



# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

PARA EL PERSONAL

DE LA

SUBSECRETARIA DE DESARROLLO SOCIAL

Y DE LA

SUBSECRETARIA DE FAMILIA

---

LEY 3077

Vigencia desde el 14/07/2017



## ESCALAFÓN 24

### TIPOS DE LIQUIDACION:

SERVICIO	DESCRIPCIÓN	VIGENCIA	
		Desde	Hasta
<i>Administración Central – Mensualizados - planta permanente y temporaria</i>			
10 PP	Ministerio de Salud y Desarrollo Social	14/07/2017	



# CONCEPTOS REMUNERATIVOS



**Concepto 1017:** Asignación de la Categoría

**Descripción:** El personal comprendido en este Convenio percibirá una remuneración básica conforme a su agrupamiento y nivel dentro del Escalafón Único Funcional y Móvil.  
La escala salarial básica a cada agrupamiento/nivel, como así también los coeficientes entre los niveles para cálculo de los salarios son los que se detallan a continuación:

AGRUPAMIENTO	CATEGORIA ESCALAFONARIA							
	NIVELES							
PF	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
TC		TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
EJ			EJ5	EJ4	EJ3	EJ2	EJ1	
AD			AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
OP				OP5	OP4	OP3	OP2	OP1
INDICE DE BASICOS	3,0090	2,7220	2,4350	2,1480	1,8610	1,5740	1,2870	1,0000
A partir del 01/01/2017	12.562,58	11.364,35	10.166,13	8.967,90	7.769,68	6.571,45	5.373,23	4.175,00
A partir del 01/04/2017	13.706,47	12.399,14	11.091,81	9.784,48	8.477,15	7.169,82	5.862,49	4.555,16
A partir del 01/07/2017	13.985,67	12.651,71	11.317,75	9.983,79	8.649,83	7.315,87	5.981,91	4.647,95
A partir del 01/10/2017	14.692,93	13.291,51	11.890,09	10.488,67	9.087,25	7.685,83	6.284,41	4.882,99
A partir del 01/01/2018	15.562,16	14.077,84	12.593,51	11.109,18	9.624,85	8.140,53	6.656,20	5.171,87
A partir del 01/04/2018	16.543,14	14.965,25	13.387,35	11.809,46	10.231,57	8.653,67	7.075,78	5.497,89
A partir del 01/07/2018	18.052,30	16.330,47	14.608,63	12.886,79	11.164,95	9.443,11	7.721,27	5.999,44
A partir del 01/10/2018	20.686,55	18.713,46	16.740,36	14.767,27	12.794,17	10.821,08	8.847,99	6.874,89
A partir del 01/01/2019	23.130,61	20.924,40	18.718,19	16.511,99	14.305,77	12.099,56	9.893,36	7.687,15
A partir del 01/04/2019	25.705,07	23.253,31	20.801,55	18.349,78	15.898,02	13.446,26	10.994,49	8.542,73
A partir del 01/07/2019	28.010,82	25.339,13	22.667,45	19.995,76	17.324,07	14.652,39	11.980,70	9.309,01
A partir del 01/10/2019	32.002,36	28.949,96	25.897,56	22.845,15	19.792,75	16.740,35	13.687,95	10.635,55
A partir del 01/01/2020	35.967,45	32.536,86	29.106,26	25.675,67	22.245,07	18.814,48	15.383,89	11.953,29
A partir del 01/03/2021	41.362,53	37.417,35	33.472,17	29.526,99	25.581,81	21.636,63	17.691,45	13.746,27
A partir del 01/05/2021	45.498,78	41.159,08	36.819,38	32.452,68	28.139,99	23.800,29	19.460,59	15.120,89
A partir del 01/07/2021	47.566,90	43.029,95	38.492,99	33.956,03	29.419,08	24.882,12	20.345,16	15.808,21
A partir del 01/09/2021	49.635,04	44.900,82	40.166,60	35.432,39	30.698,17	25.963,96	21.229,75	16.495,53
A partir del 01/11/2021	51.703,16	46.771,68	41.840,20	36.908,74	31.977,26	27.045,79	22.114,32	17.182,84
A partir del 01/12/2021	55.061,79	49.809,97	44.558,15	39.306,32	34.054,50	28.802,68	23.550,85	18.299,03

