

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 305/98 “E”

ANSES

ADMINISTRACIÓN NACIONAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CONTENIDO

ARTÍCULO 1º. - DISPOSICIONES GENERALES - ÁMBITO DE APLICACIÓN	5
ARTÍCULO 2º. - VIGENCIA	6
ARTÍCULO 3º. - DEROGACIÓN DE EFECTOS DERIVADOS DE INSTRUMENTOS ANTERIORES	6
ARTÍCULO 4º. - REQUISITOS PARA EL INGRESO	7
ARTÍCULO 5º. - IMPEDIMENTOS PARA EL INGRESO	7
ARTÍCULO 6º	8
ARTÍCULO 7º. - FORMAS DE CONTRATACIÓN.	9
ARTÍCULO 8º. - PRIORIDADES	10
ARTÍCULO 9º	11
ARTÍCULO 10º. - DEBERES	11
ARTÍCULO 11º. - PROHIBICIONES	13
ARTÍCULO 12º. - CATEGORIZACIÓN Y DESEMPEÑO	13
ARTÍCULO 13º. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO	13
ARTÍCULO 14º. - RÉGIMEN DE INHABILIDADES	14
ARTÍCULO 15º. - JORNADA LABORAL	15
ARTÍCULO 16º. - HORAS EXTRAORDINARIAS	15
ARTÍCULO 17º. - RÉGIMEN DE LICENCIAS - VACACIONES	16
ARTÍCULO 18º. - LICENCIAS ESPECIALES	19
ARTÍCULO 19º. - LICENCIA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCLUPABLE: DURACIÓN Y CONDICIONES	20

ARTÍCULO 20°.- LICENCIAS ESPECIALES: DURACIÓN Y CONDICIONES	21
ARTÍCULO 21°.- LICENCIAS POR EXAMEN: DURACIÓN Y CONDICIONES	24
ARTÍCULO 22°.- LICENCIA POR MATERNIDAD	25
ARTÍCULO 23°.- ADOPCIÓN	26
ARTÍCULO 24°.- JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIAS	27
ARTÍCULO 25°.- CONSERVACIÓN DEL EMPLEO	27
ARTÍCULO 26°.- EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	28
ARTÍCULO 27°.- RESPONSABLES DE UDAI	29
ARTÍCULO 28°.- RÉGIMEN DE CARRERA Y DE RETRIBUCIONES	29
ARTÍCULO 29°.- SOBRE LOS AGRUPAMIENTOS Y GRADOS	37
ARTÍCULO 30°.- LICENCIA PARA REALIZAR ESTUDIOS O ACTIVIDADES CULTURALES O DEPORTIVAS	41
ARTÍCULO 31°.- REPRESENTACIÓN SINDICAL	42
ARTÍCULO 32°.- COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE	43
ARTÍCULO 33°.- COMISIÓN DE CONCILIACIÓN PARA PREVENIR Y SOLUCIONAR CONFLICTOS COLECTIVOS	46
ARTÍCULO 34°.- VIÁTICOS	47
ARTÍCULO 35°.- VIÁTICOS POR DESEMPEÑO DE FUNCIONES ESPECIALES	48
ARTÍCULO 36°.- RÉGIMEN DE COMPENSACIONES	48
ARTÍCULO 37	50
ANEXO PARTE A	53
ANEXO PARTE B	56

ARTÍCULO 1°

DISPOSICIONES GENERALES – ÁMBITO DE APLICACIÓN¹

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación para todos los trabajadores que revistan bajo relación de dependencia laboral de la ANSES, con los alcances y salvedades previstos para las distintas modalidades de relación de empleo previstas en la Ley N° 20.744 y sus modificatorias.

Queda convenido que las referencias a los trabajadores y autoridades efectuadas en género masculino o femenino tienen carácter y alcance indistintos. Todas las menciones en un género representan siempre a hombres y mujeres con las salvedades que se formulen en atención a las particularidades que se establezcan.

Se excluye del ámbito de aplicación, de conformidad con lo establecido en el presente artículo, a las personas designadas para ejercer la Dirección Ejecutiva, la Gerencia General y las distintas Gerencias que se estructuren, en virtud de la facultad exclusiva de organización de ANSES o la que en el futuro la reemplace.

El cumplimiento de este Convenio es obligatorio en todo el territorio nacional entre ANSES y sus trabajadores.

4_

¹ Artículo 1° DISPOSICIONES GENERALES-ÁMBITO DE APLICACIÓN, modificado por Acta Paritaria de fecha 28/03/2008.

ARTÍCULO 2°

VIGENCIA

Este convenio se aplicará, a todos los efectos, a partir del día 01/10/97 por el término de un (1) año. Llegado el vencimiento sin que se hubiere pactado un nuevo acuerdo

ARTÍCULO 3°

DEROGACIÓN DE EFECTOS DERIVADOS DE INSTRUMENTOS ANTERIORES

5_

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo, se ratifica que han quedado sin efecto, bajo nulidad y sin valor legal, todos aquellos derechos y obligaciones de las partes, emergentes de convenios anteriores, actas o acuerdos celebrados con anterioridad al presente por ANSES, ex - caja de Subsidios Familiares para el personal de la Industria, ex - caja de Subsidios Familiares para Empleados de -Comercio, ex - caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Estiba, actividades marítimas y fluviales y con el personal transferido por el Art. 26 de la Ley N° 23.769 con las respectivas asociaciones sindicales.

Desde la fecha de homologación de este Convenio Colectivo, el mismo regula en exclusividad las relaciones de las partes derivadas del vínculo laboral

correspondiente, siendo de aplicación, en todo aquello no contemplado o contenido en el mismo, la Ley de Contrato de Trabajo y demás normas o reglamentaciones de orden general aplicables en la materia.

ARTÍCULO 4°

REQUISITOS PARA EL INGRESO

El ingreso a la Administración Nacional de la Seguridad Social estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo:

- a)** Ser argentino nativo, por opción o naturalizado.
- b)** Condiciones de conducta.
- c)** Idoneidad para el cargo que se acreditará mediante los regímenes de selección que se establezcan.
- d)** Aptitud psicofísica para el cargo.

6_

ARTÍCULO 5°

IMPEDIMENTOS PARA EL INGRESO

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior no podrá ingresar:

- a)** El que haya sido condenado por delito doloso.
- b)** El condenado por delito cometido en perjuicio de o contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- c)** El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en los incisos a) y b) del presente artículo.
- d)** El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.

- e)** El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no sea rehabilitado conforme lo previsto en la Normativa vigente.
- f)** El que tenga la edad prevista en la Ley Previsional para acceder al beneficio de la jubilación ordinaria o el que gozare de un beneficio jubilatorio.
- g)** El que se encuentre en infracción a las leyes electorales.
- h)** El deudor moroso del fisco mientras se encuentre en esa situación.
- i)** El que haya ocupado cargos de planta permanente en el Estado Nacional, Provincial o Municipal y/o Organismos descentralizados habiéndose acogido a alguno de los regímenes voluntarios o de jubilación anticipada o alguna forma de retiro por supresión masiva de vacantes en el sector público.
- j)** El fallido o concursado civilmente, hasta su rehabilitación.

Estos impedimentos rigen para todas las formas de contratación laboral reguladas por la LCT, siguientes y modificatorias.

7_

ARTÍCULO 6°

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en los artículos 4° y 5° o de cualquier otra norma vigente, podrán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 7°

FORMAS DE CONTRATACIÓN

Esta comprendido en las disposiciones de este Convenio Colectivo, todo el personal que preste servicio en la ANSES, el que podrá revistar como Permanente y No Permanente

a) Personal Permanente

Todos los nombramientos del personal comprendido en el presente, revisten el carácter de permanente por estar encuadrados en el TITULO III, CAPITULO I de la Ley N° 20744, por haber satisfecho previamente los requisitos de ingreso previstos en el presente convenio, salvo que expresamente se señale lo contrario en el acto de designación por estar encuadrados en los términos previstos por el inciso siguiente.

8_

El ingreso procederá en un puesto de trabajo o función, según lo previsto en el régimen de carrera aprobado por el presente y conforme al nivel escalafonario asignado consecuentemente con dicho puesto o función, mediante los mecanismos de selección, que contemplen los principios de transparencia, de publicidad, de igualdad de oportunidades y de trato, y de mérito para determinar la idoneidad para el cargo o función a cubrir.

La incorporación definitiva operará una vez satisfechas las exigencias del período de prueba, a partir de los 90 días corridos de la fecha de ingreso.

