



MANUAL DE CONCEPTOS

PARA EL PERSONAL

DE LA

OFICINA PROVINCIAL DE TECNOLOGIAS

DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

DE NEUQUÉN (O.P.T.I.C.)

(LEY 2972 y modificatorias)

Vigencia desde: 01-03-2010 (Decreto N° 2511/10, Art. 7º)



ESCALAFÓN: 15

O.P.T.I.C.

Identificación de los servicios administrativos en el sistema de liquidación (RHPro.neu)

SERVICIO	DESCRIPCIÓN	VIGENCIA	
		Desde	Hasta
<i>Administración Central</i>			
08BB	O.P.T.I.C. LEY 2734 Y Adenda 13-08-10	01/03/2010	



Consideraciones generales:

Todo concepto que se informe en el sistema RHPro.neu, correspondiente al mes de liquidación, se debe realizar de acuerdo a lo detallado en este documento en el subtítulo "**Tratamiento**".

Cuando se deba informar una Novedad de Ajuste Múltiple, se procederá de la siguiente manera:

- * Si el importe es **positivo**: primero se debe crear un puesto de ajuste y luego informar el/los concepto/s como novedad de Ajuste Múltiple sobre el puesto creado.
- * Si el importe es **negativo**: se debe informar el/los conceptos como novedad de Ajuste Múltiple con importe negativo, sobre el Puesto Activo.

En el caso de que al agente se le deba **pagar un Ajuste**, se deberá **crear un Puesto de Ajuste** por medio del uso del botón "molinete" y luego informar las novedades correspondientes sobre dicho puesto en:

Novedades del Puesto→Ajustes Múltiples→Alta.

En caso de que a la persona que se le realiza un ajuste en positivo, si cuenta con un depósito judicial, se deberá analizar la correspondencia del descuento proporcional al monto liquidado de acuerdo al embargo que involucra.-

Conceptos correspondientes a descuentos de gremios, mutuales, seguro adicional y por cónyuge y los correspondientes al I.S.S.N - excepto 1500 y 1530 - serán incorporados al proceso de haberes por la OPTIC (Oficina Provincial de Tecnologías de la Información y la comunicación), mediante la información que los organismos externos envíen a través de medio magnético.

Conceptos "Puente":

Son aquellos que se crean con el propósito de ayudar a resolver un concepto en particular, que no es posible determinar con la aplicación única de su fórmula. Estos son conceptos "transparentes" para el informador. Los mismos van desde el número 5005 al 99110, incluyendo el número 666.

Conceptos remunerativos:

Son aquellos que generan aportes personales y contribuciones patronales.

Conceptos remunerativos bonificables:

Son aquellos que se computan en la base de cálculo de otros conceptos remunerativos.

Conceptos remunerativos No bonificables:

Son aquellos que no se computan en la base de cálculo de otros conceptos remunerativos, excepto para los cálculos de los suplementos por zona desfavorable y adicional zona geográfica.

Conceptos No remunerativos:

Son aquellos que no generan aportes personales ni contribuciones patronales. Tienen carácter de subsidio y no están sujetos a una situación o contraprestación especial.



ANEXO I

CONCEPTOS REMUNERATIVOS



Concepto 1017: Asignación de la Categoría

Descripción: El personal comprendido en este CCT percibirá una remuneración básica conforme a su Agrupamiento y encuadramiento dentro del escalafón único, funcional y móvil. La escala salarial básica corresponde a cada agrupamiento-nivel, como así también los coeficientes entre niveles para el cálculo de los salarios, los que se detallan a continuación:

CATEGORIAS ESCALAFONARIAS								
AGRUPAMIENTO	NIVEL							
I PROFESIONAL	A - PROF. SUPERIOR	B - PROF. EXPERTO	C - PROF. AVANZADO	D - PROF. INTERMEDIO	E - PROF. INICIAL			
II TECNICO ESPECIALIZADO		A - TEC. ESP. SUPERIOR	B - TEC. ESP. EXPERTO	C - TEC. ESP. AVANZADO	D - TEC. ESP. INTERMEDIO	E - TEC. ESP. INICIAL		
III OPERADOR TECNICO			A - OP. TEC. SUPERIOR	B - OP. TEC. EXPERTO	C - OP. TEC. AVANZADO	D - OP. TEC. INTERMEDIO	E - OP. TEC. INICIAL	
IV AUXILIAR				AA- AUXILIAR SUPERIOR	A- AUXILIAR EXPERTO	B-AUXILIAR. AVANZADO	C-AUXILIAR INTERMEDIO	D-AUXILIAR INICIAL
RELACIÓN	3,205	2,89	2,575	2,26	1,945	1,63	1,315	1
BASICO A PARTIR DEL 01/01/2016	10.897	9.826	8.755	7.684	6.613	5.542	4.471	3.400
BASICO A PARTIR DEL 01/08/2016	12.531,55	11.299,90	10.068,25	8.836,60	7.604,95	6.373,30	5.141,65	3.910,00
A PARTIR DEL 01/04/2017 (Dto. 574/17 y DTO. 619/17)	13.672,62	12.328,82	10.985,02	9.641,23	8.297,43	6.953,63	5.609,83	4.266,03
A PARTIR DEL 01/07/2017 (Dto. 574/17 y DTO. 619/17)	13.951,14	12.579,96	11.208,79	9.837,62	8.466,45	7.095,27	5.724,10	4.352,93
A PARTIR DEL 01/10/2017 (Dto. 574/17 y DTO. 619/17)	14.656,65	13.216,14	11.775,62	10.335,11	8.894,60	7.454,09	6.013,57	4.573,06
A PARTIR DEL 01/01/2018 (Dto. 574/17 y DTO. 619/17)	15.523,73	13.998,00	12.472,27	10.946,54	9.420,80	7.895,07	6.369,33	4.843,60
A PARTIR DEL 01/04/2018 (Dto. 556/18)	16.502,28	14.880,38	13.258,47	11.636,56	10.014,65	8.392,74	6.770,83	5.148,92
A PARTIR DEL 01/07/2018 (Dto. 556/18)	18.007,74	16.237,87	14.468,00	12.698,13	10.928,25	9.158,38	7.388,51	5.618,64
A PARTIR DEL 01/10/2018 (Dto. 1146/18)	20.635,46	18.607,32	16.579,19	14.551,06	12.522,92	10.494,79	8.466,52	6.438,52
A PARTIR DEL 01/01/2019	23.073,47	20.805,72	18.537,97	16.270,91	14.002,46	11.734,71	9.466,96	7.199,21



(Dto. 1146/18)								
A PARTIR DEL 01/04/2019 (Dto. 656/19)	25.641,54	23.121,54	20.601,24	18.081,09	15.560,94	13.040,79	10.520,63	8.000,48
A PARTIR DEL 01/07/2019 (Dto. 656/19)	27.941,61	25.195,38	22.449,17	19.702,96	16.656,76	14.210,55	11.464,34	8.718,13
A PARTIR DEL 01/10/2019 (Dto. 656/19)	31.923,27	28.785,73	25.648,18	22.510,64	19.373,09	16.235,55	13.098,00	9.960,46
A PARTIR DEL 01/01/2020 (Dto. 656/19)	35.878,57	32.352,28	28.825,99	25.299,71	21.773,42	18.247,13	14.720,85	11.194,55
A PARTIR DEL 01/03/2021 (Dto. 495/21)	41.260,35	37.205,12	33.149,89	29.094,66	25.039,43	20.984,20	16.928,97	12.873,74
A PARTIR DEL 01/05/2021 (Dto. 874/21)	45.386,38	40.925,63	36.464,88	32.004,13	27.543,38	23.082,62	18.621,87	14.161,12
A PARTIR DEL 01/07/2021 (Dto. 874/21)	47.449,41	42.785,89	38.122,37	33.458,86	28.795,35	24.131,83	19.468,32	14.804,81
A PARTIR DEL 01/09/2021 (Dto. 874/21)	49.512,42	44.646,14	39.779,87	34.913,59	30.047,32	25.181,04	20.314,77	14.448,49
A PARTIR DEL 01/11/2021 (Dto. 874/21)	51.574,44	46.506,40	41.437,37	36.368,33	31.299,29	26.230,25	21.161,22	16.092,18
A PARTIR DEL 01/12/2021 (Dto. 874/21)	54.925,78	49.527,46	44.129,13	38.730,81	33.332,49	27.934,17	22.535,85	17.137,53

Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2972 Título III Capítulo 2 Apartado III) 2.1

Decreto 0147/15, Artículo 16º Anexo IV

[Decreto 1324/16. Artículo 4º Anexo IV](#)

[Decreto Nº 574/17 Art. 1º](#) y [Decreto Nº 619/17](#)

[Decreto Nº 556/18](#)

[Decreto Nº 1146/18](#)

[Decreto Nº 656/19](#)

[Decreto Nº 495/21](#)

[Decreto Nº 874/21](#)



CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO

- **Tipo de Concepto: Concepto Remunerativo**
- **Tratamiento de SICOSS: Se incluye**
- **Tratamiento de ganancia: Se Incluye**
- **Tratamiento de SAC: Se Incluye**
- **Como llega la novedad del concepto: De acuerdo a la escala**
- **Como se expresa en el Recibo de sueldos: Se imprime monto**
- **Vigencia 01/03/2010**
- **Alcance: Todo el personal del Escalafón.**
- **Para el escalafón: A todo el personal convencionado de la OPTIC**
- **Habitual y Permanente: SI**
- **Tratamiento de proporcionalidad: es proporcional a los días trabajados**



Concepto 1030: Descuento días

Descripción: Se utiliza para los casos de **descuentos de días injustificados** (aquellos excedidos de las 10 inasistencias en el año calendario, en forma discontinua o continua, que no supere los cuatro (4) días. En caso de superar 4 días continuos, se presume abandono de trabajo (EPCAPP - Art. 111).

*Disposición N° 005/16, Artículo 1° "DETERMINASE que a partir de la Liquidación de Haberes del mes de **Enero 2017**, los descuentos de días resultantes de la aplicación de los artículos 109, 110 y 111 del E.P.C.A.P.P, deberán calcularse al valor de origen del día que originó la sanción correspondiente."*

Norma Legal: E.P.C.A.P.P – Artículo 111°

[Circular N° 03/02](#) de la Dirección Provincial de Control de Gestión y Recursos Humanos.

[Disposición N° 005/16, Artículo 1°](#) Oficina Provincial de Recursos Humanos

Fórmula:

$$\frac{\text{Base de cálculo} * \text{Cantidad de días}}{30} \quad (\text{siendo posible días enteros o } \frac{1}{2} \text{ día})$$

Alcance: General

CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:

- **Tipo de Concepto:** Concepto Remunerativo Negativo.
- **Tratamiento de SICOSS:** Se incluye.
- **Tratamiento para Ganancias:** Se incluye.
- **Tratamiento para SAC:** Se incluye como concepto variable.
- **Como llega la novedad del concepto:** Se obtiene del módulo de ausentismo.
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo:** Se imprime cantidad de días y monto.
- **Vigencia:** desde año 1958.
- **Permanencia y Habitualidad:** si
- **Tratamiento de Proporcionalidad:** de acuerdo a los días trabajados.
-

Tratamiento: Para el funcionamiento del mismo, deberá remitirse al MODULO DE AUSENTISMO.

La **base de cálculo** es el total de los conceptos remunerativos y no remunerativos del mes anterior que sean habituales y permanentes, excluidos horas extras y recargos extraordinarios.-

Se deduce del acumulado de aguinaldo.

Las inasistencias injustificadas incurridas por los agentes deben ser sancionadas y además descontadas indefectiblemente al mes siguiente de haberse producido la inasistencia.



Concepto 1031: Descuento de días disciplinarios

Descripción: Se utiliza para **descontar días por faltas de puntualidad** (comprendida hasta la décima falta de puntualidad, previsto en el Art. 111 inciso c) del EPCAPP), y por ausencia discontinua o continua que no superen los 4 días. En caso de superar los 4 días continuos, se presume abandono de trabajo.

Disposición N° 005/16, Artículo 1° "DETERMINASE que a partir de la Liquidación de Haberes del mes de **Enero 2017**, los descuentos de días resultantes de la aplicación de los artículos 109, 110 y 111 del E.P.C.A.P.P, deberán calcularse al valor de origen del día que originó la sanción correspondiente."

Norma Legal: E.P.C.A.P.P – Artículo 111° inciso c

[Circular N° 03/02](#) de la Dirección Provincial de Control de Gestión y Recursos Humanos

[Disposición N° 005/16, Artículo 1°](#) Oficina Provincial de Recursos Humanos

Fórmula: Base de cálculo/30 * cantidad de días (siendo posible días enteros o ½ día).-

CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:

- **Tipo de Concepto:** Concepto Remunerativo Negativo.
- **Tratamiento de SICOSS:** Se incluye.
- **Tratamiento para Ganancias:** Se incluye.
- **Tratamiento para SAC:** Se incluye como concepto variable.
- **Como llega la novedad del concepto:** Se obtiene del módulo de ausentismo.
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo:** Se imprime cantidad de días y monto.
- **Vigencia:** desde año 1958.

Tratamiento: Para el funcionamiento del mismo, deberá remitirse al MODULO DE AUSENTISMO.

La **base de cálculo** es el total de los conceptos remunerativos y no remunerativos del mes anterior que sean habituales y permanentes, excluidos horas extras y recargos extraordinarios.-

Este concepto **afecta** el acumulado de aguinaldo



Concepto 1032: Jornada no trabajada

Descripción: Se utiliza para **descuentos de días por adhesión a medidas de fuerza.**¹

Norma Legal: E.P.C.A.P.P. y [Circular N° 03/02 de la Dirección Provincial de Control de Gestión y Recursos Humanos.](#)

Fórmula: Base de cálculo/30 * cantidad de días

Escalafón: Global

Tratamiento: Se informa en **Novedades del Puesto→Al Puesto→Alta, con la cantidad de días a descontar.**

El resultado obtenido surge de la suma de los conceptos que forman parte del **acumulador 24**, dividido 30 y multiplicado la cantidad de días a descontar.

Se deduce del acumulado de aguinaldo.

Debe considerarse que los días inasistidos por razones de medidas de fuerza deberán ser descontados indefectiblemente como máximo al mes siguiente de producida la inasistencia.

Se recuerda que las inasistencia injustificadas y faltas de puntualidad incurridas por los agentes, deben ser sancionadas, y además descontadas indefectiblemente al mes siguiente de haberse producido la inasistencia. Los días inasistidos por razones de medidas de fuerza deberán ser descontados indefectiblemente como máximo al mes siguiente de producida la inasistencia.(Circular N° 03/02 D.P.C.yG.R.H).



Concepto 1033: Descuento de Horas

Descripción: Se utiliza para el **descuento parcial de horas por medidas de fuerza**.¹

Norma Legal: E.P.C.A.P.P. y [Circular N° 03/02 de la Dirección Provincial de Control de Gestión y Recursos Humanos](#).

Fórmula: Base de cálculo/30 * cantidad de días

Escalafón: 1 - General: Funcionarios Políticos y Presidente del Tribunal de Cuentas

Tratamiento: Se informa en: **Novedades del Puesto→Al Puesto→Alta, con la cantidad de horas a descontar.**

Consiste en el siguiente cálculo: sumatoria de la asignación de la categoría, antigüedad y título dividido 140 horas y multiplicado la cantidad de horas a descontar. $((1017+1080+1200) / 140) * \text{cantidad de horas}$.

Este concepto disminuye el acumulado de aguinaldo.

Debe tenerse en cuenta que las horas inasistidas por razones de medidas de fuerza deberán ser descontadas indefectiblemente como máximo al mes siguiente de producida la inasistencia.

¹ Se recuerda que las inasistencia injustificadas y faltas de puntualidad incurridas por los agentes, deben ser sancionadas, y además descontadas indefectiblemente al mes siguiente de haberse producido la inasistencia. Los días inasistidos por razones de medidas de fuerza deberán ser descontados indefectiblemente como máximo al mes siguiente de producida la inasistencia.(Circular N° 03/02 D.P.C.yG.R.H).