**Norma Legal:** Ley 3077 – Título III - Capítulo 2 artículo 80º

Ley 3077 – Título IV - Capítulo 3 artículo 128º (básico OP1)

[Decreto 0556/18](#)

[Decreto 1146/18, Artículo 2º](#)

[Decreto 0656/2019 – Artículos 1º y 2º](#)

[Decreto 0495/2021](#)

[Decreto 0874/2021, Artículo 2º](#)

**Fórmula: Índice del básico \* el valor de la categoría OP1**



**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:** 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:** 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.-

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



**Concepto1032:** Jornada no trabajada

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

**Fórmula:**

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

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

**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.**

**Fórmula:**

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

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

**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.**

**Fórmula:**

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

**Norma Legal:** [Circular N° 48/02](#) de la Dirección Provincial de Control de Gestión y Recursos Humanos

**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 1046ds:** Subrogancia

**Descripción:** Los trabajadores que cumplan reemplazos transitorios en cargos de conducción, tendrán derecho a percibir un suplemento por "Subrogancia" consistente en la diferencia de la asignación de su categoría y adicionales particulares y la que le correspondería por el cargo que desempeña interinamente, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que el cargo a subrogar sea de conducción y que no haya sido acordado por resolución interna de "El Organismo".
- b) Que el cargo se halle vacante o que su titular esté ausente por alguna de las licencias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- c) Que hayan transcurrido como mínimo 30 (treinta) días en el cumplimiento de las funciones superiores encomendadas.
- d) Que la designación legal de subrogancia fije el término de la misma.
- e) Los trabajadores subrogantes no adquirirán derecho permanente para el cargo que subroguen ni para ser promovidos al mismo.

**Norma Legal:** Ley 3077– Título III - Capítulo 3 Artículo 104º

**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:**
- **Vigencia:** 14/07/2017.



### **Concepto 1070:** Horas Extras

**Descripción:** Serán abonadas por "El Organismo", previa autorización correspondiente a todo el personal convenionado, excepto los Puestos de Conducción y aquellos trabajadores que perciban la bonificación "Dedicación especializada" y de acuerdo a los siguientes criterios:

- a) La retribución por hora de servicios extraordinarios se calculará en base al cociente que resulte de dividir la remuneración habitual, normal y regular mensual del trabajador conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas, sin tener en cuenta adicionales que estén referidos a extensión del horario normal de labor, por 140 hs o 160 hs en caso de semana no calendaria.
- 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:
  - **Hora Simple: de lunes a viernes entre las 6:00 horas y 21:00 horas.**
  - Hora al 50%: días sábado hasta las 13 hs, días no laborables y asuetos de 24 hs.
  - Hora al 100%: días sábado después de las 13 hs, días domingos, feriados nacionales y horario nocturno de 21 hs a 6 hs.

**Norma Legal:** Ley 3077– Título III - Capítulo 3 Artículo 85º

**Fórmula:** 
$$\frac{\text{Base de Cálculo}}{140/160} * \text{Cantidad de Horas}$$

#### **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:**
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo:** Se imprime cantidad de horas y monto.
- **Vigencia:** 14/07/2017



**Concepto 1071:** Horas Extras 150%

**Descripción:** Serán abonadas por "El Organismo", previa autorización correspondiente a todo el personal convenionado, excepto los Puestos de Conducción y aquellos trabajadores que perciban la bonificación "Dedicación especializada" y de acuerdo a los siguientes criterios:

- b) La retribución por hora de servicios extraordinarios se calculará en base al cociente que resulte de dividir la remuneración habitual, normal y regular mensual del trabajador conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas, sin tener en cuenta adicionales que estén referidos a extensión del horario normal de labor, por 140 hs o 160 hs en caso de semana no calendaria.
- 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:
  - Hora Simple: de lunes a viernes entre las 6:00 horas y 21:00 horas.
  - **Hora al 50%: días sábado hasta las 13 hs, días no laborables y asuetos de 24 hs.**
  - Hora al 100%: días sábado después de las 13 hs, días domingos, feriados nacionales y horario nocturno de 21 hs a 6 hs.

