



# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

## PARA EL PERSONAL

### DE LA

## SECRETARIA DE TRABAJO

---

- ✓ **LEY 2939 Vigencia desde el 01/01/2015**  
**Homologado por Resolución N° 099/14**  
**Decreto N° 3101/2014**
- ✓ **LEY 3198 Vigencia desde el 01/04/2019 – (Art 5º)**  
**Decreto N° 1311/2019**



## ESCALAFÓN 21

### SECRETARIA DE TRABAJO

#### TIPOS DE LIQUIDACION:

SERVICIO	DESCRIPCIÓN	VIGENCIA	
		Desde	Hasta
	<i>Administración Central – Mensualizados - planta permanente y temporaria</i>		
		01/01/2015	



# CONCEPTOS REMUNERATIVOS



**Concepto 1017:** Asignación de la Categoría

**Descripción:** El personal comprendido en este Convenio percibirá una remuneración básica conforme a su agrupamiento y encuadramiento dentro del Escalafón Único Funcional y Móvil. La escala salarial básica a cada agrupamiento-nivel, se detalla a continuación:

AGRUPAMIENTO	GRUPOS OCUPACIONALES							
	NIVEL							
PROFESIONAL	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
TECNICO		TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
ADMINISTRATIVO			AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
SERVICIOS GENERALES				SG5	SG4	SG3	SG2	SG1
INDICE DE BASICOS	3,01	2,72	2,44	2,15	1,86	1,57	1,29	1,00
A partir del 30/10/2014 Ley 2939	6.652,10	6.011,20	5.392,40	4.751,50	4.110,60	3.469,70	2.850,90	2.210,00
A partir del 01/03/2016 Dto 0342/16	9.204,85	8.318,00	7.461,74	6.574,89	5.688,05	4.801,20	3.944,94	3.058,09
A partir del 01/08/2016 Dto 1232/16	10.585,57	9.565,70	8.580,99	7.561,12	6.541,25	5.521,38	4.536,67	3.516,80
A partir del 01/03/2017 Dto 619/17	11.549,45	10.436,71	9.362,34	8.249,61	7.136,87	6.024,13	4.949,76	3.837,03
A partir del 01/07/2017 Dto 619/18	11.784,71	10.649,31	9.553,05	8.417,65	7.282,25	6.146,84	5.050,59	3.915,19
A partir del 01/10/2017 Dto 619/19	12.380,66	11.187,84	10.036,15	8.843,33	7.650,51	6.457,69	5.306,00	4.113,18
A partir del 01/01/2018 Dto 619/20	13.113,11	11.849,72	10.629,90	9.366,51	8.103,12	6.839,73	5.619,91	4.356,51
A partir del 01/04/2018	13.939,71	12.596,68	11.299,96	9.956,94	8.613,91	7.270,88	5.974,16	4.631,13
A partir del 01/07/2018	15.211,37	13.745,83	12.330,82	10.865,27	9.399,72	7.934,17	6.519,16	5.053,61
A partir del 01/10/2018	17.431,06	15.751,66	14.130,16	12.450,76	10.771,36	9.091,95	7.470,46	5.791,05
A partir del 01/01/2019	19.490,47	17.612,65	15.799,59	13.921,77	12.043,95	10.166,13	8.353,06	6.475,24
A partir del 01/04/2019	21.659,76	19.572,94	17.558,08	15.471,26	13.384,44	11.297,62	9.282,76	7.195,93
A partir del 01/07/2019	23.602,63	21.328,62	19.133,03	16.859,02	14.585,01	12.311,00	10.115,41	7.841,40
A partir del 01/10/2019	26.966,02	24.367,97	21.859,50	19.261,44	16.663,39	14.065,33	11.556,87	8.958,80
A partir del 01/01/2020	30.307,11	27.387,16	24.567,89	21.647,94	18.727,98	15.808,03	12.988,76	10.068,80
A partir del 01/03/2021	34.853,18	31.495,23	28.253,08	24.895,13	21.537,18	18.179,23	14.937,08	11.579,12
A partir del 01/05/2021	38.338,50	34.644,75	31.078,38	27.384,64	23.690,90	19.997,16	16.430,78	12.737,04
A partir del 01/07/2021	40.081,16	36.219,52	32.491,04	28.629,40	24.767,76	20.906,12	17.177,64	13.316,00
A partir del 01/09/2021	41.823,81	37.794,28	33.903,69	29.874,15	25.844,62	21.815,08	17.924,49	13.894,96
A partir del 01/11/2021	43.566,47	39.369,04	35.316,34	31.118,91	26.921,48	22.724,04	18.671,35	14.473,91
A partir del 01/12/2021	46.396,55	41.926,45	37.610,49	33.140,39	28.670,29	24.200,19	19.884,24	15.414,14

**Norma Legal:** Ley 2939 – Título III - Capítulo 4 – Artículo 100º

[Dto. 461/15](#)

[Decreto 0342/16, Artículo 5º](#)

[Decreto N° 1232/16, Artículo 1º](#)

[Decreto N° 0574/17 – 619/17 Art. 1º](#)

[Decreto N° 0556/18](#)

[Decreto N° 1146/18](#)

[Decreto N° 0656/19](#)

[Ley 3198 Artículo 86º](#)



[Dto. N° 0495/2021 Art 2º](#)

[Dcto. N° 0874/2021](#)

**Formula: Índice del básico \* el valor de la categoría SG**

**CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto: Concepto Remunerativo y bonificable.**
- **Tratamiento de SICOSS: Se incluye.**
- **Tratamiento para Ganancias: Se incluye.**
- **Tratamiento para SAC: Se incluye, como concepto fijo.**
- **Como llega la novedad del concepto: De acuerdo a la Escala.**
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo: Se imprime días Trabajados y monto.**
- **Vigencia: Se indican las vigencias en la escala.**



### **Concepto 1030:** Descuento días

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

**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.

#### **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.



### **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).-

**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

#### **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.



**Concepto 1032:** Jornada no trabajada

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

**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:**

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

**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.





**Concepto 1033:** Descuento por horas no trabajadas

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

Si el **descuento es por 15 días o más y el agente tiene salario familiar**, corresponde que se le abone tales asignaciones.