La designación de personal sin la aplicación de los sistemas de selección establecidos de conformidad con los principios convenidos en el presente convenio no reviste en ningún caso carácter de permanente, ni genera derecho a la incorporación al régimen de carrera.

b) Personal No Permanente:

Será aquel cuya relación laboral esté regida por un contrato de plazo determinado, o cualquiera de las modalidades establecidas en la Ley N° 20.744 y sus modificatorias, y haya satisfecho previamente los requisitos de ingreso específicos previstos en

el presente convenio, de conformidad con las características de la función a desempeñar, o a los requisitos de acceso a los niveles o categorías escalafonarios a las cuales hubiera sido equiparado.

Sera afectado exclusivamente a la prestación de servicios de carácter transitorio o especiales que resulten necesarios para complementar las acciones propias de ANSES.

El personal no permanente será equiparado a los efectos de su remuneración, al nivel escalafonario del régimen aplicable al personal permanente que corresponda con las funciones asignadas.

ARTÍCULO 8°

9_

PRIORIDADES

Para el ingreso a planta permanente tendrán prioridad, en tanto reúnan los requisitos requeridos para el puesto y en igualdad de condiciones con otros postulantes, cónyuge e hijos del personal fallecido en actividad que se haya desempeñado en ANSES. En las mismas condiciones tendrán prioridad aquellos trabajadores que hubieren pertenecido a ANSES, que hubieren obtenido una jubilación por invalidez en el ámbito del organismo y la misma haya caducado por su condición de transitoriedad o cuando, por sentencia judicial firme, quede establecido que la desvinculación hubiera sido exclusivamente por causas políticas o gremiales.

ANSES arbitrará medidas conducentes a la adecuación de las oficinas u otros aspectos propios de la problemática del personal discapacitado.

ARTÍCULO 9°

El personal de ANSES tendrá derecho a:

1. Retribución justa.
2. Valuación periódica de desempeño.
3. Capacitación.
4. Igualdad de oportunidades para carrera o ascenso.
5. Menciones y premios.
6. Licencias y franquicias.
7. Solicitar cambios en la situación de revista.
8. Interponer recursos referidos a su situación de revista, traslados y permutas.
9. Asociarse.
10. Indemnizaciones y compensaciones, cuando correspondan

10_

ARTÍCULO 10°

DEBERES

Los agentes tienen los siguientes deberes, sin perjuicio de aquellos propios de las particularidades de la actividad desempeñada:

- a)** Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, en las condiciones y modalidades que se determinen

- b)** Observar en el servicio y fuera de él una actitud ética acorde con su calidad de agente público y conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y el resto del personal
- c)** Responder por la eficacia, rendimiento de la gestión y del personal del área a su cargo
- d)** Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- e)** Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del agente.
- f)** Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueran asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, conforme de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa.
- g)** Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Estado, configurar delito, o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrare a sus superiores inmediatos podrá hacerlo conocer directamente a la Sindicatura General de la Nación, Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas, Auditoría General de la Nación y demás poderes públicos.
- h)** Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo
- i)** Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.
- j)** Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- k)** Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del Estado y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.

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

m) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.

ARTÍCULO 11º

PROHIBICIONES

El personal queda sujeto a las siguientes prohibiciones, sin perjuicio de las que en función de las particularidades de la actividad desempeñada se establezcan:

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

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

c) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.

d) Representar, patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra ANSES

e) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

ARTÍCULO 12°

CATEGORIZACIÓN Y DESEMPEÑO

Las funciones y tareas deberán interpretarse en todos los casos según los principios de solidaridad, colaboración, que aseguren fundamentalmente la continuidad, seguridad, calidad y eficiencia del servicio público a brindar. Cuando necesidades fundadas de servicio requieran que el trabajador desarrolle temporalmente funciones o tareas diferentes a las que le son propias, se evitará que su cumplimiento constituya un ejercicio irrazonable de esa facultad, cause perjuicio material o moral al mismo o signifique menoscabo en sus ingresos habituales y permanentes.

ARTÍCULO 13°

13_

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Dentro de las facultades de dirección y organización, ANSES, inviste la potestad de constatar hechos, faltas, infracciones, omisiones o cualquier tipo de irregularidad que configuren violaciones a lo establecido en la legislación vigente, en las obligaciones resultantes de este acuerdo paritario o del contrato individual del trabajo y/o en otros instrumentos vigentes o conexos.

ANSES podrá, asimismo, disponer la apertura de cualquier investigación administrativa o judicial, cuando un tercero presentare una denuncia o cuando, de oficio, fuere necesario investigar la existencia de cualquier presunta irregularidad. Asimismo, ANSES tendrá la facultad de dictar el régimen disciplinario, el cual no podrá alterar, modificar o interpretar las cláusulas de este Convenio.

ARTÍCULO 14°

RÉGIMEN DE INHABILIDADES

No podrán ingresar a ANSES las personas que se encontraren en alguno de los siguientes supuestos:

- a)** Haber sufrido condena por hechos dolosos, en perjuicio tanto del Organismo como de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, aun cuando la sentencia se hubiere cumplido en su totalidad.
- b)** Haber sufrido condena por hechos dolosos de otro carácter, hasta 5 años después de la finalización de la condena y accesorias, si las hubiere.
- c)** El fallido o concursado civilmente hasta su rehabilitación definitiva.
- d)** El que tuviere proceso penal pendiente
- e)** El que hubiera sido declarado no apto en el examen psico-físico o preocupacional
- f)** El que hubiera sido declarado deudor moroso de organismos previsionales de la seguridad social o del fisco nacional hasta su rehabilitación
- g)** El que hubiere sido exonerado o cesanteado en cualquier dependencia nacional, provincial o municipal
- h)** El que estuviere inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos
- i)** El que se encontrare en situación de incompatibilidad
- j)** El que se hubiera acogido a alguno de los regímenes de retiro voluntario o de jubilación anticipada, en el ámbito del sector público, por el lapso establecido en las normas vigentes.

ARTÍCULO 15°

JORNADA LABORAL

La jornada laboral normal y habitual, será de ocho (8) horas diarias efectivas de trabajo, de lunes a viernes y se ajustará a las disposiciones legales vigentes.

Al personal que desarrolla tareas operativas en el área informática, se le podrá aplicar horario rotativo propio del régimen de trabajos por equipos, de acuerdo a necesidades de servicio y aprovechamiento de equipos.

ARTÍCULO 16°

15_

HORAS EXTRAORDINARIAS

Serán consideradas como horas extraordinarias aquellas que excedan los límites horarios indicados en el artículo precedente y retribuidas con un recargo del cincuenta por ciento (50%) sobre el salario habitual, si se tratase de días comunes y del ciento por ciento (100%) en días sábados después de las trece (13) horas, domingos y feriados.

Los trabajos cumplidos en días sábados, domingos y feriados, con independencia del pago con recargo por las horas extras trabajadas, previsto en el párrafo anterior, devengarán un franco compensatorio adicional a favor del trabajador de veinticuatro (24) a cuarenta y ocho (48) horas, según hayan cumplido tareas en uno (1) o dos (2) días inhábiles, que se le otorgarán inmediatamente después de los días trabajados.

Si ANSES no notificara a su personal del franco, los trabajadores, previa notificación a su superior inmediato, podrán tomar el franco compensatorio que se le otorgará inmediatamente después de los días trabajados de conformidad con la legislación aplicable y el reglamento de personal que dictara en su oportunidad la empleadora.

ARTÍCULO 17°

RÉGIMEN DE LICENCIAS – VACACIONES

El término de licencia anual ordinaria por vacaciones, se determina en función a la antigüedad fehaciente que el empleado acredite en organismo de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, Entes Autárquicos y/u Organismos Públicos no estatales que en cada caso se acredite:

- a)** Antigüedad mayor de 6 meses y hasta 5 años: 14 días
- b)** Antigüedad de 5 a 10 años: 21 días
- c)** Antigüedad de 10 a 20 años: 28 días
- d)** Antigüedad de 20 años o más: 35 días

16_

Para acceder a este beneficio en la totalidad de días que corresponda a cada periodo de antigüedad, deberá el empleado, haber prestado servicios por más de 6 meses en el año calendario. El personal tendrá derecho a gozar de la licencia anual por vacaciones en forma proporcional a los días efectivamente trabajados en el año calendario a su ingreso, si estos no alcanzaren el mínimo de 6 meses del periodo de su otorgamiento. En todos aquellos aspectos no contemplados expresamente dentro de este convenio Colectivo, será de aplicación lo establecido en la LCT respecto a vacaciones. En todos los casos, ya se trate de periodos de licencia vacacional total o fraccionada, los mismos se computarán a partir de un día lunes o del día hábil inmediato siguiente a un feriado obligatorio.

La licencia anual por vacaciones solo se interrumpe en aquellos casos previstos por la LCT, previo cumplimiento de los requisitos que dicha norma establece.