Concepto 1035: Suspensión grave

Descripción: Se utiliza cuando se deba proceder al **descuento de días, por aplicación de sanciones resueltas por sumarios administrativos.**

Norma Legal: [Circular Nº 48/02 de la Dirección Provincial de Control de Gestión y Recursos Humanos](#)

Fórmula: Base de cálculo/30 * cantidad de días

Escalafón: Global

Tratamiento: En **Novedades del Puesto→Al Puesto→Alta**, se debe informar la **cantidad de días** que corresponde descontar a partir del día que comienza a hacerse efectiva la suspensión. Si el cumplimiento de la suspensión abarca días del **mes siguiente** a esa liquidación, en la próxima liquidación deberá informarse los días restantes. Además, si el **descuento es por 15 días o menos y el agente tiene salario familiar**, corresponde que se le abone tales asignaciones.

En estos casos, el área de Recursos Humanos deberá informar al sector Sueldos, la fecha de inicio de la suspensión laboral, para que se proceda a informar el concepto 1035 en la liquidación del mes, con la cantidad de días que correspondan descontar a partir del día que comienza a hacerse efectiva la suspensión. Si el cumplimiento de la suspensión abarcara días del mes siguiente a esa liquidación, en la próxima liquidación deberá informarse los días restantes.



Concepto 1048o: Subrogancia Ley 2798

Descripción: En los casos de ausencia del trabajador que ocupa un cargo de conducción, se procederá del siguiente modo:

- Si la ausencia no supera los treinta (30) días corridos, el nivel de conducción designará un reemplazante transitorio, el que no tendrá derecho a incremento en sus remuneraciones.
- Si la ausencia se ubicara en un plazo comprendido entre los treinta y un (31) y los noventa (90) días corridos, ambos inclusive, el nivel designará a la persona que subroga ese cargo durante la ausencia, la que tendrá derecho a percibir la remuneración del cargo que subroga a partir del día número treinta y uno de la subrogancia. El puesto del subrogante no quedará vacante, por lo que éste continuará prestando las funciones que le competen en el mismo.
- Si se produjera la renuncia, jubilación, fallecimiento u otra situación que motive la ausencia del trabajador que ocupa un Cargo de Conducción por un período superior a los noventa (90) días corridos el nivel de conducción considerará el cargo vacante y sin perjuicio de actuar conforme a lo determinado en los párrafos anteriores, procederá simultáneamente a gestionar su cobertura por el Régimen de Concursos.

Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2734 Título III Capítulo 3 Apartado 4.6

Escalafón: 15 - OPTIC

Tratamiento: Se genera de forma automática.



Concepto 1070: Horas Extras Normales

Descripción: Serán abonadas por "La Organización", de acuerdo a lo determinado por la Ley Provincial N° 2265, artículo 5º, inciso b) o aquella que la reemplace, siendo de aplicación complementaria lo establecido en el Título II, Capítulo 2, Cláusula 2 y las siguientes disposiciones:

- El valor de la "Hora Normal" se calcula dividiendo por 140 el monto del salario habitual, mensual del trabajador
- Para los casos de turnos rotativos de 6 horas diarias, el valor de la hora normal se calcula dividiendo por 120

Se considera salario habitual mensual a la remuneración regular, total y permanente mensual, conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas excluidas la presente.

Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2972 Título III Capítulo 3 Apartado 3.2.1

Formula: (Salario habitual/(140 o 120)) * cantidad de horas realizadas

Escalafón: 15 - OPTIC

Tratamiento: Se informa en: **Novedades del Puesto→Al Puesto→Alta**, con la cantidad de **horas** extras que correspondan.



Concepto 1071: Horas Extras 150%

Descripción: Tomando como valor 1, el valor –hora correspondiente a las horas suplementarias será el siguiente:

- 1,5: de lunes a viernes de 06 a 22 horas (fuera del horario normal del trabajador)

Se considera salario habitual mensual a la remuneración regular, total y permanente mensual, conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas excluidas la presente.

Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2972 Título III Capítulo 3 Apartado 3.2.1

Formula: (Salario habitual/(140 o 120)) *1.5 * cantidad de horas realizadas

Escalafón: 15 - OPTIC

Tratamiento: Se informa en: **Novedades del Puesto→Al Puesto→Alta**, con la cantidad de **horas** extras correspondientes.



Concepto 1072: Horas Extras 200%

Descripción: Tomando como valor 1, el valor –hora correspondiente a las horas suplementarias será el siguiente:

- 2. Viernes a partir de las 22 horas, sábados, domingos, feriados y nocturnas de los días lunes a viernes después de las 22 horas

Se considera salario habitual mensual a la remuneración regular, total y permanente mensual, conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas excluidas la presente.

Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2734 Título III Capítulo 3 Apartado 3.2.1

Formula: $(\text{Salario habitual}/(140 \text{ o } 120)) * 2 * \text{cantidad de horas realizadas}$

Escalafón: 15 - OPTIC

Tratamiento: Se informa en: **Novedades del Puesto→Al Puesto→Alta**, con la cantidad de **horas** extras correspondientes.



Concepto 1080o: Antigüedad OPTIC

Descripción: El pago de la antigüedad será del 2,72% de la categoría de revista del trabajador por los años de antigüedad.

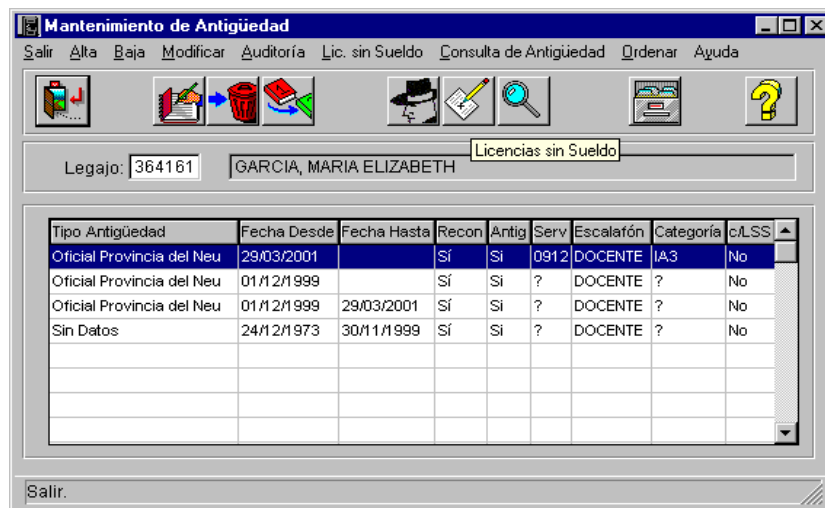
Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2972 Título III Capítulo 3 Apartado 3.2.7

Formula: Categoría del agente * 2.72% * años de antigüedad

Escalafón: 15 - OPTIC

Se debe cargar en el Módulo Antigüedad cada fase de antigüedad como reconocimientos haya presentado el agente, de acuerdo al Decreto 2023/94, debiéndose indicar **"el tipo de antigüedad"** que corresponda.

Para la correcta carga de la antigüedad, se procedió a incorporar al Sistema R.H.Pro.Neu. dentro del módulo de Antigüedad, la acción de registros de licencias sin goce de haberes/suspensión, la que se encuentra entre los íconos de Auditoria de antigüedad y la "lupa" de consulta de antigüedad según se muestra a continuación:



Para proceder a incorporar las licencias sin sueldo/suspensión:

1. Se deberá seleccionar la fase de antigüedad en el período que fue otorgada la licencia sin goce de haberes y/o producida la suspensión.
2. Una vez pintada la línea correspondiente, se deberá clicar el ícono de licencias sin sueldos y proceder a dar de alta el período de licencia/suspensión, debiendo incorporar los datos requeridos por el sistema (Tipo de licencia, fecha desde – hasta, y en observaciones deberá incorporar tipo, número y año de la norma legal que respalda estas novedades, y todo dato que considere necesario).

Este mismo procedimiento se deberá efectuar en las restantes fases de antigüedad en que se haya concedido licencia sin sueldo o haya existido una suspensión sin goce de haberes de cada agente involucrado en los listados. Cabe destacar que al incorporar esta novedad, el sistema la ajustará en forma automática deduciendo del período de antigüedad registrada el tiempo que no prestó servicios.