Se deduce del acumulado de Aguinaldo.

**Norma Legal:** E.P.C.A.P.P. y [Circular Nº 03/02](#) de la Dirección Provincial de Control de Gestión y Recursos Humanos.

**Fórmula:**

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

**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 horas y monto.
- **Vigencia:** desde año 1958.



**Concepto 1035:** Suspensión grave

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

Si el **descuento es por 15 días o más y el agente tiene salario familiar**, corresponde que se le abone tales asignaciones.

Se deduce del acumulado de Aguinaldo.

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

**Fórmula:**

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

**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.



### **Concepto 1048s:** Subrogancia Ley 2939

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

- ✓ Si la ausencia no supera los treinta (30) días corridos, el Organismo designará un reemplazo transitorio, el que no tendrá derecho a incremento en sus remuneraciones.
- ✓ Si la ausencia excede un plazo mayor a treinta (30) días corridos, el Organismo llamará a cubrir transitoriamente al empleado que figure en el segundo lugar del orden de merito del llamado a concurso que se haya realizado para ese cargo, a fin que subroge esa jefatura durante la ausencia, el que tendrá derecho a percibir la remuneración del cargo que subroga a partir del día treinta y un (31) de la subrogancia.

**Norma Legal:** Ley 2939 – Título III - Capítulo 6 – Artículo 117º

[Ley 3198 – artículo 108º](#)

#### **CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto:** Concepto Remunerativo.
- **Tratamiento de SICOSS:** Se incluye.
- **Tratamiento para Ganancias:** Se incluye.
- **Tratamiento para SAC:** Se incluye como concepto fijo.
- **Como llega la novedad del concepto:** Se obtiene del módulo de ausentismo y del Módulo de Subrogancia.
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo:** Se imprime cantidad de puntos y monto.
- **Vigencia:** 01/01/2015.



**Concepto** : Bonificación Cargo de Conducción

**Descripción:** El trabajador que ocupe un Cargo de Conducción percibirá una bonificación remunerativa por “Responsabilidad de Cargo de Conducción” que incluye dedicación especializada y disponibilidad horaria, según la siguiente escala:

CARGO	BONIFICACIÓN
Director	60% del Básico PF5
Jefe de Inspectoría/Jefe de Departamento	40% del Básico PF5
Jefe de División	30% del Básico PF5
Jefe de Sección	20% del Básico PF5

Todas las bonificaciones y adicionales correspondientes a los cargos de conducción establecidos en el presente CCT, serán percibidos por el trabajador, siempre que éste cumpla todos los requisitos del perfil del puesto de trabajo, previstos en el presente CCT y haya rendido el concurso de acuerdo al reglamento establecido.

El cese en el desempeño en el cargo de conducción no genera derecho alguno para el empleado, quien continuara su carrera administrativa en la posición escalafonaria prevista a la ocupación del cargo de conducción y con la retribución que corresponda a dicha posición.

**Norma Legal:** Ley 2939 – Título III - Capítulo 3 – Artículos 95º al 98º  
Ley 2939 – Título III - Capítulo 6 – Artículo 118º  
[Ley 3198 – Artículo 107º.](#)

**Fórmula:** % del Básico PF5 según el cargo de conducción que ocupe

**CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto:** Concepto Remunerativo.
- **Tratamiento de SICOSS:** Se incluye.
- **Tratamiento para Ganancias:** Se incluye.
- **Tratamiento para SAC:** Se incluye como concepto fijo.
- **Como llega la novedad del concepto:** Se obtiene del módulo de ausentismo y del Módulo de Subrogancia.
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo:** Se imprime cantidad de puntos y monto.
- **Vigencia:** 01/01/2015.



## **Concepto 1071:** Horas Extras 150%

### **Descripción:**

**Le 3198 - Artículo 101º:** Serán abonadas por la Organización, previa autorización correspondiente, a todo trabajador convenionado, excepto los cargos de conducción, de acuerdo a lo establecido en el Título II: "Jornada Laboral, Franco feriados"; y a los siguientes criterios:

- a) la retribución por horas de servicio extraordinario se calculará en base al cociente que resulte de dividir la remuneración regular, total permanente mensual del trabajador, sin tener en cuenta adicionales que estén referidos a extensión del horario norma de labor, por veinte (20) días y por la jornada laboral de siete (7) horas diarias.
- b) la retribución por hora establecida en el Inciso anterior, se bonificará con los porcentajes que en cada caso se indica, cuando la tarea extraordinaria se realice:
  - b. 1) entre las 21:00 y 6:00 horas de días domingo, feriados, asuetos de veinticuatro horas: doscientos por ciento (200%),
  - b. 2) entre las 22:00 y 6:00 horas; cien por ciento (100%).
  - b. 3) en domingos o feriados y sábados después de las 13:00 horas: cien por ciento (100%)
  - b.4) en días sábados y no laborales hasta las 13:00 horas: cincuenta por ciento (50%)
- c) no se procederá al pago de servicios extraordinarios en caso de fracciones inferiores a una (1) hora, las mismas se acumularán mensualmente para completar ese lapso.
- d) se considera salario habitual a la remuneración total y permanente mensual, conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas.