En función a la carga o a los programas de trabajo previstos para el transcurso del año, ANSES podrá fraccionar los periodos vacacionales y otorgarlos para su goce, fuera del periodo establecido en la LCT. A los fines indicados, el trabajador tendrá derecho a gozar un mínimo de 2 semanas de licencia vacacional cada dos años, dentro del periodo comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de abril, pudiendo

otorgarse la fracción restante, en cualquier otra época del año dándose en este caso, prioridad para elegir el periodo de concesión, al personal casado con hijos menores de edad.

No se podrán acumular días de vacaciones correspondientes a un determinado año calendario, más allá del 31 de diciembre. A esta última fecha, deberá indefectiblemente agotarse el goce total o fraccionado, de la licencia por vacaciones a que tenga derecho cada trabajador, sin opción a ningún tipo de pago compensatorio o similar.

En el otorgamiento del periodo vacacional se tomará en cuenta las fechas solicitadas por los trabajadores en tanto las mismas se compatibilicen con las necesidades de servicio explicadas con anterioridad.

El pago total de haberes correspondiente al periodo vacacional, se efectuará como anticipo previo al goce de la licencia, calculándose de conformidad a la legislación vigente. Si el trabajador prefiere percibir el respectivo importe al retorno, deberá formular dicha opción por escrito.

17_

Los periodos y condiciones de otorgamiento precedentemente desarrolladas, tendrán aplicación sólo para el personal nuevo que se incorpore a partir de la vigencia del actual Convenio Colectivo.

En consecuencia, queda expresamente determinado que para el personal que desempeña tareas con anterioridad a la entrada en vigencia del presente CCT salvo el fraccionamiento, se mantienen las demás condiciones de antigüedad, licencias preexistentes.

Antigüedad

De 6 meses a 5 años: 20 días corridos

De 5 años a 10 años: 25 días corridos

De 10 años a 15 años: 30 días corridos

Más de 15 años: 35 días corridos

Para ser liquidada o usufructuada esta licencia en la totalidad de días que corresponda en cada caso, deberá el empleado prestar servicios por más de seis meses en el año calendario.

El personal tendrá derecho a gozar de la licencia anual por vacaciones en forma proporcional a los días efectivamente trabajados en el año calendario de su ingreso si éstos no alcanzaren el mínimo de seis (6) meses del período de su otorgamiento.

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

- a)** Por accidente o enfermedad inculpable
- b)** Por nacimiento de hijo
- c)** Por fallecimiento de los familiares indicados en el artículo 18 inc. D)
- d)** Por imperiosa o impostergable razón de servicio, en forma excepcional resuelta por la Gerencia del Área respectiva. No podrá aplazarse por el causal la licencia del trabajador por más de un año
- e)** Los empleados con hijos menores de edad que cursen estudios primarios y preescolares podrán reservarse hasta 5 días de vacaciones para ser usufructuadas durante el receso escolar de mediados de año, siempre que no se afecte el normal desarrollo del servicio y previa aprobación expresa de la empleadora.

18_

En los casos a), b) y c) el periodo faltante de licencia se seguirá usufructuando a partir del alta médica, en el d) tendrá derecho a que en el periodo siguiente acumule a su licencia ordinaria la parte no usada en el periodo anterior.

En ningún caso la licencia por enfermedad o accidente ocasionará la pérdida de derecho a la licencia anual ordinaria a que tuviera derecho el trabajador. Esta se otorgará de conformidad con lo dispuesto en la ley de contrato de trabajo con las excepciones que expresamente se establezcan por el presente convenio. En el otorgamiento del periodo de licencia, se tendrá en cuenta el receso del mes de enero de cada año, y la fecha solicitada por los trabajadores, compatibilizándolas con las necesidades del servicio. Deberá tenerse en cuenta, además, como factor de prioridad, a los trabajadores que, conformando una familia trabajen en ANSES y a los trabajadores con hijos a su cargo que cursen estudios.

Los trabajadores podrán solicitar la permuta de la fecha entre sí, dentro del mismo sector y especialidad. Al efecto bastará con el consentimiento del Jefe del Área respectiva.

Para determinar la retribución del periodo vacacional se tomará la remuneración que perciba el trabajador al momento de su otorgamiento, dividiéndose por veinticinco (25) y multiplicándose por los días de licencia a gozar.

Entiéndase por remuneración, la asignación básica (sueldo y adicional por dedicación funcional), adicional por grado y compensaciones remuneratorias.

El personal que optare por percibir los haberes vacacionales en forma anticipada al goce de la licencia deberá formalizar dicha solicitud, mediante nota elevada a la Gerencia de Recursos Humanos (Gerencia de Administración), con no menos de cinco (5) días hábiles de antelación.

ARTÍCULO 18°

19_

LICENCIAS ESPECIALES

Desde la vigencia del presente convenio, se determinan como licencias especiales, todas aquellas previstas y reguladas en la Ley N° 20.744 (T.O. Dto. 390/76). Y en el régimen de accidentes de trabajo, cuyas disposiciones serán de aplicación y se dan por reproducidas, salvo eventuales modificaciones introducidas en el actual instrumento colectivo y sin que ello signifique alterar derechos individuales u otros acuerdos vigentes.

Bajo dicho régimen legal y regulación reglamentaria, se consideran los siguientes regímenes de licencia:

- a)** Enfermedades o accidentes inculpables.
- b)** Accidentes de trabajo y/o enfermedades accidentes.
- c)** Maternidad o adopción.
- d)** Fallecimiento y enfermedades de familiares directos.

- e) Nacimiento de hijos.
- f) Exámenes en niveles medio y terciario.
- g) Donación de sangre.
- h) Otras licencias por motivos particulares previstas en las normas o instrumentos antes aludidos.

En todos los casos sin excepción, el motivo de la licencia deberá acreditarse, según la naturaleza de cada una, mediante comprobantes fehacientes, cumpliéndose al mismo tiempo con otros requisitos establecidos (aviso previo, facilitación para eventuales constataciones, etc.)

ARTÍCULO 19°

20_

LICENCIA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE: DURACIÓN Y CONDICIONES

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador de percibir su remuneración durante un periodo de 3 meses, si su antigüedad en el servicio fuese menor de 5 años y de 6 meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrará impedido de concurrir al trabajo, los periodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderá a 6 y 12 meses, respectivamente, según si su antigüedad fuera inferior o superior a 5 años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los 2 años. La remuneración que en estos casos corresponde abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción, fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo, o decisión del empleador. Si

el salario estuviera integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en los últimos seis (6) meses. En ningún caso la remuneración del trabajador enfermo o accidentado, será inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.

Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuesta por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado o que estas circunstancias fueran sobrevinientes. Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviese en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un año contado desde el vencimiento de aquellos. Vencido dicho plazo, la relación empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

21_

ARTÍCULO 20°

LICENCIAS ESPECIALES: DURACIÓN Y CONDICIONES

Desde el día de su ingreso, el agente tendrá derecho a hacer uso de licencia remunerada, en los casos y por los plazos que se indican a continuación:

- a)** Matrimonio del agente: doce (12) días corridos ²

² Se amplió de diez (10) a doce (12) días corridos en Acta Paritaria del 07/09/2015.

b) Matrimonio del hijo del agente: dos (2) días corridos, de los cuales uno debe ser hábil.

c) Nacimiento del hijo del agente varón: quince (15) días corridos³

d) Adopción del hijo del agente varón: cinco (5) días corridos desde la guarda. En caso de adoptante único, los plazos de licencia serán de noventa (90) días corridos a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la guarda. Esta licencia se ampliará en diez (10) días corridos en caso de tenencia con fines de adopción de más de 1 (un) niño⁴.

e) Fallecimiento de cónyuge o familiar directo (hijos, padres o hermanos): cinco (5) días hábiles⁵

f) Fallecimiento de tíos, abuelos o suegros: un (1) día

g) Donación de sangre: el día de donación

h) Citación judicial: las horas utilizadas o el día de que se trate, según establezca la reglamentación.

i) Las inasistencias motivadas por fenómenos meteorológicos extraordinarios o casos de fuerza mayor debidamente comprobados, hasta el cese de los mismos (por ejemplo: inundaciones, terremotos, cataclismos, tornados, etc.)

j) El personal masculino cuya esposa falleciere como consecuencia del parto y el niño nacido sobreviviera, tendrá derecho a usufructuar licencia con goce de haberes por el término de cuarenta y cinco (45) días, con la posibilidad de extenderlo por cuarenta y cinco (45) días más, en casos que así lo justifiquen.

k) Al personal cuyo cónyuge falleciera y tuviera hijos menores de diez (10) años, exceptuando la situación prevista en el inciso j), se le concederá una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos, sin perjuicio de lo establecido en el inciso e).

l) Franquicia horaria de treinta y cinco (35) horas por año calendario

³ Se amplió de siete (7) a quince (15) días corridos por Acta Paritaria firmada el 16/10/2020.