**Norma Legal:** Ley 3077– Título III - Capitulo 3 Artículo 85º

**Fórmula:**  $\frac{\text{Base de Cálculo}}{140/160} * \text{Cantidad de Horas}$

**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:**
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo:** Se imprime cantidad de horas y monto.
- **Vigencia:** 14/07/2017



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

**Descripción:** Serán abonadas por "El Organismo", previa autorización correspondiente a todo el personal convenionado, excepto los Puestos de Conducción y aquellos trabajadores que perciban la bonificación "Dedicación especializada" y de acuerdo a los siguientes criterios:

- c) La retribución por hora de servicios extraordinarios se calculará en base al cociente que resulte de dividir la remuneración habitual, normal y regular mensual del trabajador conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas, sin tener en cuenta adicionales que estén referidos a extensión del horario normal de labor, por 140 hs o 160 hs en caso de semana no calendaria.
- 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:
  - Hora Simple: de lunes a viernes entre las 6:00 horas y 21:00 horas.
  - Hora al 50%: días sábado hasta las 13 hs, días no laborables y asuetos de 24 hs.
  - **Hora al 100%: días sábado después de las 13 hs, días domingos, feriados nacionales y horario nocturno de 21 hs a 6 hs.**

**Norma Legal:** Ley 3077– Título III - Capítulo 3 Artículo 85º

**Fórmula:**  $\frac{\text{Base de Cálculo}}{140/160} * \text{Cantidad de Horas}$

#### **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:**
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo:** Se imprime cantidad de horas y monto.
- **Vigencia:** 14/07/2017



**Concepto 1080ds:** Antigüedad Des. Soc.

**Descripción:** La bonificación por antigüedad se determinará y se abonará conforme al dos coma doce (2,12%) del básico de la categoría OP1 (Operativo 1) más el seis por mil (6/1000) de la categoría que revista el trabajador, multiplicado por cada año de servicio.

Se reconoce la antigüedad en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.

**Norma Legal:** Ley 3077– Título III - Capítulo 3 artículo 83º

**Fórmula:**

**$((\text{Categoría OP1} * 2,12/100) + (\text{Categoría del trabajador} * 6/1000)) * \text{Cantidad de años.}$**

**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: 14/07/2017.



### **Concepto 1091ds:** Sem no Calend Desc Soc

**Descripción:** Se entiende por Régimen de Semana No Calendaría, la jornada laboral desarrollada en sectores y/o servicios mínimos garantizados en donde se debe garantizar la efectiva prestación durante el transcurso de las veinticuatro (24) horas del día, todos los días del año.

"El Organismo" diseñará los diagramas de trabajo respectivos, con sus correspondientes descansos semanales que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación, asegurando la funcionalidad del Régimen. Asimismo, organizará el sistema de turnos de acuerdo a las necesidades que requiera el sector y/o servicio.

El Régimen de Semana No Calendaría se establecerá con un máximo de cuarenta (40) horas semanales. En estos casos, el límite máximo de la Jornada laboral diaria no podrá exceder de ocho (8) horas.

Los trabajadores afectados a este régimen en forma enunciativa, pudiendo quedar afectado cualquier otro servicio y/o sector, son:

- El personal ejecutor social de los Hogares de Niños y Adolescentes en situación de vulnerabilidad, Hogares de Adultos Mayores, y los refugios para situaciones encuadradas dentro de la Ley Provincial 2212, 2302, 2785, 2786 y 2955 y modificatorias.
- Sector Mantenimiento, específicamente el personal encasillado en el sub grupo mano de obra especializada, dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Social y de la Subsecretaría de Familia.
- Agente Comunitario.

Se abonará en concepto Semana no Calendaría, de acuerdo a lo establecido en el Título II, el 15 % del Básico de la categoría OP1. La base de cálculo es a mes vencido.

