ejecución técnica que consiste en la obtención de información cardiológica del paciente a través de técnicas, métodos y equipos de cardiología, así como de preparación de materiales y equipos para prácticas cardiológicas.	Técnico en Cardiología/Técnico en Prácticas Cardiológicas
117	TC	TECNICO	T4L	TÉCNICO EN LABORATORIO/TÉCNICO QUÍMICO	Técnico en Laboratorio/Técnico Químico/ Técnico Superior en Laboratorio/ título afín	Trabajo de ejecución técnica que consiste en el procesamiento de las muestras del laboratorio bioquímico.	Técnico en Laboratorio/Técnico Químico/ Técnico Superior en Laboratorio/ título afín
118	TC	TECNICO	T4M	TECNICO HEMATOLOGO	Técnico en Hematología	Tareas de extracción y elaboración de análisis clínicos hematológicos.	Técnico en Hematología
119	TC	TECNICO	T4O	OBSTETRICA	Obstétrica	Trabajo de ejecución técnica que consiste en controlar el embarazo, parto, puerperio normal y detectar las situaciones de anormalidad, participando con el médico en la atención de éstas.	Obstétrica
120	TC	TECNICO	T4P	TECNICO HISTOTECNICA	Técnico en Histotécnica/Técnico en Anatomía Patológica/Técnico en Citología	Trabajo de ejecución técnica que consiste en la realización de preparados histológicos (materiales sólidos), en el mantenimiento del archivo histopatológico y en el control de los materiales de servicio.	Técnico en Histotécnica/Técnico en Anatomía Patológica/Técnico en Citología
121	TC	TECNICO	T4R	TECNICO EN IMÁGENES	Técnico en Radiología/Lic. En Bioimágenes	Trabajo de ejecución técnica que consiste en manejar el equipo radiológico, realizar exámenes simples y colaborar con el médico en los estudios de diagnóstico por imágenes de mayor complejidad.	Técnico en Radiología/Lic. En Bioimágenes/título afín
122	TC	TECNICO	T4U	TECNICO RADIOTERAPIA	Técnico en Radioterapia/Lic. En Bioimágenes/Técnico en Radiología	Trabajo de ejecución técnica que consiste en manejar equipos de radioterapia para realizar procedimientos de diagnóstico y tatamiento bajo supervisión médica.	Técnico en Radioterapia/Lic. En Bioimágenes/Técnico en Radiología
123	TC	TECNICO	T4T	TECNICO EN CITOLOGIA (CITOTECNICO)	Técnico en Citología/Citotécnico	Tareas técnicas de preparación de muestras de material citológico (líquidos).	Técnico en Citología/Citotécnico
124	TC	TECNICO	T4W	TECNICO EN TOMOGRAFIAS COMPUTADAS	Técnico en Tomografía Computada/Lic. En Bioimágenes/Técnico en Radiología	Trabajo de ejecución técnica que consiste en manejar el tomógrafo computado y colaborar con el médico en los estudios de diagnóstico por imágenes de mayor complejidad.	Técnico en Tomografía Computada/Lic. En Bioimágenes/Técnico en Radiología

IF-2024-02857472-NEU-STRAB#MTDL
Página 89 de 91

Nº Orden	CATEGORIA	Agrupamiento Clase Ocupacional	Código	Denominación del Puesto	REQUISITO MINIMO DE TITULO	DESCRIPCION DEL PUESTO	FORMACIÓN
125	TC	TECNICO	T4Y	TECNICO EN HEMODIALISIS	Técnico en Hemodiálisis	Trabajo de ejecución técnica que consiste en manejar equipos de hemodiálisis para realizar tratamientos en pacientes renales bajo supervisión médica.	Técnico en Hemodiálisis
126	TC	TECNICO	T4Z	TECNICO EN ESTERILIZACION	Técnico en Esterilización	Trabajo de ejecución técnica, que consiste en manejar equipos de esterilización y realizar tareas de recepción, preparación, acondicionamiento, esterilización y distribución de materiales necesarios en establecimientos asistenciales, bajo supervisión técnica de un Farmacéutico o responsable del área de Esterilización.	Técnico en Esterilización
127	TC	TECNICO	T4Q	TECNICO QUIMICO	Tecnico Quimico		Tecnico Quimico
128	TC	TECNICO	TDO	DISEÑADOR GRAFICO	Diseñador Grafico		Diseñador Grafico
129	TC	TECNICO	TAT	TECNICO ACOMPAÑANTE TERAPEUTICO	Tecnico en Acompañante Terapeutico	Profesional de la salud capacitado para integrar equipos interdisciplinarios y brindar atención personalizada a los pacientes y a su familiar, para colaborar en la	