**Norma Legal:** [Ley 3198 – Artículo 101](#)

### **Fórmula:**

$$\frac{\text{Base de Cálculo} * 1,5 * \text{Cantidad de Horas}}{140}$$

### **CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto:** Concepto Remunerativo.
- **Tratamiento de SICOSS:** Se incluye.
- **Tratamiento para Ganancias:** Se incluye.
- **Tratamiento para SAC:** Se incluye como concepto variable.
- **Como llega la novedad del concepto:** Vía una Interface
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo:** Se imprime cantidad de horas y monto.
- **Vigencia:** 01/01/2015.



### Historial

La retribución por hora normal se calculará dividiendo por ciento cuarenta (140) el monto del salario mensual del trabajador, por la jornada laboral de siete (7) horas diarias.

La retribución por hora se bonificará con los porcentajes que en cada caso se indica cuando la tarea extraordinaria se realice:

- 1) Entre las 22:00 horas y 6:00 horas: Cien por cientos (100%)
- 2) En días domingos o feriados nacionales y sábados, después de las 13:00hs: Cien por ciento (100%), salvo en los casos de actividades que se desarrollen exclusivamente en tales días.
- 3) **En días sábados hasta las 13:00hs y no laborales: Cincuenta por ciento (50%), salvo en los casos de actividades que se desarrollen exclusivamente en tales días.**

No procederá al pago de servicios extraordinarios en caso de fracciones inferiores a una (1) hora.

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

Debe estar fundada por el requirente, autorizados por el jefe inmediato superior y la máxima autoridad del Organismo, consignando el periodo que abarcarán tales servicios y formalizadas a través del correspondiente **decreto del Poder Ejecutivo**.

Se considera horario normal de labor al establecido por autoridades competentes para cada jurisdicción de acuerdo con las disposiciones que rigen en la materia.

**Norma Legal:** Ley 2939 – Título III - Capítulo 6 – Artículo 110º



## **Concepto 1072:** Horas Extras 200%

### **Descripción:**

**Le 3198 - Artículo 101º:** Serán abonadas por la Organización, previa autorización correspondiente, a todo trabajador convenionado, excepto los cargos de conducción, de acuerdo a lo establecido en el Título II: "Jornada Laboral, Franco feriados"; y a los siguientes criterios:

- a) la retribución por horas de servicio extraordinario se calculará en base al cociente que resulte de dividir la remuneración regular, total permanente mensual del trabajador, sin tener en cuenta adicionales que estén referidos a extensión del horario norma de labor, por veinte (20) días y por la jornada laboral de siete (7) horas diarias.
- b) la retribución por hora establecida en el Inciso anterior, se bonificará con los porcentajes que en cada caso se indica, cuando la tarea extraordinaria se realice:
  - b. 1) entre las 21:00 y 6:00 horas de días domingo, feriados, asuetos de veinticuatro horas: doscientos por ciento (200%),
  - b. 2) entre las 22:00 y 6:00 horas; cien por ciento (100%).
  - b. 3) en domingos o feriados y sábados después de las 13:00 horas: cien por ciento (100%)
  - b.4) en días sábados y no laborales hasta las 13:00 horas: cincuenta por ciento (50%)
- c) no se procederá al pago de servicios extraordinarios en caso de fracciones inferiores a una (1) hora, las mismas se acumularán mensualmente para completar ese lapso.
- d) se considera salario habitual a la remuneración total y permanente mensual, conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas.

**Norma Legal:** [Ley 3198 – Artículo 101](#)

### **Fórmula:**

$$\frac{\text{Base de Cálculo} * 2 * \text{Cantidad de Horas}}{140}$$

### **CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto:** Concepto Remunerativo.
- **Tratamiento de SICOSS:** Se incluye.
- **Tratamiento para Ganancias:** Se incluye.
- **Tratamiento para SAC:** Se incluye como concepto variable.
- **Como llega la novedad del concepto:** Vía una Interface
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo:** Se imprime cantidad de horas y monto.
- **Vigencia:** 01/01/2015.



**Concepto 1080tr:** Antigüedad Ley 2939

**Descripción:** La bonificación por antigüedad se determinará y se abonará conforme al dos coma doce (2.12%) del básico del nivel SG-1 (Servicios Generales 1) más el seis por mil (6/1000) del básico del trabajador, multiplicado por cada año de servicio.

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

**Norma Legal:** Ley 2939 – Título III - Capítulo 6 – Artículo 105º

[Ley 3198 – Artículo 91º](#)

**Fórmula:**

**$((\text{Categoría SG1} * 2.12/100) + (\text{Categoría del trabajador} * 6/1000)) * \text{Cantidad de años}$**

**CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- Tipo de Concepto: Concepto Remunerativo.
- Tratamiento de SICOSS: Se incluye.
- Tratamiento para Ganancias: Se incluye.
- Tratamiento para SAC: Se incluye como concepto fijo.
- Como llega la novedad del concepto: Bonificación Asociada al Módulo de Antigüedad.
- Como se expresa en el Recibo de sueldo: Se imprime cantidad de años y monto.
- Vigencia: 01/01/2015.





**Concepto 1256t1:** Bonificación de Actuante de Reclamos y Conciliaciones

**Descripción**

Ley 3198 – Artículo 95º: Los trabajadores que cumplen las funciones de Actuantes y Reclamos y de Conciliación, que labran las actas de reclamos y/o acuerdos/conciliaciones en conflicto laborales percibirán una compensación del quince por ciento (15%) de la categoría TC5.

**Norma Legal:** [Ley 3198 – Artículo 95º](#)

**Fórmula:** 15% de la categoría TC5

**CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- Tipo de Concepto: Concepto Remunerativo.
- Tratamiento de SICOSS: Se incluye.
- Tratamiento para Ganancias: Se incluye.
- Tratamiento para SAC: Se incluye.
- Como llega la novedad del concepto:
- Como se expresa en el Recibo de sueldo: Se imprime monto.
- Vigencia: 01/04/2019.