Consideraciones a tener en cuenta para la carga de la Antigüedad (Circular N° 18/02):

Mantenimiento de Antigüedad

Tipo Antigüedad: 10 | Decretos 1946 y 3131

Fecha Desde: 01/03/2001 | Fecha Hasta: 14/12/2001

Estado: No Reconocido Reconocido

[Escalafón]: 2 | DOCENTE

[Categoría]: CB7 | Maestro de ciclo

[Servicio]: 0932 | C.P.E. - Docentes Suplent

[Unid. Org]: 50 | FORTALECIMIENTO INSTITUCI

Emp./Organismo:

Causa: 0

Considerado para Antigüedad Permanencia en Obra

Considerado para Vacaciones Residencia Médica

Aportes al ISSN Incluye Licencias sin Sueldo

Observaciones:

- ✓ Tipo de Antigüedad: se deberá seleccionar la que corresponda de acuerdo a la documentación que posea.
- ✓ Estado: *por defecto* el sistema deja a la antigüedad en estado no reconocido, debiéndose seleccionar como reconocido, si posee los aportes certificados por la respectiva caja.
- ✓ Emp./Organismo: se deberá incorporar el nombre de la empresa en que prestó servicios.
- ✓ Causa: colocar el motivo de baja en el período incorporado.
- ✓ De acuerdo al tipo de antigüedad y reconocimiento se deberá seleccionar si se Considera para Antigüedad, Vacaciones y si realizó los aportes al ISSN (en caso de ser antigüedad oficial provincial en la Provincia del Neuquén).
- ✓ Permanencia en obra: es antigüedad exclusiva para Obras Públicas.
- ✓ Observaciones: se deberá consignar el número de Resolución de Reconocimiento de aportes y la fecha de presentación.

De acuerdo a la **Circular N° 43/02**, en el Módulo de Antigüedad se ha incorporado el **Tipo de Antigüedad 10** "Decretos 1946 y 3131". Este tipo de antigüedad se utilizará con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el último párrafo del Artículo 23° de la Ley 2265, en los casos en que el agente hubiera revistado por un tiempo determinado en un cargo superior, en el cual haya retenido su cargo de revista, debiéndose generar una nueva fase con este tipo de antigüedad, en la cual se deberá consignar, **idéntico período desde-hasta** en que ocupó el cargo superior, debiéndose incluir los datos de escalafón, categoría y servicio del cargo retenido, a los fines de que continúe generando permanencia en categoría por el período que retuvo la misma, una vez producido el reintegro al cargo de origen.



Concepto 1093o: Seguridad intensiva (OPTIC)

Descripción: Los trabajadores sometidos a trabajos a la intemperie, ruido, alturas, transporte pesado, que estén expuestos en forma habitual a niveles tolerables de insalubridad y riesgo, percibirán una bonificación por Seguridad Intensiva. Para el cálculo de esta compensación se establece el 10% sobre el haber básico del Nivel C del agrupamiento III - Operador.

LOS TRABAJADORES QUE PERCIBAN ÉSTA BONIFICACIÓN SERÁN AQUELLOS ENCUADRADOS EN FUNCIONES A ESTABLECER POR LA SUBSECRETARÍA DE TRABAJO, ORGANISMO COMPETENTE EN LA MATERIA.

Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2972 Título III Capítulo 3, Apartado 3.2.5

Formula: 10% sobre el haber básico del Nivel C del agrupamiento III - Operador.

Escalafón: 15 - OPTIC

Tratamiento: Este concepto se genera automáticamente.



Concepto 1095d: Cargo Conducción (Dpto OPTIC)

Descripción: A los efectos de este convenio se consideran Cargos de Conducción a las jefaturas cuyas funciones se desarrollan con un mínimo de tres (3) personas a cargos. **En forma especial, podrán incluirse como Cargo de Conducción las jefaturas de sectores críticos, independientemente de la cantidad de personas a cargo.**

Encuadramiento	Cargo	Bonificación RFC
Departamento	Jefe de Departamento	Hasta 60% del Haber Básico de Nivel A, Agrupamiento I

La Organización de la estructura jerárquico-funcional es responsabilidad y facultad de la conducción de "La Organización", pudiendo ésta establecer las denominaciones que considere más adecuadas para los distintos departamentos.

Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2972 Título III Capítulo 4, Apartado 4.2

Formula: Hasta 60% del Haber Básico de Nivel A, Agrupamiento I

Escalafón: 15 - OPTIC

Tratamiento: Este concepto se genera automáticamente.



TITULO III - CAPÍTULO 4

CARGOS DE CONDUCCIÓN CONCURSABLE

III) 4.1. **Régimen aplicable:** todo cargo de Conducción tiene carácter de concursable. Para ello, es de aplicación el "Régimen de Concursos" (Elaborado conforme a las pautas contenidas en el Anexo 1 del presente Convenio) establecido por las autoridades de "La Organización" y las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo. El cargo de conducción será renovable por concurso a los 3 (tres) años del nombramiento del agente.

III) 4.2. **Definición:** a los efectos de este Convenio se consideran Cargos de Conducción a las Jefaturas cuyas funciones se desarrollan con un mínimo de tres (3) personas a cargo. En forma especial, podrán incluirse como Cargos de Conducción las Jefaturas de sectores críticos, independientemente de la cantidad de personas a cargo.

Mínimamente, se contemplan los siguientes cargos de conducción:

Encuadramiento	Cargo	Bonificación RFC
Departamento	Jefe de Departamento	
División	Jefe de División	
Sector	Jefe de Sector	

La organización de la estructura jerárquico-funcional es responsabilidad y facultad de la conducción de "La Organización", pudiendo ésta establecer las denominaciones que considere más adecuadas para los distintos Departamentos, Divisiones y Sectores.

III) 4.3. **Responsabilidades y derechos:** ocupar un Cargo de Conducción implica en forma específica, asumir el rol y las responsabilidades jerárquico-funcionales que le asigne "La Organización" y brindar a la tarea una dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración mínima de siete (7) horas diarias.

III) 4.4. **Bonificaciones y adicionales:** en el caso de las Bonificaciones Remunerativas establecidas en Título III, Capítulo 3, Cláusulas 2 y 3, el trabajador que ocupe Cargos de Conducción:

- Tendrá derecho y percibirá una Bonificación Remunerativa por "Responsabilidad Funcional de Conducción", que incluye dedicación especializada y disponibilidad horaria, conforme a escala que se presenta en Cláusula siguiente.
- De las descriptas en este Capítulo, los únicos conceptos a los que tendrá derecho y percibirá son los siguientes:
 - Zona desfavorable (e inhóspita, si correspondiese).
 - SAC.
 - Aporte y contribuciones previsionales y asistenciales.
 - Título.
 - Retribución Anual por Vacaciones.

El trabajador que ocupe Cargos de Conducción tendrá derecho y percibirá los Adicionales No Remunerativos establecidas en Título III, Capítulo 3, Cláusula 4.

III) 4.5. **Encuadramiento:** los trabajadores que ocupen Cargos de Conducción serán encuadrados dentro de los Niveles correspondientes, percibiendo una Bonificación por "Responsabilidad Funcional de Conducción" que en cada caso se determina, expresada en porcentaje del básico del Agrupamiento I- Nivel A que -al igual que los diferentes cargos de conducción- será acordado en el futuro por las partes en una mesa técnico-salarial y adosado oportunamente en un *Anexo* al presente Convenio Colectivo.



Concepto 1095i: Cargo Conducción (Div OPTIC)

Descripción: A los efectos de este convenio se consideran Cargos de Conducción a las jefaturas cuyas funciones se desarrollan con un mínimo de tres (3) personas a cargos. ***En forma especial, podrán incluirse como Cargo de Conducción las jefaturas de sectores críticos, independientemente de la cantidad de personas a cargo.***

Encuadramiento	Cargo	Bonificación RFC
División	Jefe de División	Hasta 47% del Haber Básico de Nivel A, Agrupamiento I

La Organización de la estructura jerárquico-funcional es responsabilidad y facultad de la conducción de "La Organización", pudiendo ésta establecer las denominaciones que considere más adecuadas para las distintas divisiones.

Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2972 Título III Capítulo 4, Apartado 4.2

Formula: Hasta 47% del Haber Básico de Nivel A, Agrupamiento I

Escalafón: 15 - OPTIC

Tratamiento: Este concepto se genera automáticamente.