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

**Norma Legal:** Ley 3077– Título II – Capítulo 3 Artículo 29º  
Título III - Capítulo 3 Artículo 87º

**Fórmula:** 15% del Básico de la categoría OP1

#### **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 de puntos y monto.
- **Vigencia:** 14/07/2017.





## **Concepto 1096ds:** Turnos Rotativos Des. Soc

**Descripción:** Los trabajadores del agrupamiento ejecutor social que presten funciones en los Hogares y Refugios, que realicen semana no calendaria, desarrollaran su tarea bajo el sistema de turnos y prestarán servicios establecidos por diagrama, considerando turnos diferenciados el matutino, vespertino, y nocturno. El sistema de rotación de turnos se establece en función de la necesidad de garantizar la continuidad y funcionalidad de determinados sectores y/o servicios mínimos garantizados.

El trabajador tendrá acceso y conocimiento pleno del diagrama de turno correspondiente al periodo establecido, con cuarenta y ocho (48) horas de antelación como mínimo.

El relevo de turnos se dispone según diagrama fijado previamente en cada sector o servicio, siendo obligatorio que el trabajador informe con veinticuatro (24) horas de anticipación si existe inconveniente para relevar el turno, salvo situaciones debidamente justificadas.

El personal deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta que se presente el personal de relevo o fuere autorizado expresamente a retirarse, ello sin perjuicio del derecho al cobro de las horas suplementarias que pudiere corresponder.

En el caso que el personal de relevo no se presentara a cubrir el turno, se podrá recurrir al recargo extraordinario del trabajador, previo consentimiento expreso del mismo.

Se abonara en concepto de Turno Rotativo, de acuerdo a lo establecido en el Título II, el 25% del básico de la categoría OP1. La base de cálculo es a mes vencido

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

**Norma Legal:** Ley 3077– Título II – Capítulo 3 Artículo 30º  
Título III - Capítulo 3 Artículo 88º

**Fórmula:** 25% del Básico de la categoría OP1

### **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 de puntos y monto.
- **Vigencia:** 14/07/2017.



**Concepto 1148ds:** Responsabilidad Conducción.

**Descripción:** Los trabajadores que ocupen puestos de conducción serán encuadrados según se presenta en el siguiente cuadro, percibiendo una bonificación que en cada caso se determina:

ENCUADRAMIENTO	CARGO	BONIFICACION
DIRECCIÓN	DIRECTOR	45% del básico del PF5
DEPARTAMENTO	JEFE DE DEPARTAMENTO /DIRECTOR DE HOGAR/ REFUGIO	35% del básico del PF5
ENCARGADO	ENCARGADO DE CCI/ ENCARGADO DE CA	25% del básico del PF5
DIVISIÓN	JEFE DE DIVISIÓN	15% del básico del PF5

**Norma Legal:** Ley 3077– Título III - Capítulo 3 artículo 105º

**Fórmula:** % de la bonificación \* Básico 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 concepto fijo.
- Como llega la novedad del concepto:
- Como se expresa en el Recibo de sueldo: Se imprime porcentaje y monto.
- Vigencia: 14/07/2017



### **Concepto 1200ds:** Título Ley 3077

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

- a) Título de Post-grado: el treinta y cinco por ciento **(35%) del básico de la categoría de revista del trabajador.**
- d) 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.**
- e) Título universitario que demande cuatro (4) de estudio de tercer nivel, se abonará el veinticinco por ciento **(25%) del Salario Básico de su categoría.**
- f) 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.**
- g) Título de nivel Técnico-Secundario, se abonará el dieciocho por ciento **(18%) del Salario Básico de su categoría.**
- h) Título Secundario, excluido el Título Técnico, se abonará el quince por ciento **(15%) del Salario Básico de su categoría.**
- i) Títulos correspondientes al ciclo básico y Títulos o certificados de capacitación con planes de estudios no inferiores a los tres (3) años, se abonará el diez por ciento **(10%) del Salario Básico de su categoría.**
- j) Certificados de estudios post-primarios extendidos por organismos gubernamentales, privados supervisados oficialmente, con duración no inferior a tres (3) meses y/o doscientas (200) horas cátedras: siete con cincuenta por ciento **(7,50%) del Salario Básico de su categoría.**

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

**Norma Legal:** Ley 3077– Título III - Capítulo 3 artículo 84º

**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:** 14/07/2017



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

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

El grado corresponde a periodos de dos (2) años y a cada grado corresponde asignar el cuatro por ciento (4%) del salario básico del trabajador en el nivel de puesto ocupado. Los porcentajes alcanzados por cada trabajador son acumulativos.