**Concepto 1256t2** : Bonificación de Inspectores Laborales e Inspectores de Seguridad e Higiene

**Descripción**

Ley 3198 – Artículo 96º: Los trabajadores que efectúen salidas regulares a campo a fin de realizar inspecciones laborales, debiendo posteriormente en la sede realizar la confección de informes, dictámenes, control de documentación laboral, elaboración de proyectos, sistematización de la información base recopilada en el campo, percibirán una bonificación del quince por ciento (15%) de la categoría TC5.

**Norma Legal:** [Ley 3198 – Artículo 96º](#)

**Fórmula:** 15% de la categoría TC5

**CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto:** Concepto Remunerativo.
- **Tratamiento de SICOSS:** Se incluye.
- **Tratamiento para Ganancias:** Se incluye.
- **Tratamiento para SAC:** Se incluye.
- **Como llega la novedad del concepto:**
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo:** Se imprime monto.
- **Vigencia:** 01/04/2019.



**Concepto 1256t3** : Bonificación CCT

**Descripción**

Ley 3198 – Artículo 97º: Se establece una bonificación para todos trabajadores convenionados que presten servicios en el organismo del 35% de la categoría SG1.

**Norma Legal:** [Ley 3198 – Artículo 97º](#)

**Fórmula:** 35% de la categoría SG1

**CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- Tipo de Concepto: Concepto Remunerativo.
- Tratamiento de SICOSS: Se incluye.
- Tratamiento para Ganancias: Se incluye.
- Tratamiento para SAC: Se incluye.
- Como llega la novedad del concepto:
- Como se expresa en el Recibo de sueldo: Se imprime monto.
- Vigencia: 01/04/2019.



**Concepto** : Turno Rotativo

**Descripción**

Ley 3198 – Artículo 99º: Se abonara por este concepto, de acuerdo a lo establecido en el Título II, el veinte por ciento (20%) del Salario Básico de la Categoría TC5.

Quedan excluidos de esta bonificación los trabajadores que cumplen cargos de conducción.

Ley 3198 – Artículo 24º (Título II): Los trabajadores encuadrados en este régimen prestarán servicios establecidos por diagrama, considerando turnos rotativos: mañana, tarde, noche con frecuencia semanal.

**Norma Legal:** [Ley 3198 – Artículo 24 y 99º](#)

**Fórmula:** 20% de la categoría TC5

**CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- Tipo de Concepto: Concepto Remunerativo.
- Tratamiento de SICOSS: Se incluye.
- Tratamiento para Ganancias: Se incluye.
- Tratamiento para SAC: Se incluye.
- Como llega la novedad del concepto:
- Como se expresa en el Recibo de sueldo: Se imprime monto.
- Vigencia: 01/04/2019.



**Concepto 1247t1** : Dedicación Especializada

**Descripción**

Ley 3198 – Artículo 100: Los trabajadores que pertenezcan al agrupamiento Profesional y Técnico, conforme pautas establecidas en el Título II, percibirán una compensación mensual del 25% del básico de la categoría PF5

Ley 3198 – Artículo 36º (Título II): Se reconocerán a aquellos trabajadores que cuente con Título Profesional o Técnico en Seguridad e Higiene y que desarrolle tareas de Inspector de Seguridad e Higiene y/o inspector laboran dentro de la Subsecretaria de Trabajo, percibiendo la bonificación establecida en el artículo 100º, Título III del presente CCT.

La presente implica dedicación exclusiva y retención de Título, debiendo el trabajador prestar su conformidad de maneta taxativa y obligatoria para la efectivización de la bonificación.

**Norma Legal:** [Ley 3198 – Artículo 24 y 99º](#)

**Fórmula:** 25% de la categoría PF5

**CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto:** Concepto Remunerativo.
- **Tratamiento de SICOSS:** Se incluye.
- **Tratamiento para Ganancias:** Se incluye.
- **Tratamiento para SAC:** Se incluye.
- **Como llega la novedad del concepto:**
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo:** Se imprime monto.
- **Vigencia:** 01/04/2019.



### **Concepto 1200tr:** Título

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

- a) Título de Maestría o doctorado a fin a la actividad del Organismo, se abonará el treinta y cinco por ciento **(35%) del Salario Básico de su categoría.**
- b) Título de especialización que demande como mínimo dos años de duración, en materia a fin a la actividad del Organismo, se abonará el treinta y tres por ciento **(33%) del Salario Básico de su categoría.**
- c) Título universitario (de grado) que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel, se abonará el treinta por ciento **(30%) del Salario Básico de su categoría.**
- d) Título universitario (de grado) que demande más de tres (3) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel, se abonará el veinticinco por ciento **(25%) del Salario Básico de su categoría.**
- e) Título de pre-grado, Tecnicatura y/o estudio superior de validez oficial que demande tres (3) años, se abonará el veinte por ciento **(20%) del Salario Básico de su categoría.**
- f) Título de nivel Técnico-secundario, se abonará el dieciocho por ciento **(18%) del Salario Básico de su categoría.**
- g) Título secundario, excluido el Título Técnico, se abonará el quince por ciento **(15%) del Salario Básico de su categoría.**
- h) Título correspondiente al ciclo básico y Título o certificados de capacitación con planes de estudios no inferiores a tres (3) años, se abonará el diez por ciento **(10%) del Salario Básico de su categoría.**
- i) Certificados de estudios post-primarios extendidos por organismos gubernamentales, privados supervisados oficialmente, o internacionales con duración no inferior a tres (3) meses y/o doscientas (200) horas, se abonará el siete con cincuenta centésimos por ciento **(7,50%) del Salario Básico de su categoría.**

Igual tratamiento recibirán los títulos obtenidos en países extranjeros y que hubiesen sido revalidados.