⁴ Modificado por Acta Paritaria firmada el 07/09/2015.

⁵ Las licencias por fallecimiento de familiar (incisos e y f) se modificaron por Acta Paritaria del 22/06/2011.

ascendiendo a cuarenta (40) horas en hogares mono parentales, para personas con discapacidad, ya sea titular o se encuentre a su cargo, fundándose en la mayor necesidad de realización de trámites y tratamientos⁶

m) Concédase licencia por Violencia de Género con goce de haberes a los agentes comprendidos en los actos que describen la Ley 26.485 y su Decreto Reglamentario N° 1011/2010. Se otorgará hasta un máximo de sesenta (60) días año calendario, sujeta a evaluaciones periódicas y seguimiento del caso por el Equipo Interdisciplinario creado a tal fin. Anses arbitrará los medios para garantizar la privacidad y confidencialidad de la situación. Se faculta a la Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato a realizar y/o modificar protocolo de licencia y actuación por violencia de género.⁷

n) Mudanza: un (1) día⁸

o) Q) Franquicia horaria por adaptación escolar por niños, niñas: los agentes comprendidos en el presente Convenio Colectivo podrán hacer uso de una franquicia horaria con goce íntegro de haberes hasta 15 (quince) horas por año, sin límite diario de usufructo por adaptación escolar de niño y niña que se encuentren cursando tanto en los niveles de Jardín Maternal, Jardín de Infantes y Primer Grado. En caso de tratarse de niño/niña con Discapacidad, que requieren mayor acompañamiento de madre/padre en esta etapa de escolarización, podrá ampliarse la franquicia por 15 horas más sin limitación de nivel escolar. ⁹

p) R) Franquicia horaria por acto o trámite escolar de menor a cargo: los agente comprendidos en el presente Convenio tienen derecho a una franquicia horaria de hasta 10 horas anuales con goce íntegro de haberes para la realización de trámites escolares y/o para la asistencia de actos escolares de niño/niña a cargo en los niveles de Jardín Maternal, Pre-escolar, Primaria. ¹⁰

Asimismo, y excepcionalmente, se podrá otorgar licencia especial sin goce de

⁶ Licencia incorporada a través de Acta Paritaria firmada el 16/10/2020.

⁷ Incorporada por Acta Paritaria del 06/07/2018.

⁸ Incorporada en Acta Paritaria del 07/09/2015.

⁹ Incorporada en Acta Paritaria del 16/06/2021.

¹⁰ Incorporada en Acta Paritaria del 16/06/2021.

haberes, de hasta ciento ochenta (180) días de duración, a solicitud del trabajador, cuando existan causas debidamente fundadas de carácter individual o familiar, cuya gravedad o importancia ameriten la inexistencia de otras alternativas que permitan evitarle perjuicios o consecuencias insalvables al solicitante. En este último caso, debe producirse dictamen evaluatorio y resolución administrativa concediendo o denegando el beneficio. Establecer respecto de la licencia especial por razones particulares del artículo 20 in fine CCT que el personal pueda gozar de licencia especial con goce de haberes, por razones particulares, hasta un máximo de seis (6) días por año calendario, en períodos no mayores a un (1) día por mes, salvo autorización expresa del superior inmediato por contingencias de carácter excepcional. Para gozar de esta licencia, salvo causas de fuerza mayor, el trabajador debe avisar con cuarenta y ocho (48) horas, como mínimo de anticipación, y consensuar la fecha de inasistencia, con el superior jerárquico respectivo.¹¹

ARTÍCULO 21°

24_

LICENCIAS POR EXAMEN: DURACIÓN Y CONDICIONES

Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: tres (3) días corridos por examen, con un máximo de quince (15) días corridos por año calendario para secundario y veinte (20) días corridos por terciario y universitario.¹² Asimismo, esta licencia podrá ampliarse en cinco (5) días adicionales (sin goce de haberes) por año calendario, cuando las circunstancias del ciclo educativo así lo justifiquen.

A los efectos del otorgamiento de esta licencia, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o privados autorizados por organismos provincial, nacional o municipal competentes.

¹¹Incorporada en Acta Paritaria del 07/09/2015.

¹² Se amplió de quince (15) a veinte (20) días por examen terciario y universitario por Acta Paritaria del 22/06/2011.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el Instituto en el cual curse los estudios.

ARTÍCULO 22°

LICENCIA POR MATERNIDAD

El personal femenino tendrá derecho a que se le conceda licencia por maternidad durante los cincuenta (50) días anteriores al parto y hasta cincuenta (50) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días, el resto del periodo total de licencia se acumulara al periodo de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre término, se acumulará al descanso posterior, todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los cien (100) días. Se adicionarán diez (10) días por parto múltiple y tres (3) meses con goce de haberes cuando los hijos nazcan con discapacidad.¹³

25_

Producido el nacimiento y por el término de un (1) año, tendrá derecho a optar por:

- a)** Disponer de dos (2) descansos de una (1) hora diaria para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo.
- b)** Disminuir dos (2) horas diarias su jornada de labor.
- c)** Solicitar, al finalizar su licencia por maternidad y en forma continua con la misma, licencia sin goce de haberes por un período no menor a tres (3) meses ni superior a seis (6); vencido el cual podrá reintegrarse a sus tareas en la misma situación escalafonaria en que se encontraba al inicio de su licencia por maternidad.

¹³ Se amplió de quince (15) a veinte (20) días por examen terciario y universitario por Acta Paritaria del 22/06/2011.

El inicio de la licencia por maternidad, suspende automáticamente a esa fecha el goce de otra licencia que estuviere usufructuando la trabajadora. A partir de la concepción y hasta el inicio de la licencia por maternidad, a petición de parte previa certificación médica que así lo aconseje, se podrá conceder a la agente un adecuado cambio de tareas o reducción horaria acorde a su estado.

Por último, se deberá disponer de un espacio de extracción de leche materna, lugar limpio, confortable y privado, donde puedan sacar leche y conservarla en una heladera hasta su horario de salida, luego de su incorporación al trabajo de la licencia por maternidad, durante el periodo de vida de lactancia de su hijo/a (Ley 26873, Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública).¹⁴

ARTÍCULO 23°

26_

ADOPCIÓN

Se otorgará a la empleada que adoptare un niño, una licencia especial de hasta cien (100) días corridos en las mismas condiciones que las establecidas en el artículo 177° de la LCT.

Se modifica y amplía parcialmente el Régimen de Licencias en cuanto a las siguientes franquicias:

- Licencia para Trámites de Adopción: Quince (15) días al año.
- Licencia por Adopción, según edad del niño o niña:
 - 0 a 3 años: ciento cincuenta (150) días
 - 3 a 6 años: ciento sesenta (160) días
 - 6 a 18 años: noventa (90) días de licencia más noventa (90) días de jornada reducida
- Licencia Co-Adoptante: cuarenta y cinco (45) días corridos¹⁵

¹⁴ Incorporación de lactarios como derecho para todas las trabajadoras a través de Acta Paritaria firmada el 16/10/2020

¹⁵ Régimen de Licencias modificado y ampliado por Acta Paritaria firmada el 16/10/2020

ARTÍCULO 24°

JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIAS

En caso de enfermedad o accidente grave del cónyuge, padre, e hijos que se encuentre a exclusivo cargo del trabajador, debidamente comprobado, se le justificarán con goce de haberes hasta quince (15) días continuos o alternados por año calendario, y veinte (20) para aquellos que posean dos (2) o más hijos¹⁶, siempre que la asistencia personal y directa del empleado resulte insustituible e indelegable de acuerdo a la conformación del grupo familiar conviviente.

ARTÍCULO 25°

27_

CONSERVACIÓN DEL EMPLEO

- a) Cargo político electivo:** Cuando el empleado resulte electo para un cargo político en el Orden Nacional, Provincial o Municipal, durante el término de su mandato, debiendo reintegrarse a sus tareas dentro de los treinta (30) días posteriores a la realización del mismo. Durante el período indicado, el trabajador no recibirá remuneración salvo que opte por una jornada reducida de cuatro (4) horas diarias, con reducción proporcional de su remuneración y dicha circunstancia no resulte incompatible con exigencias de servicio o necesidades operativas de ANSES.
- b) Cargo de representación gremial:** Cuando el empleado resulte electo para ocupar un cargo gremial, por el término de duración de su mandato y en las condiciones previstas en el Artículo 48° y concordantes de la Ley N° 23.551, o la que la reemplace en el futuro.