El nivel de Tramo alcanzado es de reconocimiento, inclusive, en los cambios de Agrupamiento y/o Ascensos.

Las promociones horizontales se realizarán sobre la base de las siguientes pautas:

- a) El mérito del trabajador durante el periodo evaluado.
- b) Haber acumulado no menos del sesenta y cinco por ciento (65%) del puntaje máximo por periodo evaluado.
- c) La acreditación de la capacitación que se acuerde en el presente Convenio.

**Norma Legal:** Ley 3077– Título III - Capitulo 3 Artículo 75º y 93º

[Resolución N° 449 Parte I](#)

[Resolución N° 449 Parte II](#)

[Resolución N° 449 Parte II](#)

**Fórmula:** 4% del Básico del Trabajador  
(acumulativo en cada promoción)

#### **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 de puntos y monto.
- **Vigencia:** 14/07/2017.



### **Concepto 1247ds:** Dedicación Especializada

**Descripción:** Los trabajadores que pertenezcan al agrupamiento Profesional y Técnico, conforme las pautas establecidas en el título II, percibirán una compensación mensual porcentual sobre el básico de la categoría de revista de cada uno, de acuerdo al siguiente detalle:

- a) Profesionales: 20%
- b) Técnicos: 20%

Dedicación Especializada es la modalidad de prestación de servicios de los profesionales y técnicos, debiendo cumplir una jornada laboral diaria de 8 horas como mínimo y 40 horas semanales, siendo su característica principal la disponibilidad horaria.

Estos trabajadores se encuentran excluidos de percibir las bonificaciones por semana no calendaría, turnos rotativos, horas extras o suplementarias y recargos. Tampoco generan francos compensatorios.

**Norma Legal:** Ley 3077– Título III - Capítulo 3 Artículo 91º y 32º

**Fórmula:** 20 % Importe de la Categoría

#### **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 porcentaje y monto.
- **Vigencia:** 14/07/2017



**Concepto 1257ds:** Bonif. 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 la siguiente bonificación:

- Agrupamiento Profesional: 70% del básico de la categoría PF5.
- Agrupamiento Técnico: 70 % del básico de la categoría TC5.
- Agrupamiento Ejecutores Sociales: 70 % del básico de la categoría ES5.
- Agrupamiento Administrativo: 70% del básico de la categoría AD5.
- Agrupamiento Operativo: 70% del básico de la categoría OP5.

**Norma Legal:** Ley 3077– Título III - Capítulo 3 Artículo 86º

**Fórmula: (70% del básico PF5)  
(70% del básico TC5)  
(70% del básico ES5)  
(70% del básico AD5)  
(70% del básico OP5)**

**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 de puntos y monto.
- **Vigencia:** 14/07/2017.



**Concepto 1258ds:** Bonif. Resp. de protecc. y Asist.

**Descripción:**

Los trabajadores que desempeñen funciones en Hogares de Niños y Adolescentes, en Hogares de Adultos Mayores y en Refugios, percibirán una compensación mensual de **40%** del básico de la categoría de revista de trabajador.

Los trabajadores que desempeñen funciones en Centros de Cuidados Infantiles o unidades que en el futuro los reemplace, percibirán una compensación mensual de **30%** del básico de la categoría de revista de trabajador.

Los trabajadores que desempeñen tareas en Centros de Alimentos o unidades que en el futuro los reemplace, percibirán una compensación mensual de **20%** del básico de la categoría de revista de trabajador.

Los trabajadores que se desempeñen en los barrios de la ciudad de Neuquén o unidades que en el futuro los reemplace, que pertenezcan al agrupamiento ejecutor social y cumplan funciones como "agente comunitario", realizando tareas fuera de la unidad organizativa, atendiendo situaciones de vulnerabilidad in situ, percibirán una compensación mensual de **10%** del básico de la categoría de revista.