No podrán bonificarse más de un (1) título por trabajador, reconociéndose en todos los casos aquel que corresponda un adicional mayor.

**Norma Legal:** Ley 2939 – Título III - Capítulo 6 – Artículo 108º

[Ley 3198 – Artículo 94º](#)

**Fórmula:** Importe de la Categoría \* Porcentaje de Título

#### **CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto:** Concepto Remunerativo.
- **Tratamiento de SICOSS:** Se incluye.
- **Tratamiento para Ganancias:** Se incluye.
- **Tratamiento para SAC:** Se incluye como concepto fijo.
- **Como llega la novedad del concepto:** Asociado a Módulo de títulos.
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo:** Se imprime porcentaje y monto.
- **Vigencia:** 01/01/2015.



## **Concepto 1208r:** Promoción Horizontal

### **Ley 3198 – Artículo 92**

**Descripción:** Se considera Promoción Horizontal a la evolución en la compensación salarial del empleado, por su desempeño en un mismo nivel, conforme a lo establecido en el artículo 79º del presente CCT. Se mide en tramo o periodos de dos (2) años. Cada tramo representa el cuatro por ciento (4%) del sueldo básico que le corresponda al empleado de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica.

### **Ley 3198 – Artículo 79º**

Se considera promoción Horizontal a la progresión del trabajador en los distintos tramos dentro del mismo nivel, conforme las pautas, establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

La promoción se realizará sobre la base de la evaluación de desempeño y se llevara a cabo cada dos (2) años.

- ✓ 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 promocionarlo al Tramo siguiente.
- ✓ las evaluaciones de desempeño se realizarán anualmente, conforme a lo establecido en el procedimiento consignado en el Título IV.
- ✓ para el caso que no exista ninguna evaluación de desempeño o no exista en el segundo año evaluación de desempeño del tramo, el trabajador será promovido automáticamente.

Cuando el Organismo haya realizado las dos evaluaciones de desempeño correspondientes al tramo sometido a evaluación, se adoptara el promedio de ambas, que deberán ser igual o mayor a sesenta (60/100) puntos.

- ✓ los porcentajes alcanzados por cada trabajador en cada tramo son acumulativos y de reconocimiento, inclusive, en los cambios de Agrupamiento y/o ascenso.

### **Historial**

#### **Ley 2939 – Título III – Capítulo 2 – Artículo 90º Promoción Horizontal**

*Es la progresión del empleado en los distintos tramos dentro del mismo nivel, conforme a las pautas establecidas en el CCT.*

*La promoción horizontal se llevará a cabo sobre la base de evaluación de desempeño, la cual deberá ser aprobada con un puntaje igual o mayor de 60/100. Las evaluaciones de desempeño se realizan anualmente por un periodo de doce (12) meses.*

*Si no se implementan dichos requisitos, la promoción horizontal se dará automáticamente.*

#### **Artículo 91º Tramos**

*Los tramos corresponden a periodos de dos (2) años, al que se asigna un porcentaje del sueldo básico del empleado, conforme a lo establecido en este título. Los porcentajes alcanzados por cada trabajador son acumulativos al nivel.*



*El porcentaje alcanzado por cada trabajador en cada tramo es acumulativo. Cuando el empleado cambie de Nivel, se reconocerán los tramos alcanzados menos uno.*

**Norma Legal:** Ley 2939 – Título III - Capítulo 6 – Artículo 106º

[Ley 3198 – Artículo 92º](#)

**Fórmula:** Salario Básico del trabajador \* 4% (por tramo acumulativo)

**CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto:** Concepto Remunerativo.
- **Tratamiento de SICOSS:** Se incluye.
- **Tratamiento para Ganancias:** Se incluye.
- **Tratamiento para SAC:** Se incluye como concepto fijo.
- **Como llega la novedad del concepto:** Asociado a Módulo de títulos.
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo:** Se imprime porcentaje y monto.
- **Vigencia:** 01/01/2015.





**Concepto 1231tr:** Adic. Art 5 Dto 342/2016

**Descripción:** Es un adicional remunerativo bonificable de Pesos Cuatrocientos Noventa Y Cuatro con Ochenta y Cuatro Centavos (\$ 494,84) para los trabajadores convencionados Ley 2939.

- ✓ A partir del 1º de Agosto 2016 se establece el adicional en Quinientos sesenta y nueve con 04/100 (\$569,04)
- ✓ A partir del 1º de Abril 2017 se incrementa un 9.1056% (\$ 620.85)
- ✓ A partir del 1º de Julio 2017 se incrementa un 2.0370% (\$ 633.50)
- ✓ A partir del 1º de Octubre 2017 se incrementa un 5.057% (\$ 665.64)
- ✓ A partir del 1º de Enero 2018 se incrementa un 5.916% (\$ 704.91)
- ✓ A partir del 1º de Abril 2018 se incrementa un 6.3036% (\$ 749.35)
- ✓ A partir del 1º de Julio 2018 se incrementa un 9.1226% (\$ 817.71)
- ✓ A partir del 1º de Octubre 2018 se incrementa un 14.5923% (\$ 937.03)
- ✓ A partir del 1º de Enero 2019 se incrementa un 11.8146% (\$ 1.047,74)
- ✓ A partir del 1º de Abril 2019 se incrementa un 11.13% (\$ 1.164,35)
- ✓ A partir del 1º de Julio 2019 se incrementa un 8.97% (\$ 1.268,79)
- ✓ A partir del 1º de Octubre 2019 se incrementa un 14,25% (\$ 1.449,59)
- ✓ A partir del 1º de Enero 2020 se incrementa un 12,39% (\$ 1.629,19)
- ✓ A partir del 1º de Marzo 2021 se incrementa un 15,00% (\$ 1.873,57)
- ✓ A partir del 1º de Mayo 2021 se incrementa un 10,00% (\$ 2.060,93)
- ✓ A partir del 1º de Julio 2021 se incrementa un 5,00% s/Marzo 2021 (\$ 2.154,61)
- ✓ A partir del 1º de Septiembre 2021 se incrementa un 5,00% s/Marzo 2021 (\$ 2.248,28)
- ✓ A partir del 1º de Noviembre 2021 se incrementa un 5,00% s/Marzo 2021 (\$ 2.341,96)
- ✓ A partir del 1º de Diciembre 2021 se incrementa un 8,12% s/Marzo 2021 (\$ 2.494,09)