¹⁶ Se amplió de quince (15) a veinte (20) días por enfermedad familiar para aquellos que posean dos (2) o más hijos por Acta Paritaria del 22/06/2011

ARTÍCULO 26°

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

El vínculo laboral entre ANSES y su personal de planta permanente, se extinguirá:

- a)** Por las causales establecidas en las normas laborales vigentes.
- b)** Por acogimiento a la jubilación o al retiro voluntario.
- c)** Sin invocación de causa mediante el pago de la indemnización prevista en el artículo 245° de la Ley N° 20.744 (T.O. 1976) modificado por la Ley N° 24.013, o por el Régimen Normativo que la reemplace o sustituya en el futuro.
- d)** Por jubilación del trabajador: cuando el trabajador reuniera los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la Ley N° 24.241 (o la jubilación por edad avanzada) ANSES podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio, por un plazo máximo de un año. Concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago indemnizatorio por antigüedad que prevee la legislación vigente. La intimación a que se refiere el primer párrafo, implicará la notificación del preaviso establecido por ley o disposición similar, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación laboral.
- e)** Las cuestiones de orden político, gremial o religioso, no podrán ser causales de despido.

ARTÍCULO 27°

RESPONSABLES DE UDAI

Al personal que ocupe el cargo de primer nivel o de máxima responsabilidad en cada una de las UDAI, cualquiera sea su denominación, (Gerente, Jefe, Responsable, u otra), no se le aplicarán los artículos 15, 16, 24 y 30 del presente CCT. A estos efectos, dicho personal debe revistar en Categorías A, B, o C (esta última con personal a cargo). (figura en el CCT homologado por el MT) ¹⁷.

ARTÍCULO 28°

29_

RÉGIMEN DE CARRERA Y DE RETRIBUCIONES

a) El Régimen de Carrera del Personal comprende el ingreso y progreso de cada trabajador en los distintos agrupamientos, puestos de trabajo, funciones y grados, de conformidad con lo establecido en el presente y como resultante de su mayor nivel de formación académica e idoneidad y rendimiento laboral.

El progreso del trabajador consiste en el ascenso a puestos de trabajo o funciones cuya categoría salarial sea mayor, según la escala establecida por el presente, por ser de mayor responsabilidad, complejidad o autonomía, mediante los procesos de selección diseñados para tal fin.

¹⁷ Creación de la Grilla Salarial a través de Acta Paritaria firmada el 12/11/07 y modificada a través de AP firmada el 28/03/08.

b) El Régimen de Retribuciones está integrado por:

1- Remuneraciones Básicas de Nivel Escalafonario, cuyo valor esta expresado en Unidades Remunerativas (U.R.), adicionales e incentivos contemplados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Se fija el valor de la Unidad Remunerativa (U.R.) en pesos siete con setenta y tres/100 (\$7,73)¹⁸. Establézcanse los niveles escalafonarios y sus correspondientes Unidades Remunerativas de conformidad con lo siguiente:^{19 20}

CATEGORIA	1	2	3	4	5	6	7
UR	359,63	370,13	381,94	393,75	405,56	417,38	430,50

CATEGORIA	8	9	10	11	12	13	14
UR	443,63	456,45	471,19	485,63	500,06	515,81	531,56

CATEGORIA	15	16	17	18	19	20	21
UR	548,63	565,56	582,75	601,13	619,50	639,19	660,19

CATEGORIA	22	23	24	25	26
UR	679,88	702,19	724,50	746,81	770,44

POA SEGÚN CATEGORIA	UR
AGENTES	1129,31
JEFE UDAI	1167,38
JEFE OFICINA	1152,15
COORDINADOR	1152,15
SUPERVISOR	1144,54

¹⁸ Creación de la Grilla Salarial a través de Acta Paritaria firmada el 12/11/07 y modificada a través de AP firmada el 28/03/08.

¹⁹ Se incrementó en 30 UR para todo el personal de ANSES por Acta Paritaria (A.P.) firmada el 12/07/2017. Incentivo a la Productividad exento del Impuesto a las Ganancias por A.P. firmada el 30/06/2016. Asignación de Categoría 9 a las trabajadoras y los trabajadores que revisten las categorías 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8 a través de A.P.16/10/2020. Aumento del 25% en la cantidad de URs de la Grilla Salarial a través de A.P. 23/06/2023

²⁰ Incremento de 100 URs por Acta Paritaria (A.P.) firmada el 16/10/2020. Aumento del 5% de cantidad de URs a través de A.P. del 12/11/2021. **Incentivo a la Productividad exento del Impuesto a las Ganancias por A.P. del 30/06/2020**. Unificación del POA para todos los agentes al valor del POA Descentralizado e Incremento de 100 URs según A.P. 11/05/2022. Incremento de 100URs a través de A.P. 16/06/2022. Incremento de 200 URs a través de A.P. 16/02/2023 Incremento 100 URs a través de A.P. 23/06/2023.

2- Adicionales:

2.1. Adicional por Jefatura: El personal que a través del proceso de selección que se establezca o por asignación transitoria dispuesta por resolución de autoridad competente, cumpla de manera efectiva funciones de conducción, dentro de la estructura de ANSES, de conformidad con los parámetros establecidos en el presente convenio, percibirá el adicional por jefatura que establezca la empleadora, el que tendrá carácter remunerativo y transitorio. Consistirá en una suma resultante de aplicar un porcentaje sobre el nivel escalafonario del trabajador y será percibido mientras ejerza efectivamente la función de la que sea titular, estableciéndose los siguientes mínimos:

- Supervisores: 10%
- Coordinadores: 15%
- Jefes de UDAI: 20%

2.2. Falla de Caja:²¹ El personal seleccionado o asignado en puestos de cajero o pagador percibirá un adicional mensual de carácter remunerativo equivalente al valor de ocho (8) unidades remunerativas.

2.3. Adicional Informático: El personal seleccionado o asignado a la Gerencia de Sistemas y Telecomunicaciones que desarrolle puestos técnicos específicos o funciones relacionadas con el Plan Estratégico de Sistemas y Telecomunicaciones de ANSES (PES) continuará percibiendo un adicional mensual remunerativo cuyo monto y requisitos será establecido por el Director Ejecutivo.

2.4. Turnos Rotativos: El personal que cumpla horario rotativo percibirá un adicional de carácter remunerativo equivalente a una suma resultante de aplicar el DIEZ POR CIENTO (10%) a la remuneración básica del nivel escalafonario del agente. Este adicional se hace extensivo al personal afectado al servicio de atención telefónica, que cumplirá jornada de seis (6) horas, atento la particularidad y

²¹ Mediante Resolución DE-A No 337/08 se definieron los porcentajes sobre el nivel escalafonario que corresponden a cada puesto de conducción, equivalentes o por encima de lo establecido en este artículo

calidad de los servicios que presta.2.5. Zona Inhospita: El trabajador que preste servicios en forma permanente con radicación en zonas inhospitas percibirá un adicional mensual, cuyo monto se fijará y/o ajustará periódicamente, en función de las condiciones del lugar (niveles de precios, distancia a centros urbanos, etc.)

Los adicionales establecidos en este artículo se abonarán sobre todos los conceptos remunerativos, exceptuando el incentivo por productividad y su percepción quedará condicionada a la permanencia y desempeño efectivo de tareas en el lugar asignado.

El valor adicional, será establecido selectivamente, para las siguientes zonas:

- Provincias de La Pampa y Ciudades de Tartagal y Orán (Provincia de Salta), La Quiaca, Humahuaca, Abra Pampa y Oficina Libertador General San Martín (Provincia de Jujuy), Malargüe (Provincia de Mendoza), Las Lomitas (Provincia de Formosa), Monte Quemado y Quimili (Provincia de Santiago del Estero), Belén y Santa María (Provincia de Catamarca) Calingasta (San Juan), Chilecito y Chemical (La Rioja), Carmen de Patagones (Buenos Aires), y Charata (Chaco): 40%²²
- Provincia de Río Negro: 50 %
- Provincia de Neuquén y Chubut: 55%
- Provincia de Santa Cruz: 60%
- Provincia de Tierra del Fuego: 70%

A partir de la vigencia del presente CCT todo eventual ajuste futuro se practicará conforme a las pautas señaladas al comienzo de este inciso.

²²Se incorporaron localidades y se aumentaron los porcentajes por Actas Paritarias del 22/09/2009 y 24/11/2010.