Concepto 1095s: Cargo Conducción (Sec OPTIC)

Descripción: A los efectos de este convenio se consideran Cargos de Conducción a las jefaturas cuyas funciones se desarrollan con un mínimo de tres (3) personas a cargos. ***En forma especial, podrán incluirse como Cargo de Conducción las jefaturas de sectores críticos, independientemente de la cantidad de personas a cargo.***

Encuadramiento	Cargo	Bonificación RFC
Sector	Jefe de Sector	Hasta 34.5% del Haber Básico de Nivel A, Agrupamiento I

La Organización de la estructura jerárquico-funcional es responsabilidad y facultad de la conducción de "La Organización", pudiendo ésta establecer las denominaciones que considere más adecuadas para los distintos sectores.

Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2972 Título III Capítulo 4, Apartado 4.2

Formula: Hasta 34.5% del Haber Básico de Nivel A, Agrupamiento I

Escalafón: 15 - OPTIC

Tratamiento: Este concepto se genera automáticamente.



Concepto 1103o: SemNoCalend (OPTIC)

Descripción: Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en II) 2.2.2, percibirán una compensación mensual en concepto de Semana No Calendaria.

Para el cálculo de esta compensación se establece el 10% sobre el Haber Básico del Nivel C del Agrupamiento III – Operador.

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

Este adicional tendrá alcance a los siguientes trabajadores:

- Técnico en Operación de Sistema de Comunicación

Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2972 Título III Capítulo 3, Apartado 3.2.3

Formula: 10% sobre el Haber Básico del Nivel C del Agrupamiento III – Operador

Escalafón: 15 - OPTIC

Tratamiento: Este concepto se genera automáticamente.



Concepto 1104o: Turno rotativo (OPTIC)

Descripción: Los trabajadores que presten servicio bajo el Régimen establecido en el Título II – Capítulo 2 – Clausula 2.2 percibirán una compensación mensual por Turnos Rotativos. Para el cálculo de la misma se establece el 10% sobre el Haber Básico del Nivel C del Agrupamiento III – Operador. Este adicional podrá alcanzar a los siguientes trabajadores:

- Técnicos:

- Centro de atención al usuario
- Operación de sistemas de comunicaciones
- Telepuerto

- Operador:

- Centro de atención a usuarios
- Operador de comunicaciones
- Telepuerto

Título II – Capítulo 2 – Clausula 2.2: Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en el Título II – Capítulo 2 – Clausula 2.2 percibirán dicha bonificación:

Capítulo 2: Lugar de trabajo, Jornada Laboral, Francos, Feriados

2.2 – Jornada Laboral

2.2.1 – Jornada laboral general

La jornada laboral general se desarrollará de Lunes a Viernes con una duración de siete (7) horas diarias corridas (treinta y cinco horas semanales), salvo las excepciones previstas en la Clausula siguiente y para los cargos de conducción (Título III - Capítulo IV).

2.2.2 – Jornadas laborales especiales.

Se consideran jornadas laborales especiales a todas aquellas organizadas bajo el régimen de semana no calendaria sujetas a turnos rotativos de seis (6) u ocho (8) horas diarias de duración, establecidas por diagramas. La jornada laboral nocturna comienza a la 22 horas y finaliza a las 6 horas del día siguiente.

"La Organización" diseñara los diagramas respectivos de trabajo con sus correspondientes descansos semanales – que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación – asegurando la funcionalidad del régimen. El diseño de los diagramas debe prever que la cantidad de días trabajados anualmente bajo estos regímenes sean equivalentes a los realizados bajo el régimen general. **El tiempo trabajado que excediera la jornada laboral NO podrá ser percibido como Horas Suplementarias y será siempre computado para el cálculo de Francos compensatorios.** Las funciones comprendidas a priori están especificadas en III) 3.2.2 y III) 3.2.3. Sin perjuicio de estos, la CIAP podrá ampliar o reducir esta lista de acuerdo a necesidades emergentes.

Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2972 Título III Capítulo 3, Apartado 3.2.2

Escalafón: 15 - OPTIC

Formula: 10% sobre el Haber Básico del Nivel C del Agrupamiento III – Operador

Tratamiento: Este concepto se genera automáticamente.



Concepto 1118o: Guardias pasivas (OPTIC)

Descripción: Se considera Guardia Pasiva la disponibilidad del trabajador para la prestación del servicio fuera del horario de su jornada laboral. Las mismas se cumplirán en función de cronogramas elaborados por "La Organización", respetando las normas de seguridad, higiene y salud ocupacional, con un límite máximo de quince (15) días de guardias mensuales por trabajador.

Para el cálculo de esta compensación se establece el 4% sobre el haber básico del Nivel C del Agrupamiento III - Operador, por día de guardia.

Este adicional podrá tener alcance a los siguientes trabajadores:

- System Programmer:

- Administrador de Bases de Datos
- Equipamiento Central
- Proveedor de Acceso a Internet
- Servidores de Puestos de Trabajo

- Administradores

- de Red de Voz y Datos

- Técnicos:

- En Operación de Sistemas de Comunicación
- En Mantenimiento de Sistemas de Comunicaciones
- En Televisión y Radiodifusión
- Torrero-antenista
- Telepuerto
- Redes de Voz
- Redes de Datos

Si durante su Guardia Pasiva, el trabajador fuera convocado a prestar servicio efectivo, ese tiempo trabajado se liquidará como horas suplementarias, de acuerdo a lo establecido en 3.2.1.

Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2972 Título III Capítulo 3, Apartado 3.2.4

Formula: 4% sobre el haber básico del Nivel C del Agrupamiento III - Operador

Escalafón: 15 - OPTIC

Tratamiento: Este concepto se genera automáticamente.



Concepto 1137o: Confid Información (OPTIC)

Descripción: Destinada a trabajadores especializados en comunicación cifrada (criptografía y criptoanálisis) en directa relación con Red de Presidencia de la Nación. La percepción de esta bonificación está sujeta a actualización tecnológica y correspondiente capacitación del personal a cargo de dichas tareas.

Para el cálculo de esta compensación se establece el 5% sobre el haber básico del Nivel C del Agrupamiento II - Técnico.

Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2972 Título III Capítulo 3, Apartado 3.2.6

Formula: 5% sobre el haber básico del Nivel C del Agrupamiento II - Técnico.

Escalafón: 15 - OPTIC

Tratamiento: Este concepto se genera automáticamente.



Concepto 1200o: Título OPTIC

Descripción: Se aplicará conforme a lo establecido a continuación:

- a) Título Universitario o de estudio superior que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel: el treinta por ciento (30%) del Salario Básico de su categoría.
- b) Título Universitario o de estudio superior que demande un mínimo de tres (3) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel: el veinticinco por ciento (25%) del Salario Básico de su categoría.
- c) Título Universitario o de estudio superior que demande menos de tres (3) años de estudio de tercer Nivel o Título Técnico de nivel secundario: el veinte por ciento (20%) del Salario Básico de su Categoría.
- d) Título secundario, excluido Título Técnico: el quince por ciento (15%) del Salario Básico de su categoría.

En todos los casos se entiende como categoría la que corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica definida en el Capítulo 2 de este Título.

En caso de que el trabajador tuviese más de un título, se abonará solamente aquel que sea de mayor grado y/o jerarquía.

Norma Legal: CCT OPTIC, Ley 2972, Título III Capítulo II, Apartado 3.2.8

Formula: % del Salario Básico de su categoría según el título

Escalafón: 15 – O.P.T.I.C.

Tratamiento: Se genera automáticamente, a partir de la **carga del título del agente** (en el caso que corresponda) en el sistema.



Consideraciones a tener en cuenta:

Circular N° 24/01 de la Dirección General de Control de Gestión de Recursos Humanos:

- ✓ La acción de informar los datos del Título de la Persona, **generará automáticamente el porcentaje a liquidar**, por lo que se recomienda especial atención al **Nivel de Estudios y Duración de la Carrera** a fin de asignar el código correcto, debiendo exigirse el **analítico/plan** de carrera del mismo, en aquellos casos en que no se pueda determinar a través del título la duración de los estudios.
- ✓ Se paga solo por **un Título**, por lo tanto, si el Agente tiene dos títulos, se deberá tildar la opción **Paga Título**, únicamente en la pantalla donde se encuentran los datos del Título que se paga.