Los trabajadores que se desempeñen en el interior de la provincia, dependientes de "El Organismo", que pertenezcan al agrupamiento ejecutor social y que cumplan funciones de "agente comunitario interior" realizando tareas alejados de centros urbanos, atendiendo situaciones de vulnerabilidad in situ, percibirán una compensación mensual de **10%** del básico de la categoría de revista.

La bonificación de "Responsabilidad de Protección y Asistencia Crítica" será percibida por una de ellas, dependiendo del lugar de prestación de servicio o función desarrollada, no pudiendo en ningún caso acumularse.

Los trabajadores que, por cualquier motivo, dejen de prestar servicios en las dependencias o funciones mencionadas precedentemente dejarán de percibir la bonificación "Responsabilidad de Protección y Asistencia Crítica".

**Norma Legal:** Ley 3077– Título III - Capítulo 3 Artículo 90°  
[Disposición N° 0001/2019.-](#)

**Fórmula:** % de la Bonificación \* el básico de la categoría de revista

**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 de puntos y monto.
- **Vigencia:** 14/07/2017.



**Concepto** \_\_\_\_\_ : Recargo Extraordinario:

**Descripción:** Es la situación que se genera cuando el personal que realiza turnos rotativos y semana no calendaria, deba excepcionalmente cubrir ausencias imprevistas en los servicios de "El Organismo".

Cumplida la primera hora extraordinaria, el trabajador optará por tomar el turno, dando derecho a la Bonificación por Recargo Extraordinario.

Se fija como tope exigible por trabajador, la realización de dos (2) turnos de recargo extraordinario por mes calendario, debiendo existir un intervalo libre al menos de noventa y seis (96) horas entre un recargo y otro.

El personal que perciba este adicional, se encuentra excluido del pago de horas extraordinarias por las horas de recargo.

Se abonará en concepto de recargo extraordinario, de acuerdo a lo establecido en el Título II, una compensación por día de recargo del 2% de la categoría OP1.

**Norma Legal:** Ley 3077– Título II - Capitulo 3 Artículo 31º  
Título III - Capitulo 3 Artículo 89º

**Fórmula:** 2% del Básico de la categoría OP1

**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 de puntos y monto.
- **Vigencia:** 14/07/2017.





### **Concepto 1263ds:** Retribución Anual por Vacaciones

**Descripción:** Consiste en una retribución anual por vacaciones, siendo la diferencia en la liquidación del valor del trabajado y valor día de licencia dividiéndose el primero por 30 y el segundo por 20. Este resultado se multiplicara por los días de licencia.

Para el cálculo de la Retribución Anual por Vacaciones, se considerará la totalidad de los conceptos habituales o fijos remunerativos que perciba el trabajador, excluido el rubro zona y adicional zona, más el promedio de los seis (6) meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia anual de la totalidad de los conceptos variables.

- El valor de cada día de Licencia Ordinaria y de los días hábiles de viaje, será el resultante de dividir la suma obtenida en el párrafo anterior, por 20.
- En el mes o en los meses que se liquiden las vacaciones, en el recibo de haberes, además del salario correspondiente a ese mes y los demás ítems, bonificaciones, y asignaciones, deberá incluirse el ítem "Retribución Anual por Vacaciones" que será igual a la diferencia resultante de valor entre los días de licencia conforme lo establecido en el inciso anterior y los días normales de trabajo.
- En el mes en que se gozaron efectivamente, el trabajador percibirá su haber habitual completo por todo el mes y el total o el remanente del ítem "Retribución Anual por Vacaciones".

Los días de viaje usufructuados en días hábiles forman parte efectiva de las vacaciones y por ello se sumarán a efectos del cálculo de la Retribución Anual por Vacaciones.

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

**Formula:** Sueldo B.-Zona desf.-Zona inh - Sueldo B.-Zona desf.-Zona inh \* cantidad de días de licencia

20

30

**Norma Legal:** Ley 3077– Título II - Capítulo 4, Artículo 39º  
Título III - Capítulo 3, Artículo 99º

#### **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:** 14/07/2017



**Concepto 1259ds:** Compensación Especial CCT

**Descripción:** En todos los casos, cualquiera fuera el encuadramiento asignado y la antigüedad reconocida "el Organismo" asegurara la remuneración mensual que el trabajador percibía con anterioridad a la entrada en vigencia del presente CCT.