2.6. Por desempeño temporario de Puestos de Conducción:

El trabajador que mediante resolución de autoridad competente sea asignado a desempeñar, por un plazo determinado fijado en dicha resolución, un puesto de conducción de mayor nivel escalafonario al de revista, tendrá asignado durante ese periodo un adicional de carácter remunerativo **equivalente a una suma resultante de la diferencia entre su nivel de revista y el correspondiente al nivel superior, con más los adicionales que pudiera tener asignado el puesto a cubrir.**²³

2.7. Adicional por cumplimiento de operativos: El personal que, sin perjuicio del desempeño de las tareas ordinarias propias de su puesto de trabajo, acepte ser afectado al desarrollo de tareas extraordinarias propias de su labor y/o en su caso, con la finalidad de dar cumplimiento a operativos especiales instituidos para dar solución a problemáticas específicas de ANSES, tendrá derecho a percibir un adicional remunerativo, cuyo monto y requisitos de acceso a su percepción serán establecidos por el Director Ejecutivo, el que se hará efectivo durante el plazo en que el agente cumpla efectivamente dichas tareas extraordinarias.

2.8. Reconocimiento excepcional anual: El personal comprendido en el presente convenio percibirá, **durante el mes de diciembre de cada año, un reconocimiento excepcional de carácter remunerativo, consistente en el cien por ciento (100%) del importe correspondiente al medio aguinaldo del segundo semestre de ese año. Dicho pago estará condicionado a la existencia de remanentes financieros provenientes de ahorros producidos por ANSES durante el correspondiente ejercicio, y en tanto se evidencie un alto grado de cumplimiento del personal, respecto de los lineamientos generales de gestión asignados**²⁴

²³ Según Acta COPECA firmada el 04/05/2023, los trabajadores que ejercen un cargo de conducción temporario, en caso que resulte necesario efectuar una desafectación de este puesto, conservarán la categoría del puesto temporario que desempeñaban.

²⁴ Reconocimiento creado a través de Acta Paritaria firmada el 28/03/2008. Aumentó de 90% a 95% por Acta Paritaria firmada el 24/11/2010. Aumentó del 95% al 100% por Acta Paritaria firmada el 12/11/2021

3- Incentivo a la productividad: Para el logro de los objetivos establecidos por la Dirección Ejecutiva en el Plan Operativo Anual, se establece un "INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD", de carácter remunerativo y abonable a la totalidad del personal comprendido en el presente convenio, una vez acreditada la obtención de los resultados especificados y los correspondientes niveles de cumplimiento en las metas establecidas para cada unidad organizativa. Consistirá en una suma cuyo monto se determinará de conformidad con las pautas presupuestarias de ANSES y según la reglamentación que ésta establezca específicamente.

Queda excluido del cobro del presente incentivo el personal que no reúna una antigüedad en el servicio de ciento ochenta (180) días corridos.

4. Adicional Reestructuración 2008: Al personal que en virtud del re encasillamiento, le resultara una remuneración menor a la que viene percibiendo, la misma se complementará con un adicional "RE ENCASILLAMIENTO 2008", el cual reviste carácter de remunerativo, a fin de garantizarle la intangibilidad del salario. Dicho importe se absorberá por efecto de aumentos de nivel escalafonario, cambio de grado o re encasillamientos futuros.

5. Reconocimiento Previsional: A partir del 01/03/2009 en concepto de "Reconocimiento Institucional", un importe mensual remunerativo de 22 UR por año efectivo de prestación de servicios en ANSES, para todo el personal que acredite un tiempo mínimo de un (1) año y hasta treinta (30) años consecutivos, salvo interrupciones involuntarias, tomando en consideración para el cómputo la fecha de ingreso consignada en su recibo de haberes. Los servicios reconocidos institucionalmente serán acreditados al 31 de diciembre de cada año calendario²⁵

6. CIOT y CYMAT Se conforman y ponen en marcha la Comisión de Igualdad de Oportunidad y Trato (CIOT) y la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT). (Acordado por ANSES y aceptado por

²⁵ Adicional incorporado al CCT a través de Acta Copeca firmada el 09/12/2008, con un valor original de 3,75 UR por año trabajado. En Acta Paritaria (A.P.) firmada el 22/09/2009 el Adicional fue elevado a 5 UR por año trabajado. Incremento de 4,65 URs en el Reconocimiento a través de A.P. firmada el 16/06/2022. Incremento a 22URs por año trabajado a través de Acta Paritaria firmada el 16/02/2022.

las ASOCIACIONES SIGNATARIAS del CCT vigente en ACTA PARITARIA del 22-09-2009).

7. Premio a la trayectoria: Anses se compromete a pagar al personal que se jubila, la suma de siete (7) sueldos brutos más productividad, por todo concepto y también el mérito a la trayectoria en el Organismo, siempre que reúna el requisito de más de diez (10) años de antigüedad en ANSES²⁶. A esto se le añade las sumas correspondientes a un plus vacacional, una compensación por el Día del Trabajador Previsional, medio sueldo anual complementario (SAC), un POA y un reconocimiento excepcional anual (REA)²⁷

8. Adicional por cumplimiento: Las Partes manifiestan que acuerdan un esquema de premio y reconocimiento monetario que se denominará "adicional por cumplimiento" destinado a todos los agentes convenionados de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), que rige a partir del mensual agosto de 2011, cuyo valor es de 244,50 URs mensuales.²⁸

Todos aquellos agentes de la repartición que laboren la totalidad de los días hábiles de cada mensual percibirán dichas URs, como así también todos los que hagan uso de las licencias con goce de haberes contempladas en el presente Convenio Colectivo, en el Reglamento de Personal y Régimen Disciplinario vigente y/o en la Ley de Contrato de Trabajo. Los empleados que incurran en una (1) ausencia injustificada, cumplan sanciones y/o suspensiones, no serán acreedores del Adicional. Anses y la entidades gremiales consensúan que el Adicional por Cumplimiento se percibirá en idéntica fecha que la productividad (POA), a aquellos que les corresponda y en el mismo recibo de haberes²⁹

²⁶ Premio incorporado al CCT a través de Acta Paritaria firmada el 24/11/2010

²⁷ Conceptos incorporados al Premio a través de Acta Paritaria firmada el 16/02/2023. Valor de un POA incorporado al Premio a través de A.P. 23/06/2023

²⁸ Adicional por Cumplimiento creado a través de A.P. firmada el 13/06/2011 y ratificado por A.P. 22/06/2011, valor original 60 URs. Incremento de 5% de cantidad de URs en todos los conceptos y adicionales a través de A.P. 12/11/2021. Incremento de 50 URs en el Adicional por Cumplimiento a través de A.P. 16/06/2022. Incremento de 100 URs en el Adicional por Cumplimiento a través de A.P. 23/06/2023

²⁹ Párrafo incorporado por Acta Paritaria firmada el 12/07/2011.

9. Día del Trabajador Previsional Argentino: Fijar en 300 UR el monto correspondiente para el pago de la Compensación por el Día del Trabajador Previsional Argentino (Ley 26.533/09). Esta compensación tendrá carácter no remunerativo. Se fija este concepto como normal, habitual, regular y permanente con el haber de noviembre de cada año. Se estipula evaluar el carácter no remunerativo, así como la cantidad de UR del mismo en la negociación paritaria anual.³⁰

10. Adicional por Atención al Público: El personal que preste servicios en forma presencial y permanente en la atención al público en el ámbito de las Unidades de Atención Móvil (UDAM), Unidades de Atención Integral (UDAI) y sus Oficinas dependientes, incluidas la Unidad de Atención a Veteranos y Veteranas de Malvinas y a la Unidad de Atención Convenios Internacionales, percibirá un adicional mensual de carácter remunerativo consistente en CINCUENTA Y SEIS (56) Unidades Remunerativas (UR), atento a la particularidad y calidad de los servicios que presta.

Para el cobro del adicional se procederá de acuerdo a los lineamientos establecidos para el análisis mensual efectuado por la Subdirección Ejecutiva de Prestaciones y la Subdirección Ejecutiva de Administración.

La percepción de este adicional quedará condicionada a la permanencia y desempeño efectivo de tareas y lugar asignados³¹

36_

³⁰ Compensación creada a través de Acta Paritaria firmada el 30/06/2016 y estipulada en 80 URs por Acta Paritaria firmada el 21/11/2016. Incrementada a 100 URs por Acta Paritaria firmada el 06/07/2018 e incrementado a 150 URs por Acta Paritaria firmada el 16/10/2020. Incrementada a 300 URs por Acta Paritaria firmada el 12/11/2021.

³¹ Creación del Adicional por Atención al Público según Acta Paritaria firmada el 11/05/2022.