**Norma Legal:** [Decreto Nº 0342/16, Artículo 5º](#)

[Decreto Nº 1232/16, Artículo 1º](#)

[Decreto Nº 0574-0619/17](#)

[Decreto Nº 0556/18](#)

[Decreto Nº 1146/18](#)

[Decreto Nº 0656/19](#)

[Dto 0495/21](#)

[Dcto 0874/2021](#)

**Fórmula:** importe \* incremento



**CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto: Concepto Remunerativo.**
- **Tratamiento de SICOSS: Se incluye.**
- **Tratamiento para Ganancias: Se incluye.**
- **Tratamiento para SAC: Se incluye como concepto fijo.**
- **Como llega la novedad del concepto: Asociado a Módulo de títulos.**
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo: Se imprime porcentaje y monto.**
- **Vigencia: 01/03/2016.**



### **Concepto 1257tr:** Bonificación Agrupamiento

**Descripción:** Consiste en una bonificación remunerativa y bonificable por zona que consiste en un porcentaje del sueldo básico tope de cada agrupamiento:

- ✓ Agrupamiento Profesional: 75% del básico de la Categoría PF5
- ✓ Agrupamiento Técnico: 75% del Básico de la Categoría TC5
- ✓ Agrupamiento Administrativo: 70% del Básico de la Categoría AD5
- ✓ Agrupamiento Servicios Generales: 70% del Básico de la Categoría SG5

**Norma Legal:** Ley 2939 – Título III - Capítulo 6 – Artículo 107º

[Ley 3198 – Artículo 93º](#)

**Fórmula:** % de la máxima categoría de cada agrupamiento

#### **CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto:** Concepto Remunerativo.
- **Tratamiento de SICOSS:** Se incluye.
- **Tratamiento para Ganancias:** Se incluye.
- **Tratamiento para SAC:** Se incluye como concepto fijo.
- **Como llega la novedad del concepto:** Asociado a Módulo de títulos.
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo:** Se imprime porcentaje y monto.
- **Vigencia:** 01/01/2015.



**Concepto** \_\_\_\_\_ : Adicional por Trabajo en Semana no Calendaría

**Descripción:** Los empleados que presten servicios bajo el régimen de semana no calendaría, y sujeto a un régimen de descansos semanales establecidos por diagrama percibirá una compensación mensual del veinte por ciento (20%) de sueldo básico de la categoría TC5.

**Quedan excluidos de esta bonificación los empleados que cumplen cargos de conducción**

#### Historial

##### Detracciones:

- ✓ Primera ausencia sin causa justificada – se descontará un treinta por ciento (30%) de dicho adicional.
- ✓ Segunda ausencia sin causa justificada – se descontará un sesenta por ciento (60%) de dicho adicional.
- ✓ A partir de la tercera ausencia sin causa justificada – se descontará la totalidad de dicho adicional.

**Norma Legal:** Ley 2939 – Título III - Capítulo 6 – Artículo 109º

[Ley 3198 – Artículo 98º](#)

**Fórmula:** 20% de la categoría TC5

#### CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:

- **Tipo de Concepto:** Concepto Remunerativo.
- **Tratamiento de SICOSS:** Se incluye.
- **Tratamiento para Ganancias:** Se incluye.
- **Tratamiento para SAC:** Se incluye como concepto fijo.
- **Como llega la novedad del concepto:** Asociado a Módulo de títulos.
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo:** Se imprime porcentaje y monto.
- **Vigencia:** 01/01/2015.



### **Concepto 1263tr:** Retribución por Vacaciones

**Descripción:** Consiste en una retribución anual por vacaciones, que percibirán el personal comprendido en el CCT.

#### **Pago:**

El pago correspondiente al uso de licencia anual ordinaria, será realizado conjuntamente con la liquidación de haberes correspondiente al mes anterior en que se inicia la licencia, siempre que la misma sea informada a RRHH con antelación al cierre de las novedades mensuales o excepcionalmente, en el mes inmediato siguiente, para los casos de no ingresar el pedido dentro de los plazos de cierre establecidos para la recepción de la información mensual de sueldos. El pago se realizará, en forma proporcional a la cantidad de días de la licencia anual ordinaria que el trabajador tomara.

#### **Procedimiento de liquidación es el que a continuación se establece:**

1. Para el cálculo de retribución por vacaciones, se considerará la totalidad de los conceptos habituales o fijos remunerativos que perciba el trabajador. La suma se dividirá por veinte (20) y se multiplica por los días de licencia.
2. Los conceptos variables o extraordinarios remunerativos, se calcularán de acuerdo al promedio de los últimos seis (6) meses anteriores al comienzo de las vacaciones, tomándose el más beneficioso para el trabajador.
3. Al monto determinado para la retribución de vacaciones se le adicionará las bonificaciones por zona desfavorable y zona inhóspita.
4. La cantidad de días de vacaciones a liquidar incluirá los días de viaje usufrutuados.