Circular N° 25/01 de la Dirección General de Control de Gestión de Recursos Humanos:

- ✓ Se determina la **NO** correspondencia de pago adicional por Título en aquellos casos de Cursos de Higiene y Seguridad en el Trabajo, por los fundamentos expresados en el Dictamen N° 66/01.
- ✓ Igual criterio deberá aplicarse en todo certificado de nivel superior (post-secundario) que reconozca la aprobación de cursos cuya duración esté determinada en horas.

Circular N° 5/09 de la Dirección Provincial de Gestión de Recursos Humanos:

- ✓ Hace referencia a la Disposición N° 02/09:
- ✓ **Disposición 02/09:** Determina que el pago del Adicional por Título, se abonará al agente que posea Título expedido por establecimiento educativo y visado por las autoridades administrativas competentes.
- ✓ Para efectivizar el pago del Adicional por Título será necesario presentar copia certificada del mismo, y de ser necesario, el analítico o rendimiento académico a efectos de determinar la duración de la carrera.
- ✓ El Título legalizado y visado por las autoridades correspondientes, se efectivizará a partir de su presentación en el Área de Recursos Humanos, sin reconocimiento a derecho retroactivo alguno en caso de presentación de certificación de Título en trámite.
- ✓ Atento a lo dispuesto por Decreto 562/79, en los casos del personal de nuevo ingreso, se deberá considerar el plazo establecido en la mencionada norma legal.



Concepto 1254o: Revalorización perm. Nivel

Descripción: Se considera Promoción Horizontal a la evolución en la compensación salarial del trabajador, por su desempeño conforme a las siguientes disposiciones:

Se realiza cada dos (2) años en la fecha que establezca el régimen de ascensos y promociones escalafonarias.

Se mide por "Tramos" (periodos de dos años) al cuatro por ciento (4%) del salario básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la estructura salarial básica definida en este título. Los porcentajes alcanzados por cada trabajador son acumulativos. (A tal efecto los porcentajes a utilizar serían los siguientes: 4% - 8,16% - 12,49% - 16,99% - 21,67% - 26,53% - 31,59 % - 36,86% - 42,33% - 48,02 % - 53,95% - 60,10% - 66,51% y 73,17%).

Se valoriza el desempeño del trabajador en función de su evaluación de desempeño y si la misma resultara igual o superior a sesenta (60/100) puntos se procede a promocionarlos al tramo siguiente. El personal que no obtuviera un mínimo del cuarenta por ciento (40%) anual de la calificación máxima durante dos (2) años consecutivos será pasible inicio de un sumario administrativo.

Si en los dos (2) últimos años previos a la fecha de promoción no se hubiera realizado evaluación de desempeño, a los efectos de la misma se adoptará una calificación de sesenta (60/100) puntos, o bien se considerara la calificación de la última evaluación disponible-si la hubiera-la que resulte mayor.

El nivel de tramo alcanzado es de reconocimiento, inclusive, en los cambios de agrupamiento y/o ascensos.

Se calculará sin acumulaciones previas a las vigencias del presente convenio.

Norma Legal: CCT OPTIC, Ley 2972, Título III Capítulo I, Apartado 1.5.4

Formula: (4% - 8,16% - 12,49% - 16,99% - 21,67% - 26,53% - 31,59 % - 36,86% - 42,33% - 48,02 % - 53,95% - 60,10% - 66,51% y 73,17%) del salario básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la estructura salarial básica

Escalafón: 15 - O.P.T.I.C.

Tratamiento: Este concepto se genera automáticamente.



Concepto 1257o: Bonificación CCT

Descripción: Todos los trabajadores convenionados que en forma normal, habitual y permanente desarrollan tareas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirán a partir del 01/10/2020 la siguiente bonificación:

Cod. 1257o BONIFICACIÓN CCT			
Agrupamiento	CAT.	%	BÁSICO máxima categoría del Agrupamiento (Absorbe cod. 1138o Bonif. Actividad Crítica)
Profesional	PFA	50,00%	PFA
	PFB	50,00%	
	PFC	50,00%	
	PFD	50,00%	
	PFE	56,54%	
Técnico	TCA	50,00%	TCA
	TCB	50,00%	
	TCC	50,00%	
	TCD	50,00%	
	TCE	56,41%	
Operador	OPA	50,00%	OPA
	OPB	50,00%	
	OPC	50,00%	
	OPD	51,17%	
	OPE	60,87%	
Administrativo	ADS	50,00%	ADS
	ADA	50,00%	
	ADB	50,00%	
	ADC	57,40%	
	ADD	67,70%	

La bonificación CCT reemplaza a la bonificación Actividad crítica (código 1138o)

Norma Legal: [Resolución Nº 506/20](#). [Acta CIAP Nº 89/20](#).

Formula: Categoría máxima del agrupamiento del agente * % de acuerdo a la categoría del agente

Escalafón: 15 - O.P.T.I.C.

Tratamiento: Este concepto se genera automáticamente.



Concepto 1263d: Días noTrab usoLic (OPTIC)

Descripción: Utiliza la misma base de cálculo del Concepto 1263o dividido 30 días.

Norma Legal: Acta 07/01/11

Formula:

X1 = conceptos habituales o fijos remunerativos

X2 = conceptos variables o extraordinarios remunerativos se calcularán de acuerdo al promedio del último año o de los últimos seis meses anteriores al comienzo de las vacaciones, tomándose el más beneficioso para el trabajador

⇒ $((X1+X2)/20)$ por cantidad de días licencia usufructuada con el límite de días hábil del mes a liquidar

Escalafón: 15 – OPTIC

Tratamiento: Este concepto se genera automáticamente.



Concepto 1263o: Retr. Anual Vacaciones (OPTIC)

Descripción: Se consideran para el cálculo de esta retribución los siguientes ítems (excluyendo zona desfavorable y adicional zona geográfica):

- La totalidad de los conceptos habituales o fijos remunerativos que perciba el trabajador. La suma de los mismos se dividirá por veinte (20), tal lo establecido en el punto II)- 3.2.inciso d).
- Los conceptos variables o extraordinarios remunerativos se calcularán de acuerdo al promedio del último año o de los últimos seis meses anteriores al comienzo de las vacaciones, tomándose el más beneficioso para el trabajador.

Al monto resultante se le adicionará zona desfavorable y adicional zona geográfica

Para las asignaciones familiares serán de aplicación las leyes nacionales y provinciales que regulan la materia.

TÍTULO II – Capítulo 3 – Apartado 2 inciso d):

Pago de la licencia:

Los trabajadores percibirán una retribución anual por vacaciones, atendiendo los siguientes términos:

- 1. El pago correspondiente a la retribución por vacaciones será realizado conjuntamente con la liquidación de haberes correspondiente al mes en que se usufructúa la licencia, o excepcionalmente, en el mes inmediato siguiente para los casos de no ingresar el período dentro de los plazos del cierre establecidos para la recepción de la información mensual de sueldos.*
- 2. La retribución diaria a percibir por el trabajador durante el período de vacaciones se calculará dividiendo por 20 (veinte) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento y se multiplicará por los días de las vacaciones a usufructuar, más los correspondientes días de viaje. Este último número no podrá superior los días laborables del mes, es decir, si las vacaciones del agente superan los 20/21 días, el excedente a estos será liquidado con los haberes del mes siguiente.*
- 3. Habrá que diferenciar en el recibo de haberes los días de vacaciones de los días trabajados.*
- 4. Si los días de vacaciones se fraccionaran habrá que hacer el pago por cada período.*

En los casos en que el agente utilizara, para justificar su inasistencia, el art.8 del Anexo 2-Articulado General para CCT OPTIC, a efectos del pago de la retribución por vacaciones los días usufructuados se liquidarán con el período de vacaciones inmediato posterior.

Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2972 Título III Capítulo 3, Apartado 6

Formula:

X1 = conceptos habituales o fijos remunerativos

X2 = conceptos variables o extraordinarios remunerativos se calcularán de acuerdo al promedio del último año o de los últimos seis meses anteriores al comienzo de las vacaciones, tomándose el más beneficioso para el trabajador

⇒ $((X1+X2)/20)$ por cantidad de días licencia usufructuada con el límite de días hábil del mes a liquidar

Escalafón: 15 - OPTIC

Tratamiento: Este concepto se genera automáticamente.