ARTÍCULO 29°

SOBRE LOS AGRUPAMIENTOS Y GRADOS

1) Agrupamientos: El personal revista de acuerdo con el puesto de trabajo o función para el que haya sido seleccionado en uno de los cuatro (4) Agrupamientos que se establecen:

Agrupamiento Conducción

Agrupamiento Profesional

Agrupamiento Técnico

Agrupamiento Administrativo y de Servicios Generales

Los requisitos mínimos y generales de ingreso a cada Agrupamiento constituyen exigencias para la Selección y Promoción del Personal, sin perjuicio de los que se establezcan para cada puesto de trabajo o función.³²

1.1 Agrupamiento Conducción: Comprende puestos de conducción, incluyendo los de supervisión, o de asesoramiento altamente especializado en materias consideradas críticas por la Dirección Ejecutiva, y en los que se desarrollan las tareas de implementación de políticas y de decisiones con la finalidad de cumplir con los objetivos de la Administración, resolver situaciones dentro de su nivel de incumbencia, colaborar y asistir en el proceso de transformación de objetivos en metas operativas, y de los planes y propuestas en programas de acción. Pueden tener responsabilidad sobre la gestión de un equipo de trabajo, con distintos grados de impacto y contribución a la gestión global de ANSES.

³² La Resolución DE-A No 503/08, modificada por Res. DE-A No 917/08, establece el nomenclador de puestos y detalla el tramo de categorías que corresponderá a cada uno de ellos

El personal del presente agrupamiento revista entre los niveles escalafonarios 18 a 26, ambos inclusive.

El personal que resulte desafectado de un puesto o función de conducción será asignado al cumplimiento efectivo de tareas de asesoramiento propias del Agrupamiento.

Requisitos generales del Agrupamiento Conducción:

- a) Acreditación fehaciente de experiencia laboral previa en tareas pertinentes no inferior a cinco (5) años y/o aprobación de un curso habilitante en el marco del Régimen de Carrera.
- b) Poseer los requisitos mínimos de acceso al agrupamiento que corresponda a la función específica.
- c) Poseer capacidad de liderazgo, comunicación efectiva, planificación y organización estratégica y capacidad de resolución de problemas con visión de conjunto

38_

1.2 Agrupamiento Profesional: Comprende al personal cuyos puestos de trabajo o funciones exigen la posesión de título de al menos grado universitario, para cumplir tareas de carácter sustantivo o de apoyo a la gestión, en sus aspectos de análisis, asesoría profesional, diseño y desarrollo de proyectos, gestión de los procesos y resolución de problemáticas propias de su incumbencia profesional.

El personal del presente agrupamiento revista entre los niveles escalafonarios 12 a 22, ambos inclusive.

Requisitos Generales Agrupamiento Profesional:

- a) Poseer Título Universitario de Carrera de Grado habilitado conforme a la Ley de Educación Superior N° 24.521, o la que lo reemplace en el futuro, otorgado por instituciones públicas o privadas.
- b) Poseer capacidad de planificación y organización estratégica y/o práctica, y capacidad de resolución de problemas propios a su función o con visión de conjunto.

1.3 Agrupamiento Técnico: Comprende al personal seleccionado para puestos de trabajo que comprenden tareas sustantivas o de apoyo a la gestión, en sus aspectos de análisis, asesoría técnica, operación y gestión de los procesos y resolución de problemáticas relativas a su especialidad; incluye las tareas relacionadas con la operatoria de la Seguridad Social, con intervención directa en la línea de tramitación y otorgamiento, aquellas con participación en los procesos sustantivos de ANSES sin intervención directa en la línea, y las relacionadas al desarrollo, implementación y mantenimiento de sistemas, equipamientos, redes, telecomunicaciones y herramientas informáticas en todos sus ambientes, con responsabilidad de operación, gestión y resolución de problemas en su ámbito de injerencia específico.

En todos los casos, tienen la responsabilidad de operación y gestión de los procesos de ANSES exigiendo primordialmente formación específica y experiencia en los temas de su ámbito de competencia.

El personal del presente agrupamiento revista entre los niveles escalafonarios 7 a 21, ambos inclusive.

Requisitos generales Agrupamiento Técnico:

- a) Contar con al menos Título Secundario (ciclo completo) conforme la Ley Nacional de Educación N° 26.206, o la que remplace en el futuro.
- b) Poseer capacidad de planificación, organización práctica y capacidad de resolución de problemas propios a su función.

1.4 Agrupamiento Administrativo y de Servicios Generales: Comprende al personal seleccionado para desempeñar puestos con responsabilidades administrativas, sean principales, complementarias o auxiliares a los puestos de los demás Agrupamientos de ANSES, relacionadas con documentación escrita de cualquier Área del organismo, independientemente del objeto, materia o contenido que en ella se trate; y los puestos que involucran labores manuales o de destreza física tales como servicios generales, mantenimiento

edilicio y de máquinas, conducción de vehículos, vigilancia, limpieza u otras de naturaleza similar o equivalente con responsabilidad de asistencia a los otros puestos de ANSES.

El personal del presente agrupamiento revista entre los niveles escalafonarios 1 a 13, ambos inclusive.

Requisitos Generales Agrupamiento Administrativo y de Servicios Generales:

- a) Contar con al menos Título Secundario (ciclo completo) conforme la Ley Nacional de Educación N° 26.206, o la que lo reemplace en el futuro.
- b) Poseer capacidad de planificación, organización práctica, y capacidad de resolución de problemas propios a su función.

Sin perjuicio de los requisitos anteriormente establecidos, en caso de no contar con el Título requerido se podrá exigir acreditación de competencias laborales específicas derivadas de actividades de entrenamiento o laborales previas, en los casos del personal a seleccionar para los puestos de Servicios.

40_

2) Grados: El Grado refleja la mayor intensidad de las aptitudes formativas y laborales exigidas al trabajador en el puesto, lo que comporta la acreditación de la posesión de niveles de progresivo y creciente dominio de competencias laborales específicas que lo habilitan para el ejercicio de tareas y/o responsabilidades asociadas, condicionando en función de ellos la formación específica para su desarrollo.

El personal ingresa por el nivel escalafonario correspondiente al puesto de trabajo o función para el que haya sido seleccionado, en el grado inicial y conforme al nivel escalafonario que éste tenga establecida.

Podrá promover al grado siguiente conforme a los requisitos que se establecen en el presente, comportando consecuentemente la asignación del nivel escalafonario respectivo. A este efecto se establece, además del grado Inicial, los grados Intermedio y Avanzado.

El Grado Inicial requiere la mera acreditación de las competencias laborales

exigidas para el desempeño satisfactorio y normal del puesto de trabajo o función.

El Grado Intermedio requiere, además de lo exigido en el anterior, acreditar competencias, experiencia laboral previa y capacitación específica que permiten realizar las tareas del puesto o función con destreza y dominio correspondiente a un especialista de la incumbencia respectiva.

El Grado Avanzado requiere, además de lo exigido en el párrafo precedente, competencias que le permiten la ejecución de las tareas más complejas del puesto, y el dominio de la totalidad de las tareas. Requiere mayores conocimientos específicos y experiencia en el tema propio del puesto.

ARTÍCULO 30°

41_

LICENCIA PARA REALIZAR ESTUDIOS O ACTIVIDADES CULTURALES O DEPORTIVAS

La Administración Nacional de la Seguridad Social podrá otorgar licencia con goce de haberes cuándo y por razones de servicio, el trabajador deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos o técnicos, o participe en conferencias, congresos de esa índole en el país o en el extranjero. Dichos estudios o investigaciones deberán tener compatibilidad o incumbencia con la misión función y objetivos del organismo, condición que deberá ser evaluada caso por caso.

Salvo excepciones debidamente fundadas, esta licencia no podrá exceder de quince (15) días corridos.

En casos excepcionales, podrán acordarse licencias sin goce de haberes para desarrollar actividades culturales o deportivas no rentadas en representación del país, la Ciudad de Buenos Aires, las Provincias y/o Municipios. Será con goce de haberes, cuando la actividad deportiva y/o cultural, se lleve a cabo por discapacitados.

ARTÍCULO 31°

REPRESENTACIÓN SINDICAL

Las Asociaciones Sindicales con Personería Gremial signatarias del presente Convenio Colectivo tienen pleno reconocimiento a través de las distintas comisiones a que se hace referencia en el presente CCT y ejercerán, a través de quienes

resulten electos mediante elecciones convocadas y desarrolladas en legal forma, la representación del personal ante ANSES. La designación de estos representantes en lo que se refiere a los requisitos personales de edad, antigüedad, buena conducta, etc., como también al método o procedimiento para su elección y a la proporcionalidad que debe existir entre el número máximo de delegados y la población representada, se ajustará a lo establecido en la Ley N° 23.551 y su reglamentación.

La Administración Nacional de la Seguridad Social descontará la cuota mensual de los aportes de los empleados afiliados para las Organizaciones Sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo y depositará el importe total a la orden de la entidad gremial correspondiente, en la institución bancaria que ésta indique, dentro del plazo que determina la legislación vigente.

A los fines del artículo 44 de la ley N° 23.551, se conviene que la Administración Nacional de la Seguridad Social facilitará a las Organizaciones Gremiales signatarias del presente convenio, que actúan en su seno, un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal.