130	TC	TECNICO	TAA	TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico en Administración de Empresa /Técnico en Administración Pública/ Técnico Superior Analista Administrativo Contable/Técnico Administración y Gestión de Políticas Públicas/ Técnico Universitario en Administración	recuperación de la salud, la calidad y la reinserción social de aquellos	Técnico en Administración de Empresa /Técnico en Administración Pública/ Técnico Superior Analista Administrativo Contable/Técnico Administración y Gestión de Políticas Públicas/ Técnico Universitario en Administración
131	TC	TECNICO	TAD	TECNICO EN ESTADISTICAS	Técnico en Estadística/ Técnico en Estadísticas de Salud	Tareas técnicas de elaboración de estadísticas a través de la compilación, análisis e interpretación de datos.	Técnico en Estadística/ Técnico en Estadísticas de Salud
132	TC	TECNICO	TAU	TECNICO/PROGRAMADOR DE INFORMATICA	Programador en Informática/Analista de Sistemas/ Tecnicatura Universitaria en Administración de Sistemas y Software Libre/Técnico Programador /Técnico Superior Informático Administración	Tareas de diseño de programas de software para el procesamiento automático de datos.	Programador en Informática/Analista de Sistemas/ Tecnicatura Universitaria en Administración de Sistemas y Software Libre/Técnico Programador /Técnico Superior Informático Administración
133	TC	TECNICO	TDG	MAESTRA JARDINERA	Maestra Jardinera/Profesora Jardín de Infantes	Trabajo vinculado a la estimulación psicomotriz de los niños en jardín maternal.	Maestra Jardinera/Profesora Jardín de Infantes
134	TC	TECNICO	TCC	CHEF	Chef/Técnico Superior en Cocina / Técnico Superior en Gastronomía /Profesional Gastronómico	Actividades de programación, ejecución y supervisión de los menús realizados en la Cocina hospitalaria, de acuerdo a indicación profesional.	Chef/Técnico Superior en Cocina / Técnico Superior en Gastronomía /Profesional Gastronómico
135	TC	TECNICO	TCM	TECNICO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	Técnico En Comunicación/ Analista Universitario En Comunicación Audiovisual/ Dirección Cinematografía/ Técnico Fotografía Periodística Y Publicitaria/ Técnico Superior En Imagen Fotográfica O Fotógrafo Profesional/ Producción Y Dirección Para Radio Y Tv/ Técnico En Televisión/ Diseñador Gráfico/ Diseñador Editorial/ Diseñador De Imagen Empresaria/ Diseñador De Información/ Técnico Universitario En Diseño De Imagen Y Sonido/ Diseñador De Imagen Y Sonido/ Diseñador Multimedia/ Técnico En Desarrollo De Sitios Web, Comunicador Web/ Técnico En Diseño Digital/ Analista Universitario En Comunicación Publicitaria. Licenciado En Publicidad/ Técnico Creativo/ Dirección De Arte, Cine Y Tv/ Técnico En Comunicación Empresaria/ Técnico Superior En Periodismo/ Técnico Superior O Analista En Marketing Y Publicidad/ Técnico En Diseño Gráfico/ Técnico En Diseño Industrial/ Técnico En Publicidad/ Técnico Superior En Publicidad Y Comunicación Estratégica/ Locutor Nacional/ Título A Fin		Técnico En Comunicación/ Analista Universitario En Comunicación Audiovisual/ Dirección Cinematografía/ Técnico Fotografía Periodística Y Publicitaria/ Técnico Superior En Imagen Fotográfica O Fotógrafo Profesional/ Producción Y Dirección Para Radio Y Tv/ Técnico En Televisión/ Diseñador Gráfico/ Diseñador Editorial/ Diseñador De Imagen Empresaria/ Diseñador De Información/ Técnico Universitario En Diseño De Imagen Y Sonido/ Diseñador De Imagen Y Sonido/ Diseñador Multimedia/ Técnico En Desarrollo De Sitios Web, Comunicador Web/ Técnico En Diseño Digital/ Analista Universitario En Comunicación Publicitaria. Licenciado En Publicidad/ Técnico Creativo/ Dirección De Arte, Cine Y Tv/ Técnico En Comunicación Empresaria/ Técnico Superior En Periodismo/ Técnico Superior O Analista En Marketing Y Publicidad/ Técnico En Diseño Gráfico/ Técnico En Diseño Industrial/ Técnico En Publicidad/ Técnico Superior En Publicidad Y Comunicación Estratégica/ Locutor Nacional/ Título
136	TC	TECNICO	TRH	TECNICO EN RECURSOS HUMANOS	Técnico en Recursos Humanos o título afín	Trabajo vinculado a la producción de servicios de apoyo técnico especializado, necesarios para el funcionamiento administrativo de la institución en todo lo relacionado con la gestión del recurso humano.	Técnico en Recursos Humanos o título afín
137	TC	TECNICO	TAV	TECNICO ANALISTA	Analista en computacion/ sistema	Tareas de diseño, desarrollo e implementación de metodologías y sistemas referidos al almacenaje de información en los Servicios de Salud.	Analista en computacion/ sistema