Concepto 1280: Zona Desfavorable

Descripción: Es un suplemento mensual del 40% por Zona Desfavorable, que se aplica sobre el total de las remuneraciones sujetas a retención.

Norma Legal: Ley 2265: artículo 42º
Decreto N° 175/03
Ley 2467: artículo 12º

Formula: Acumulado 12 * 40%

Escalafón: Global

Tratamiento: Se genera de forma automática.



Concepto 1284: Adicional Zona

Descripción: Es un **adicional mensual del 5% u 8% - según corresponda - por Zona Geográfica**, que se aplica sobre el total de las remuneraciones, correspondientes a cada una de las categorías y cargos de los distintos escalafones del personal de planta permanente y temporaria de la Provincia, cuando la prestación de servicios sea en forma habitual, **excepto el personal docente del Consejo Provincial de Educación y sus dependencias**, conforme a los porcentuales que para cada caso se fijan a continuación:

5%:

Plaza Huincul – Cutral Có – Depto. Zapala – Depto Añelo – Depto Picín Leufú

8%:

Resto de los Deptos. De la Provincia

Depto Confluencia sin adicionales.

Norma Legal: Ley 2265: artículo 43º

Escalafón: Global

Tratamiento: Se genera automáticamente.



Concepto 1290: Aguinaldo Proporcional

Descripción: Se utiliza cuando se debe pagar un ajuste de aguinaldo.

Norma Legal: Dto. 535/85
Circulares 57/85
Ley 2265, Art. 47º

Formula:

Escalafón: Global

Tratamiento: Primero se debe **crear un Puesto de Ajuste** y luego informar el concepto en: **Novedades del Puesto→Al Puesto→Alta** (sobre el Puesto de Ajuste Creado), con el importe que corresponda.



Concepto 1291: Aguinaldo

Descripción: Se fija la **asignación por "Sueldo Anual Complementario"** en el 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto sujeto a aportes y descuentos jubilatorios, dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año, proporcional al tiempo trabajado, incluso bonificaciones de Fondos Estímulo.

Norma Legal: Dto. 535/85
Circulares 57/85
Ley 2265, Art. 47º

Escalafón: Global

Tratamiento: Se genera de forma automática.



Concepto 1363o: Comp.Especial (OPTIC)

Descripción: Consiste en asegurar la remuneración mensual que el trabajador percibía con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Convenio. Las remuneraciones a comparar serán los importes brutos mensuales pre-convenio y los importes brutos post-convenio, con las siguientes consideraciones:

1.- De no producirse incremento en la remuneración post-convenio respecto de lo percibido pre-convenio, se adicionará al sueldo del trabajador una suma fija No Remunerativa No Bonificable de \$300. Esta suma será progresivamente descontada de los sucesivos incrementos salariales hasta tanto resulte absorbido en su totalidad.

2.- En caso de que dicha comparación mostrase una depreciación salarial post-convenio, esta diferencia negativa se abonará como suma No Bonificable No Remunerativa y será absorbida por futuros aumentos y/o por bonificaciones asignadas con posterioridad al encuadramiento inicial.

*** Según acta del 07/01/11 en los casos donde el salario post-convenio no superare lo percibido pre-convenio, se abonará la diferencia por este concepto siendo No Remunerativa No Bonificable, adicionándose por el Concepto 1364o \$300 No Remunerativos No Bonificable.**

Ejemplos

Serv	Unor	Lupa	Nroemp	Importe	Sc	Codliq
02JB	64	0030	100846	14,93	000	1363o
02JB	64	0030	278974	868,23	001	1363o
02JB	64	0480	305960	660,48	002	1363o
02JB	64	0030	480320	585,28	002	1363o
02JB	64	0030	512489	40,21	001	1363o
02JB	64	0480	620940	257,01	002	1363o
02JB	64	0030	717461	129,12	000	1363o
02JB	64	0030	719932	1075,71	000	1363o
02JB	64	0030	723125	225,7	002	1363o
02JB	64	0480	791730	168,19	000	1363o
02JB	64	0030	800444	421,92	002	1363o
02JB	64	0030	804033	362,86	002	1363o
02JB	64	0030	813216	648,93	002	1363o
02JB	64	0030	861040	727,7	002	1363o
02JB	64	0480	967533	254,83	002	1363o

Este adicional será absorbido hasta su concurrencia por la aplicación del Decreto 814/13

Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2734 Título IV Capitulo 2 Apartado 2.2.4
Decreto N° 814/13, Artículo 5°

Escalafón: 15 - OPTIC

Tratamiento: Este concepto se genera automáticamente.



ANEXO II

CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS



Concepto 1301o: Comp. Refrigerio (OPTIC)

Descripción: "La Organización" abonará a los trabajadores Compensación por Refrigerio siempre que este no pueda ser brindado en el lugar de trabajo.
El pago de la misma será por día trabajado y para el cálculo de esta compensación se estimará el 1% sobre el sueldo básico del Agrupamiento III Nivel D.

Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2972 Título III Capitulo 3 Apartado 3.4.2

Formula: 1% sobre el sueldo básico del Agrupamiento III Nivel D * días a liquidar

Escalafón: 15 - OPTIC

Tratamiento: Este concepto se genera automáticamente.



Concepto 1320o: Compensación Jubilación Ley 2972

Descripción: El personal dado de baja para su acogimiento al régimen jubilatorio, percibirá una compensación especial, según la siguiente escala:

- a) Si la antigüedad en "La Organización" fuera menor de veinte (20) años, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.
- b) Si la antigüedad en "La Organización" fuera igual o mayor de veinte (20) años y menor de treinta (30) años, la compensación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales.
- c) Si la antigüedad en "La Organización" fuera de treinta (30) o más años, la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales.

En caso de fallecimiento del agente, se liquidará el monto que correspondiere según la antigüedad al momento del deceso, y dicho importe será otorgado a aquel beneficiario que el trabajador declare oportunamente como tal. Para ello, se implementará una planilla de declaración jurada de carácter obligatorio en la que el agente deberá consignar los datos personales del beneficiario – que será el destinatario del 100% de dicho beneficio – el que podrá ser designado sin ninguna restricción de vínculo o parentesco.

La base para el cálculo de ésta compensación será el promedio mensual de la remuneración bruta (**excluidos los adicionales no remunerativos**) correspondiente a los tres meses anteriores a la desvinculación del trabajador para acogerse a la **jubilación ordinaria**.

Norma Legal: CCT OPTIC - Ley 2734 Título III Capítulo 5

Formula: remuneración bruta (**excluidos los adicionales no remunerativos**) correspondiente a los tres meses anteriores a la desvinculación * (cant de remuneraciones a reconocer)

Escalafón: 15 - OPTIC

Tratamiento: Este concepto se genera automáticamente.



Concepto 1468e: Adic. No Remu. No Bonif.

Descripción:

[Dto. N° 0495/2021 Art 3° y 5°.](#)

OTÓRGASE a partir del **1° de marzo de 2021** y por el término de cuatro (4) meses, una asignación no remunerativa y no bonificable de pesos tres mil quinientos (\$3.500.-) a las y los trabajadores convenionados bajo Leyes 2830, 2904, 2890, 2894, 2942, **2972**, 3046, 3077, 3096, 3115, 3118, 3172, 3173, 3193, 3198 y 3215.

Artículo 5°: *ESTABLÉZCASE que la asignación otorgada en el artículo 3° del presente decreto no conformará la base de cálculo para la liquidación de adicionales y/o bonificaciones previstos en la normativa vigente.*

[Dto. N° 0874/2021 Art. 3° y 4°.](#)

Artículo 3°: PRORRÓGASE hasta el mes de **agosto de 2021** inclusive las asignaciones no remunerativas y no bonificables de pesos tres mil quinientos (\$3.500) otorgadas por DECTO-2021-494-E-NEU-GPN y DECTO-2021-495-E-NEU-GPN, para las y los trabajadores de la administración pública provincial cuyos salarios mensuales netos, considerando únicamente aportes jubilatorios, asistenciales y de seguro de vida obligatorio, sean iguales o inferiores a la suma de pesos cincuenta y cinco mil (\$ 55.000).