#### **Historial**

Según Acta del 19/10/2015 a los importes previamente determinados (fijos + promedio variables) se lo divide de la siguiente manera:

- Por 30 para calcular el valor del día laboral normal.
- Por 20 para calcular el día de licencia.

No se deberá liquidar más de la cantidad de días hábiles que tenga el mes en el cuál se usufructúa.

Según el art.129 Retribución Anual por Licencia Ordinaria, este beneficio comenzará a regir a partir de la licencia generada desde la entrada en vigencia del presente CCT. (Art. 133 aplicación del CCT 01/01/2015)

**Norma Legal:** Ley 2939 – Título III - Capítulo 6 – Artículo 113º

[Ley 3198 – artículo 104º](#)

**Fórmula:**  $((\text{Base de Cálculo}/20) - (\text{Base de Cálculo}/30)) * \text{Cantidad de días de licencia.}$



**CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto: Concepto Remunerativo.**
- **Tratamiento de SICOSS: Se incluye.**
- **Tratamiento para Ganancias: Se incluye.**
- **Tratamiento para SAC: Se incluye como concepto fijo.**
- **Como llega la novedad del concepto:**
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo: Se imprime cantidad y monto.**
- **Vigencia: 01/01/2015.**



**Concepto 1280:** Zona Desfavorable

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

**Norma Legal:** Ley 2265: artículo 42º  
Decreto Nº 175/03

**Formula:** Sumatoria de todos los conceptos Remunerativos sujetos a Retención \* 40/100.

**CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto:** Concepto Remunerativo.
- **Tratamiento de SICOSS:** Se incluye.
- **Tratamiento para Ganancias:** Se incluye.
- **Tratamiento para SAC:** Se incluye como concepto fijo.
- **Como llega la novedad del concepto:** Lee de tabla de ubicación por zona.
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo:** Se imprime porcentaje y monto.
- **Vigencia:**01/11/1998



### **Concepto 1284:** Adicional Zona

**Descripción:** Es un **adicional mensual del 5% u 8% - según corresponda -**, 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 Huinul – Cutral Có – Depto. Zapala – Depto Añelo – Depto Picún Leufú

**8%:**

Resto de los Deptos. De la Provincia

**Depto Confluencia sin adicionales.**

**Norma Legal:** Ley 2265: artículo 43º

**Formula:**

**Sumatoria de todos los conceptos Remunerativos sujetos a Retención, incluido zona desfavorable, \* 5 u 8/100.**

#### **CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto: Concepto Remunerativo.**
- **Tratamiento de SICOSS: Se incluye.**
- **Tratamiento para Ganancias: Se incluye.**
- **Tratamiento para SAC: Se incluye como concepto fijo.**
- **Como llega la novedad del concepto: Lee de tabla de ubicación por zona.**
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo: Se imprime porcentaje y monto.**
- **Vigencia:01/11/1998**





**Concepto 1290:** Aguinaldo Proporcional

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

**Norma Legal:**

Decreto N° 535/85

Circular C.G. N° 57/85

Ley 2265 - Art. 47º

**CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto: Concepto Remunerativo.**
- **Tratamiento de SICOSS: Se incluye.**
- **Tratamiento para Ganancias: Se incluye.**
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo: Se imprime monto.**
- **Vigencia:01/11/1998**



**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 retenciones, 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:** Decreto Nº 535/85  
Circulares C.G. Nº 57/85  
Ley 2265, Art. 47º

**Formula:**

**CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto:** Concepto Remunerativo.
- **Tratamiento de SICOSS:** Se incluye.
- **Tratamiento para Ganancias:** Se incluye.
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo:** Se imprime cantidad de días y monto.
- **Vigencia:**01/11/1998



# CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS



**Concepto 1301t:** Comp. Refrigerio Ley 2939

### Ley 3198 – artículo 109

#### Descripción:

- a) El organismo garantizara el refrigerio diario en los sectores de trabajo para lo cual preverá todo necesario para hacer cumplir tal servicio.
- b) Cuando el organismo no puede proveer de refrigerio a los trabajadores, abonará una compensación mensual no remunerativa ni bonificable, equivalente al quince por ciento (15%) del salario básico de la categoría Servicios Generales (SG1).

**Fórmula:** 15% del Básico de la Categoría SG-1

#### Historial

**Descripción:** La Organización abonará a los trabajadores que no se les provea de refrigerio en su lugar de trabajo una compensación mensual correspondiente al 15% del salario Básico de la categoría Servicios Generales Nivel 1 (SG-1).

**Vigencia:** se aplica a partir del mes de Junio de 2015

**Norma Legal:** Ley 2939 – Título III - Capítulo 6 – Artículo 118º inciso b)  
Resolución Nº 0056/15 del Secretario de Trabajo  
[Ley 3198 – Artículo 109º](#)

#### CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:

- **Tipo de Concepto: Concepto No Remunerativo.**
- **Tratamiento de SICOSS: Se incluye.**
- **Tratamiento para Ganancias: NO Se incluye.**
- **Tratamiento para SAC: No se incluye.**
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo: Se imprime porcentaje y monto.**
- **Vigencia: 01/06/2015.**



**Concepto 1321:** Comp. Especial por Jubilación Ley 2939

**Descripción:** Es una compensación para el trabajador que acceda al beneficio de la Jubilación Ordinaria o por Invalidez, cumplidos los requisitos establecidos en el régimen previsional aplicable, percibirá con carácter de retribución especial, una compensación según la siguiente escala:

- a) Si la antigüedad efectiva en la Organismo fuera igual o mayor a 10 años y menor a 20 años, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.
- b) Si la antigüedad efectiva en la Organismo fuera igual o mayor a 20 años, la compensación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales.
- c) Si la antigüedad efectiva en la Organismo fuera igual o mayor a 30 años, la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales.