Las remuneraciones a comparar serán los importes brutos mensuales pre-convenio y los importes brutos pos-convenio, ambos en cargos base.

De producirse una diferencia negativa al efectuarse dicha comparación se procederá de la siguiente manera: se abonará al trabajador en concepto de complemento garantizado, con carácter bonificable y remunerativo, la suma que posibilite lo señalado en el primer punto, el cual será absorbido por futuros aumentos y/o por bonificaciones asignados con posterioridad al encuadramiento inicial.

**Norma Legal:** Ley 3077– Título IV - Capítulo 3, artículo 118º

**Fórmula: ((bruto pre-convenio) - (bruto pos-convenio)).**

**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:** 14/07/2017



**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](#)

Ley 3046– Título III - Capítulo 3, artículo 75º

**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

Ley 3046– Título III - Capitulo 3, artículo 76º

**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

Ley 3046– Título III - Capitulo 3, artículo 81º

**CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- Tipo de Concepto: Concepto Remunerativo.
- Tratamiento de SICOSS: Se incluye.
- Tratamiento para Ganancias: Se incluye.
- Como llega la novedad del concepto:
- 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

Ley 3046– Título III - Capítulo 3, artículo 81º

#### **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 1301ds:** Comp. Refrigerio Ley 3077

**Descripción:** "El Organismo" garantizará el refrigerio diario en los sectores de trabajo para lo cual:

- a) Proveerá del personal para hacer cumplir tal servicio.
- b) Instalación y provisión de máquinas expendedoras en los distintos sectores de trabajo, en los cuales no se pueda cumplir el inciso anterior.
- c) Excepcionalmente, y solo en caso de que "El Organismo" no provea el refrigerio en el lugar de trabajo, otorgara una compensación mensual, no remunerativa, equivalente al 10% del OP1. El siguiente plus, estará sujeto a los días efectivamente trabajados al cierre de la liquidación de cada mes.

**Norma Legal:** Ley 3077– Título III - Capítulo 3, artículo 107º

**Formula:** 10% del Básico de la Categoría OP1

**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:** 14/07/2017.





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

**Descripción:** Es una compensación para el trabajador que acceda a la Jubilación Ordinaria, percibirá una compensación especial, según la siguiente escala:

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

La base para el cálculo de esta compensación será el promedio mensual de la remuneración bruta por todo concepto (excluidos los adicionales no remunerativos) correspondiente a los tres (3) meses anteriores a la desvinculación laboral del trabajador, a fin de acogerse a la jubilación ordinaria.

**Norma Legal:** Ley 3077– Título III - Capítulo 3, artículo 97º

**Formula:** (promedio mensual de la remuneración bruta correspondiente a los tres (3) meses anteriores a la fecha establecida de la desvinculación)\* tramo de acuerdo a la antigüedad en "El Organismo"

**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:** 14/07/2017.



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

**Descripción:** 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.

[Decreto N° 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 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:** [Decreto N° 0495/2021 Art 3º y 5º](#)  
[Decreto N° 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
- 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 N° 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:** [Decreto N° 0825/2021](#)

### **CARACTERÍSTICA DEL CONCEPTO:**

- **Tipo de Concepto: Concepto No Remunerativo No Bonificable.**
- **Tratamiento de SICOSS:**
- **Tratamiento para Ganancias:**
- **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 (\$15.000).**
- **Vigencia:**



**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 convenionado 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 convenionado 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° 0089/21](#)  
[Decreto N° 0251/21](#)  
[Decreto N° 0393/21](#)



**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 Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social**
- **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.

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

**Norma Legal:** Ley 3046– Título III - Capítulo 3, artículo 84º y 85º

**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:**
- **Como se expresa en el Recibo de sueldo: Se imprime cantidad de días y monto.**
- **Vigencia: 01/11/1998.**



## **Concepto 1499:** Anticipo de Haberes Devengados y No Liquidados.

**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 recepcionen 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.contadurianeuguayen.gob.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.