Artículo 4°: CRÉASE a partir de los haberes de **septiembre de 2021**, un adicional no remunerativo y no bonificable, para los y las trabajadoras comprendidas en el artículo 3° de la presente, que perciban un haber inferior al mes anterior luego de la aplicación de los incrementos establecidos en el artículo 2°, el cual será equivalente a la diferencia en los haberes generada por la aplicación de los artículos mencionados. El adicional creado será absorbido por futuros incrementos.

Norma Legal: [Dto. N° 0495/2021 Art 3° y 5°.](#)
[Dto. N° 0874/2021 Art. 3° y 4°.](#)

CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:

- Tipo de Concepto: Concepto No Remunerativo No Bonificable.
- Tratamiento de SICOSS: Se incluye.
- Tratamiento para Ganancias: NO se incluye.
- Tratamiento para SAC: No se incluye.
- Como llega la novedad del concepto: Concepto Fijo.
- Como se expresa en el Recibo de sueldo: Se imprime monto.
- Vigencia: 01/03/2021.
- Permanencia y Habitualidad: no
- Tratamiento de Depuración: no



Concepto 1473a: Ropa de Trabajo

Descripción: consiste en una compensación especial y extraordinaria, no remunerativa y no bonificable, por la entrega de la ropa de trabajo, por una suma de \$40.000 a abonarse en 2 cuotas de \$20.000, al personal convenionado y los agentes que serán comprendidos en el Convenio Colectivo General cuya paritaria fue abierta por Decreto N° 868/14, de acuerdo al siguiente detalle:

Decreto 825 2021:

Artículo 1º: **OTÓRGASE** una suma de pesos cuarenta mil (\$40.000.-) en carácter de compensación por ropa de trabajo, de carácter no remunerativa y no bonificable, a abonarse en dos (2) cuotas de pesos veinte mil (\$20.000.-) cada una, en los meses de **mayo y septiembre de 2021** a las y los trabajadores convenionados bajo Leyes 2830, 2890, **2972**, 3046, 3077 y 3215 y a las y los agentes que serán comprendidos en el Convenio Colectivo General cuya paritaria fue abierta por Decreto N° 868/14.

Artículo 2º: **OTÓRGASE** una suma de pesos cuarenta mil (\$40.000.-) en carácter de compensación por ropa de trabajo, de carácter no remunerativa y no bonificable, a abonarse en dos (2) cuotas de pesos veinte mil (\$20.000.-) cada una en los meses de junio y octubre de 2021 a las y los trabajadores convenionados bajo Leyes 2894, 2937, 2942, 3096, 3118, 3172 y 3198.

Norma Legal: [D 0825 2021](#)



Concepto 1475d: Compensación Extraordinaria

Descripción: Son sumas fijas extraordinarias por única vez, de carácter no remunerativo y no bonificable, a los trabajadores incluidos en los Anexos I, II y III de la Ley 2265, y personal convencionado de acuerdo al siguiente detalle:

Mes	Importe	Noma Legal
Enero 2021	15.000,00	D 0089 2021
Febrero 2021	15.000,00	D 0251 2021
Marzo 2021	\$7.500,00	D 0393 2021
Abril 2021	\$7.500,00	D 0393 2021

Decreto N° 089/2021- [IF-2021-00040389-NEU-MEI](#)

Artículo 1º: RATIFICASE el Acta de fecha 28 de diciembre del 2020 suscripta entre el Poder Ejecutivo Provincial y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), que como IF-2021-00040389-NEU-MEI que forma parte de la presente norma.

Artículo 3º: ESTABLÉZCASE que la bonificación otorgada por el artículo 2º de la presente norma, será abonada el día 20 de enero del corriente.

Decreto N° 251/2021- [IF-2021-00142831-NEUSFI# MEI](#)

Artículo 1º: RATIFÍCASE el Acta de fecha 29 de enero del 2021 suscripta entre el Poder Ejecutivo Provincial y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), que como **IF-2021-00142831-NEUSFI# MEI** forma parte de la presente norma.

Artículo 3º: ESTABLÉZCASE que la bonificación otorgada por el artículo 2º de la presente norma, será abonada en la segunda quincena del mes de febrero de 2021.

Decreto N° 393/2021

Artículo 1º OTÓRGASE una suma fija extraordinaria por única vez, de pesos quince mil (\$15.000.-) de bolsillo de carácter no remunerativo y no bonificable, a las y los trabajadores incluidos en los **Anexos I, II y III de la Ley 2265**, y personal convencionado bajo Leyes 2830, 2904, 2937, 2890, 2894, 2942, 2972, 3046, 3077, 3096, 3115, 3118, 3172, 3173, 3193, 3198 y 3215, activos en el mes de febrero del 2021.

Artículo 2º: ESTABLÉZCASE que la bonificación otorgada por el artículo 1º de la presente norma, será abonada en dos (2) cuotas iguales, mensuales y consecutivas de pesos siete mil quinientos (\$7.500.-), en el transcurso de la segunda quincena de los meses de marzo y abril respectivamente, del año en curso.

Norma Legal: [Decreto N° 89/21](#)
[Decreto N° 251/21](#)
[Decreto N° 393/21](#)



Concepto 1486: Vacaciones Pagas

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

Entiéndase que las licencias anuales prescriben a los dos años de generado el derecho.

LICENCIA ORDINARIA (POR VACACIONES)

Artículo 2: La licencia por vacaciones se concederá obligatoriamente con goce de haberes, pudiendo ser fraccionada por razones de servicio y a juicio de la autoridad competente, con arreglo a los turnos que se establezcan en "La organización", a cuyo efecto se considerarán las necesidades del agente, quien prestará su conformidad y se acordará a partir de los seis (6) meses de antigüedad y subsiguientemente por períodos completos de doce (12) meses de servicios prestados, dentro del año calendario.

Artículo 3: El término de la licencia anual será:

1. De diez (10) días laborables, cuando la antigüedad del agente sea mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años.
2. De quince (15) días laborables, cuando la antigüedad del agente sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años.
3. De veinte (20) días laborables, cuando la antigüedad del agente sea mayor de diez (10) años y no exceda de quince (15) años.
4. De veinticinco (25) días laborables, cuando la antigüedad del agente sea mayor de quince (15) años y no exceda de veinte (20) años.
5. De treinta (30) días laborables, cuando la antigüedad del agente sea mayor de veinte (20) años y no exceda de veinticinco (25) años.
6. De treinta y dos (32) días laborables cuando la antigüedad del agente sea mayor a los 25 años y no exceda los treinta (30) años
7. A partir de los 30 años de antigüedad, la licencia se verá incrementada en un (1) día hábil por año trabajado.

Se considerarán como no laborables los días de asueto total para la Administración, dispuestos por la autoridad competente.

Artículo 4: En caso de que dentro del año calendario, el agente 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.

Norma Legal: Circular Nº 36/89 C.G.

Escalafón: 1 - General

Tratamiento: Primero se debe **crear** un **Puesto de Ajuste** y posteriormente informar este concepto en: **Novedades del Puesto→Ajustes Múltiples→Alta**, con el **monto** que corresponda, sobre el puesto creado.



Concepto 1499: Anticipo

Descripción: Son importes que corresponden anticipar a los organismos de la administración central por haberes devengados y no liquidados al personal ya sea por error en el proceso de haberes o por norma legal sancionada con posterioridad a la fecha de ingreso de información.

Tendrán las siguientes limitaciones:

- a) El importe a solicitar debe ser significativo para el agente.
- b) El tope máximo por anticipo mensual será de diez (10) agentes.
- c) La tramitación del anticipo debe ingresar a la Contaduría General de la Provincia con antelación superior a cuatro días hábiles del cierre del proceso de liquidación mensual.
- d) En caso de reconocimiento de haberes retroactivos la solicitud del anticipo no podrá superar dos (2) haberes mensuales.
- e) La Contaduría General de la Provincia en uso de sus atribuciones podrá rechazar la solicitud.

Norma Legal: [Disposición N° 09/2021 CGP](#)

Escalafón: Global

Tratamiento: Se debe crear un Puesto de Ajuste e incorporar los conceptos anticipados (sin zona y adicional de zona) y liquidar ese puesto. **Posteriormente incorporar como Novedad de Ajuste Múltiple en ese mismo puesto el código 1499 en negativo, por el importe total anticipado.**