138	TC	TECNICO	TAS	TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE SALUD	Tec. Universitaria en Gestión Administrativa de Servicios de Salud/Tec. Universitaria en Gestión de Servicios de Salud/Tec. Superior en Administración de Servicios de Salud.	*Personal capacitado para organizar, evaluar y supervisar el funcionamiento de distintos efectores de Salud. * Posee los conocimientos para la programación, interpretación y utilización de indicadores de producción que permiten evaluar procesos y resultados, con el fin de organizar y controlar el funcionamiento de efectores de Salud.	Tec. Universitaria en Gestión Administrativa de Servicios de Salud/Tec. Universitaria en Gestión de Servicios de Salud/Tec. Superior en Administración de Servicios de Salud.
139	TC	TECNICO	TEM	TÉCNICO EN EMERGENCIAS MÉDICAS	Técnico superior en emergencias médicas	*Personal técnico que puede integrar equipos interdisciplinarios que se desempeñen en áreas de urgencias y Servicios de Emergencias Médicas Prehospitalario, trasladar a pacientes en unidades de soporte vital básico y avanzado, de manera terrestres, acuática o aéreas, a centros sanitarios para la continuación de atención, bajo la supervisión médica. * Prestar atención básica y avanzada sanitaria y psicológica en el entorno prehospitalario respetando los protocolos establecidos evaluados y aprobados por personal médico.	Técnico superior en emergencias médicas
140	TC	TECNICO	TPD	TÉCNICO PODOLOGO	Técnico en Podología/ Técnico Superior en Podología/ Técnico Universitario en Podología	Personal capacitado para prevenir, diagnosticar y tratar patologías menores del pie, de cuyo tratamiento, por su carácter se eximen habitualmente los profesionales médicos. Impartir curaciones que indicaren los médicos. Realizar prácticas de masajes pédicos. Utilizar instrumental y equipamiento adecuado para la profesión; colaborar en acciones de investigación en el área correspondiente. Diagramar y aplicar dispositivos de protección en zonas del pie con distintos tipos de materiales.	Técnico en Podología/ Técnico Superior en Podología/ Técnico Universitario en Podología
141	TC	TECNICO	TSF	TÉCNICO EN FARMACIA	Técnico en Farmacia/ Técnico Superior en Farmacia/ Técnico Universitario en Farmacia/ Técnico Superior en Farmacia Hospitalaria	Personal capacitado para la recepción, almacenamiento, conservación y dispensación de medicamentos y productos médicos; reposición y control de stock, manejo de registros informáticos y documentación requerida para el correcto funcionamiento del Servicio de Farmacia. Se encuentra preparado para elaboración, re envasado y fraccionamiento de medicamentos y formulaciones estériles y no estériles, así también para todas aquellas prácticas relacionadas con la ejecución e implementación de la Normativa de Calidad inherentes a la correcta funcionalidad del Servicio de Farmacia.	Técnico en Farmacia/ Técnico Superior en Farmacia/ Técnico Universitario en Farmacia/ Técnico Superior en Farmacia Hospitalaria
142	TC	TECNICO	TSJ	TÉCNICO DENTAL	Técnico Superior en Asistencia Odontológica/Tecnicatura Universitaria en Prótesis Dental/Técnico Superior en Prótesis Dental	Personal capacitado para desarrollar actividades en consultorios dentales y conformar equipos de trabajo con los odontólogos. Colaborar en la recuperación y rehabilitación de la salud buco dental de las personas. Ejecutar técnicas en el manejo de materiales y aparatología para la confección, la adecuación, los ajustes y/o mantenimientos de los diferentes aparatos protéticos según la indicación del odontólogo.	Técnico Superior en Asistencia Odontológica/Tecnicatura Universitaria en Prótesis Dental/Técnico Superior en Prótesis Dental
143	AD	ADMINISTRATIVO	AAA	ADMINISTRATIVO	Secundario completo	Trabajo vinculado a la preparación y edición de documentos/notas, armado y mantenimiento de archivos y gestión de expedientes.	Secundario completo/ más curso afín

IF-2020-02857472-APN-SETRAB#MTDL
Página 90 de 91