La base para el cálculo será el promedio mensual de la remuneración bruta correspondiente a los tres meses anteriores a la fecha establecida para la extinción de la relación laboral (excluidos los adicionales no remunerativos), a fin de acogerse a la jubilación ordinaria o por invalidez.

En los casos de los trabajadores convencionados con cargos políticos (dentro o fuera del Organismo) se entiende como remuneración mensual a la correspondiente a la categoría del trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la estructura salarial básica del CCT.

**Norma Legal:** Ley 2939 – Título III - Capítulo 6 – Artículo 114º

[Ley 3198 – artículo 105º](#)

**Formula:**

**CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto: Concepto No Remunerativo.**
- **Tratamiento de SICOSS: Se incluye.**
- **Tratamiento para Ganancias: No se incluye.**
- **Tratamiento para SAC: No se incluye.**
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo: Se imprime porcentaje y monto.**
- **Vigencia: 01/01/2015.**



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

### **Descripción:**

[Dto. Nº 0495/2021 Art 3º y 5º.](#)

**Artículo 3º OTÓRGASE** a partir del **1º 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 5º: ESTABLÉZCASE** que la asignación otorgada en el artículo 3º del presente decreto no conformará la base de cálculo para la liquidación de adicionales y/o bonificaciones previstos en la normativa vigente.

[Dto. Nº 0874/2021 Art. 3º y 4º.](#)

**Artículo 3º: 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 6º: ESTABLÉZCASE** que la asignación otorgada en el artículo 3º del presente decreto no conformará la base de cálculo para la liquidación de adicionales y/o bonificaciones previstos en la normativa vigente."

**Artículo 4º: 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 3º de la presente, que perciban un haber inferior al mes anterior luego de la aplicación de los incrementos establecidos en el artículo 2º, 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. Nº 0495/2021 Art 3º y 5º.](#)  
[Dto. Nº 0874/2021 Art. 3º y 4º.](#)

### **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 (\$3.500,00).**
- **Vigencia: 01/03/2021.**
- **Alcance: Artículo 3º - Dto 495/21**
- **Permanencia y Habitualidad: 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](#)

**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 se expresa en el Recibo de sueldo: Se imprime monto.
- Permanencia y Habitualidad: no



## **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

### D 0089 2021 – Acta IF-2021-00040389-NEU-MEI

**Artículo 1º: RATIFÍCASE** 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.

### D 0251 2021 – Acta 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.

### D 0393 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:** [D 0089 2021](#)  
[D 0251 2021](#)  
[D 0393 2021](#)





**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.**
- **Vigencia: Enero 2021.**
- **Alcance: Personal Subsecretaria de Trabajo.**
- **Permanencia y Habitualidad: 4 meses.**



**Concepto 1486:** Liquidación Final Vacaciones

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

**Norma Legal:** Ley 2939 – Título III - Capítulo 6 – Artículo 119º  
Ley 3198 – Artículo 110º

**Formula:** (Remuneración Mensual/20) \* cantidad de días

**CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto: Concepto No Remunerativo.**
- **Tratamiento de SICOSS: Se incluye????.**
- **Tratamiento para Ganancias: Se incluye.**
- **Tratamiento para SAC: No aplica.**
- **Como llega la novedad del concepto: Cálculo Automático, considerando licencias pendientes conforme módulo de Licencias.**
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo: Se imprime cantidad de días y monto.**
- **Vigencia: 01/11/1998.**



• **Concepto 1499:** Anticipo

**Descripción:** la Contaduría General de la Provincia otorgará anticipos de haberes devengados y no liquidados para el personal de Organismos Centralizados en las siguientes situaciones excepcionales:

- a) Inconvenientes que surjan del proceso de haberes.
- b) Normas legales por movimiento de personal que se recepciones con posterioridad al cierre de la liquidación mensual.

La solicitud de anticipos de haberes devengados y no liquidados 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.

Se solicita por GDE con el trámite GANTHABERES - procedimiento de Anticipo de Haberes Devengados y No Liquidados, el cual se generará a través del sistema de Gestión Documental Electrónica; se encuentra disponible en las páginas <https://gde.neuquen.gov.ar/> y <https://www.contadurianeuen.gov.ar>

**CONSIDERACIONES IMPORTANTES**

- ✓ **Deben estar realizados todos los ajustes en el sistema liquidador RH.Pro.Neu**
- ✓ El importe de la solicitud debe coincidir con el **Neto a Ensobrar** del puesto de ajuste (RH.Pro.Neu).
- ✓ El puesto de Ajuste debe incluir **TODOS** los conceptos de pago y descuentos que le correspondan al agente.
- ✓ Una vez aprobado el anticipo de Haberes Devengados y No liquidados, el servicio debe cargar en el puesto de ajuste solicitado el código **1499 "Anticipo"** debiendo quedar el **Neto a Ensobrar en cero (0)**.
- ✓ Marcar el puesto de ajuste para **"Oficinas de Control"**.
- ✓ **Cierre del Proceso de liquidación:** Si el anticipo se remite en el periodo del cierre, el mismo será devuelto, atento a que no se cuenta con tiempo material para el correspondiente control de las actuaciones, como así también la carga del código 1499.
- ✓ Tener en consideración que el anticipo de haberes va a formar parte del mes de la **Rendición de Haberes** en la cual se realizó en Anticipo.

**Se utiliza únicamente para procesos mensuales.**

**Norma Legal:** [Circular Nº 35/92 C.G.](#)  
[Disposición Nº 09/2021 CG](#)

**Alcance:** 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.