Nº Orden	CATEGORIA	Agrupamiento Clase Ocupacional	Código	Denominación del Puesto	REQUISITO MINIMO DE TITULO	DESCRIPCION DEL PUESTO	FORMACIÓN
144	AD	ADMINISTRATIVO	XAA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Secundario completo	Trabajo de ejecución operativa que consiste en brindar apoyo administrativo no especializados necesarios para el desempeño de las tareas en otros puestos de trabajo de la institución.	Secundario completo
145	AD	ADMINISTRATIVO	XAV	AUXILIAR DE ATENCION AL PUBLICO	Secundario completo	Trabajo de ejecución operativa que consiste en la atención al público en ventanillas de servicios asistenciales, emergencias y de recupero financiero, cuya actividad está programada durante las 24 hs.	Secundario completo
146	AD	ADMINISTRATIVO	XAD	AUXILIAR DE ESTADISTICAS	Secundario completo	Trabajo de ejecución operativa que consiste en colaborar en la recolección, compilación y elaboración de datos producidos por los distintos servicios de salud.	Secundario completo
147	AD	ADMINISTRATIVO	XAP	AUXILIAR DE DEPOSITO	Secundario completo	Tareas de apoyo manual y administrativas relativas al ordenamiento y movimiento de insumos hospitalarios.	Secundario completo
148	AD	ADMINISTRATIVO	XAS	SECRETARIA PRIVADA	Secundario completo	Tareas de asistencia administrativa a la conducción del nivel central y de efectores del Sistema de Salud.	Secundario completo
149	AD	ADMINISTRATIVO	XAU	AUXILIAR EN COMPUTACION	Secundario completo	Tareas de procesamiento de información a través de sistemas computarizados, codificación, validación e introducción de los datos e infomaciones en dichos sistemas.	Secundario completo
150	AD	ADMINISTRATIVO	XTI	IMPRENTERO	Secundario completo	Incluye tareas de coordinación y/o ejecución del diseño e impresión de formularios y/o publicaciones del organismo.	Secundario completo
151	AD	ADMINISTRATIVO	XCN	ECONOMO	Secundario completo	Trabajo que consiste en controlar el stock de materiales y productos alimenticios; colaborar con la nutricionista en identificar dietas, controlar la preparación de bandejas y efectuar la solicitud de productos alimenticios.	Secundario completo
152	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	E5X	AUXILIAR DE ENFERMERIA	Ciclo básico más Cursos Auxiliar Enfermería/Secundario completo más Curso Auxiliar Enfermería	Tareas de colaboración con el médico y la enfermera y tareas de higiene y confort de los pacientes.	Ciclo básico más Cursos Auxiliar Enfermería/Secundario completo más Curso Auxiliar Enfermería
153	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	XTU	ADMINISTRATIVO DE CONTROL DE SERVICIOS	Secundario completo	Tareas de control y seguimiento de los procesos de servicios terciarizados.	Secundario completo
154	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	X5A	AUXILIAR DE ANATOMIA PATOLOGICA/MORGUE	Secundario completo	Trabajo de ejecución operativa que consiste en colaborar en el manejo de los materiales que serán sometidos a exámenes anatomopatólogicos y en la recepción y acondicionamiento de cadáveres que ingresan a la morgue.	Secundario completo
155	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	X5B	AGENTE DE SANEAMIENTO AMBIENTAL	Secundario completo	Ejecuta las tareas de saneamiento ambiental y control de vectores, bajo supervisión.	Secundario completo
156	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	X5D	AUXILIAR DE GIMNASIO	Secundario completo/ más curso afin	Tareas de colaboración y apoyo en el traslado de los pacientes en rehabilitación física.	Secundario completo/ más curso afin
157	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	X5E	AUXILIAR EN ELECTROENCEFALOGRAMA	Secundario completo	Trabajo de carácter auxiliar que consiste en la realización de estudios electroencefalográficos.	Secundario completo
158	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	X5F	AUXILAR DE FARMACIA	Secundario completo/ más curso afin	Trabajo de ejecución operativa que consiste en realizar las tareas de provisión de medicamentos, así como la reposición y control de stock de la farmacia.	Secundario completo/ más curso afin
159	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	X5H	AUXILIAR DE HEMOTERAPIA	Secundario completo	Trabajo de ejecución operativa que consiste en colaborar en el laboratorio de hemoterapia, condicionando los equipos y materiales necesarios para la realización de análisis y dosajes.	Secundario completo
160	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	X5K	AUXILIAR EN ELECTROCARDIOGRAMA	Secundario completo	Trabajo de carácter auxiliar que consiste en la realización de estudios electrocardiográficos.	Secundario completo
161	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	X5L	AUXILIAR DE LABORATORIO	Secundario completo	Trabajo de ejcución operativa que consiste en colaborar en el laboratorio, acondicionando los equipos y materiales necesario para la realización de análisis y dosajes.	Secundario completo
162	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	X5M	PREPARADOR DE MATERIALES	Secundario completo	Trabajo que consiste en la preparación y limpieza del material a esterilizar.	Secundario completo
163	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	X5O	AUXILIAR EN NEUMONOLOGIA	Secundario completo	Trabajo de ejecución técnica que consiste en realizar estudios espirométricos.	Secundario completo
164	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	X5P	AUXILIAR DE HISTOLOGIA	Secundario completo	Trabajo de ejecución operativa que consiste en colaborar en el manejo de los materiales que serán sometidos a exámenes histológicos.	Secundario completo
165	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	X5R	AUXILIAR DE RADIOLOGIA	Secundario completo	Trabajo de ejecución operativa que consiste en colaborar, acondicionando los equipos y materiales necesario para la realización de estudios readiológicos.	Secundario completo
166	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	X5S	AGENTE SANITARIO	Secundario completo	Tareas de ejecución operativas destinadas al fomento, promoción y protección de la salud en áreas rurales y periurbanas.	Secundario completo
167	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	X5T	AUXILIAR DE CITOLOGIA	Secundario completo	Trabajo de ejecución operativa que consiste en colaborar en el manejo de los materiales que serán sometidos a exámenes citológicos.	Secundario completo
168	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	XAN	AUXILIAR DE MEDICINA NUCLEAR	Secundario completo	Trabajo de ejecución operativa que consiste en colaborar acondicionando el material y equipos necesarios para la realización de los estudios en Cámara Gamma y otros que utilizan material radioactivo.	Secundario completo
169	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	XCC	COCINERO	Secundario completo/ más capacitación	Trabajo que consiste en la preparación previa o cocción de los alimentos, mediante técnicas correctas con el objeto que resulten apropiadas para el consumo.	Secundario completo/ más capacitación
170	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	XHH	CHOFER DE AMBULANCIA	Secundario completo/más capacitación	Manejo de ambulancias para traslado de pacientes para atención de la salud, asegurando las condiciones del vehículo.	Secundario completo/más capacitación
171	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	XHM	MECANICO/MANTENIMIENTO AUTOMOTORES	Secundario completo	Trabajo que incluye actividades de servicio y mantenimiento preventivo y correctivo de los vehículos de transportes terrestres de la institución.	Secundario completo
172	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	XJF	TELEFONISTA/RADIOPERADOR	Secundario completo	Tareas específicas que incluyen la operación de la central telefónica y/o equipos de radio comunicaciones.	Secundario completo
173	AS	ASISTENTE DE LA SALUD	XMI	CAMILLERO	Secundario completo	Trabajo que consiste en ejecutar tareas de traslados de pacientes dentro del Hospital y como acompañante en la salida de ambulancias, asegurando las condiciones adecuadas para el traslado de pacientes.	Secundario completo
174	AS/TC	ASISTENTE DE LA SALUD	XTD	AUXILIAR DE ELECTROMEDICINA	Secundario completo	Trabajo de nivel operativo que consiste en reparar y mantener en funcionamiento equipos eléctricos y los que dependen de componentes y circuitos electrónicos.	Secundario completo

IF-2024-02853472-NEU-STRAB#MTDL