Así también se facilitará el uso de carteleras ubicadas en lugares visibles en zonas de fácil acceso para los trabajadores, a convenir dentro de las posibilidades edilicias y de funcionamiento de la institución. Todas las publicaciones de cualquier índole, se realizarán exclusivamente a través de estas carteleras.

Se concederá a los delegados del personal, representantes gremiales o miembros de las comisiones internas reconocidas oficialmente, un crédito horario de 30 horas mensuales, no acumulables, para el desempeño de sus tareas dentro del

horario normal, que serán retribuidas en igualdad de condiciones como si hubiera prestado efectivamente servicio. Dicho crédito horario, en caso de necesidad, podrá ampliarse bajo la misma modalidad, en diez (10) horas adicionales, las que, a esos efectos, deberán ser previamente habilitadas por el Secretario General de cada organización sindical, o quien lo reemplace en caso de ausencia.

Las Entidades Gremiales que suscriben el presente Convenio Colectivo comunicarán a la Administración Nacional de la Seguridad Social, la nómina de delegados gremiales elegidos como representantes del personal, indicando por escrito nombre y apellido, número de legajo y lugar de trabajo que representan y fecha de iniciación y cese del mandato. Estos representantes continuarán prestando servicio. Toda modificación será puesta en conocimiento de la empleadora, inmediatamente.

A tales efectos serán de aplicación todos los derechos inherentes a la condición de delegado, consagrados por la legislación vigente o la que en futuro se dicte.

La representación sindical agotará todas las instancias previas de reclamo y/o negociación ante ANSES o autoridad administrativa competente, en cualquier supuesto de conflicto o diferendo que pudiere suscitarse. Concluida esta gestión y en caso de adoptarse medidas de acción directa en cualquiera de sus formas, que pudieren alterar la normal prestación del servicio, deberán cumplirse las guardias mínimas necesarias en aquellos sectores donde las condiciones especiales de cada uno de ellos, impiden su desatención o falta de control.

43_

ARTÍCULO 32°

COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE

La Comisión Paritaria Permanente se constituirá exclusivamente con las Asociaciones Sindicales signatarias del presente Convenio, a los fines previstos en la Ley N° 14.250 o la que la modifique o reemplace en el futuro cuyos miembros percibirán haberes

durante el lapso en que efectivamente desarrollen la actividad específica.

Tendrá las siguientes funciones:

- a) Discutir y convenir salarios y condiciones de trabajo.**
- b) Interpretar las disposiciones del presente Convenio, estableciendo de ser necesario, actas de reglamentación, aclaratorias y/o complementarias del mismo.**
- c) Dentro de esta Comisión Paritaria se conformará una Comisión Permanente de Carrera.** La misma será presidida por el Gerente de Recursos Humanos o quien éste designe como reemplazante o alterno con nivel gerencial, estableciendo su propio régimen de funcionamiento. Su misión básica será intervenir en el diseño de los distintos planes de carrera a instaurarse dentro del Organismo.

Para el cumplimiento de su cometido, se le asignan las siguientes facultades:

1) Disponer de información amplia y precisa a fin de delinear y aprobar por consenso la totalidad de los Planes de Carrera, con sus condiciones de admisión; contenido temático de los programas de capacitación , formación y desarrollo; cronogramas y/o ciclos secuenciales de los cursos, requisitos de rendimiento aptitudinal exigibles para etapas o conclusión de carreras; alternativas de ascenso o promoción de cada agente en función a cargos de estructura y méritos, todo para la correcta aplicación de los recursos presupuestarios asignados. Esta comisión dictará su reglamento a fin de establecer el mecanismo para adoptar las decisiones por consenso y, ante el supuesto de disenso preverá a la designación de un tercero que se avoque a las decisiones técnicas más apropiadas para el cumplimiento de los fines propuestos.

2) Respecto al punto anterior, esta Comisión realizará propuestas de mejora, perfeccionamiento o mayor apertura de oportunidades de acceso al sistema, propiciando, dentro de una correcta administración de los recursos humanos y afianzamiento en las relaciones laborales e institucionales, la adecuada aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa instituida en el presente.

3) Coordinar acciones con la Gerencia de Capacitación, Relaciones Laborales y de Planeamiento (dependientes de la Gerencia de Recursos Humanos) para la perfecta aplicación o utilización de los métodos de valuación de conocimientos, habilidades y aptitudes de los aspirantes, conforme al perfil de la función de que se trate y la consecuente exigencia de méritos requeridos para la cobertura de vacantes en los distintos niveles y funciones. Asimismo, para el sistema de selección utilizable en la cobertura de las vacantes que se produzcan y/o las que se puedan crear en el futuro. Intervendrá, por último, en el diligenciamiento y tratamiento de las impugnaciones que pudieren deducirse

4) Para el mejor desarrollo de su cometido, podrá también estructurarse en Sub-Comisiones de competencia específica, entre otros, en los siguientes ámbitos: a) Condiciones y Medio Ambiente Laboral; b) Ingreso y Movilidad del personal; c) Asignación administrativa de gastos.

5) Esta Comisión deberá comenzar a funcionar dentro de los treinta (30) días siguientes a la entrada en vigencia de este Convenio.

ARTÍCULO 33°

COMISIÓN DE CONCILIACIÓN PARA PREVENIR Y SOLUCIONAR CONFLICTOS COLECTIVOS

La Comisión Conciliatoria estará compuesta por representantes de ANSES y un (1) miembro titular y un (1) suplente de cada Asociación Sindical.

El sector empleador tendrá igual número de representantes que la totalidad de la parte gremial.

De los representantes de la empleadora, uno de ellos deberá tener cargo de Gerente.

En la representación sindical uno de los miembros, deberá ser el Secretario Gremial o Secretario General.

Esta comisión no tendrá carácter de permanente y será convocada por cualquiera de las partes cada vez que se plantee, en el seno de las relaciones laborales de la entidad, un conflicto que pueda derivar en la adopción de las medidas de acción sindical.

A tales efectos la entidad gremial deberá, previo a la adopción de cualquier medida de fuerza, comunicarla fehacientemente a la empleadora, con cinco (5) días hábiles de anticipación y promover a la convocatoria a reunión de la Comisión de Conciliación dentro del mismo plazo.

Una vez reunida la Comisión se expedirá sobre el particular en un plazo de setenta y dos (72) horas, que la propia Comisión podrá prorrogar por el término que estime conveniente, atento a la complejidad del tema sometido a discusión.

En los casos que las partes arriben a un acuerdo, el mismo será de cumplimiento

obligatorio para ambas partes. Si no hubiere acuerdo el tema podrá ser derivado al tratamiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por cualquiera de las partes interesadas, quedando las mismas liberadas para adoptar las medidas que en conjunto o separadamente consideren convenientes, respetando el plazo de preaviso establecido precedentemente.

En todos los casos se establecerá un sistema de guardia garantizando la prestación de servicios esenciales que brinda ANSES.

ARTÍCULO 34°

VIÁTICOS

El reintegro de viáticos por gastos en los que hubiere incurrido el personal, se ajustará a los siguientes requisitos, para su reconocimiento y pago:

- a)** Responder a una gestión o comisión de servicio debidamente autorizada previamente por responsable jerárquico, con su respectiva imputación de medios a utilizar y/o topes de gasto.
- b)** Estar acreditado mediante recibo, factura o comprobante fehaciente, extendido en legal forma, salvo imposibilidad real para su obtención (taxis, transporte urbano).

Los mismos requisitos se tomarán en cuenta para la rendición de anticipos previos aplicados a gastos de movilidad.

Este procedimiento se aplicará para todos los casos en que el personal, de manera permanente por su función, o de manera circunstancial, deba realizar desplazamientos o traslados dentro de su ámbito de actividad.

Toda norma o regulación preexistente sobre esta materia, quedará sustituida o modificada por lo dispuesto en este artículo, derogándose para el futuro.

La liquidación y reintegro por este concepto, se ajustará a lo establecido en ANEXO, Parte A.³³

ARTÍCULO 35°

VIÁTICOS POR DESEMPEÑO DE FUNCIONES ESPECIALES

El personal que cumpla funciones fuera de las oficinas y lugares de trabajo, tengan a su cargo tareas de fiscalización, verificación, de oficiales de justicia (ad-hoc), gestoría, que le demanden constantes y habituales desplazamientos, tendrá como asignación una suma fija, que constituirá un reintegro de gastos sin comprobantes (no remunerativo) y que será liquidado en rubro separado dentro del recibo de haberes mensuales.

48_

La liquidación y reintegro por este concepto, se ajustará a lo establecido en el ANEXO, Parte B.

ARTÍCULO 36°

RÉGIMEN DE COMPENSACIONES

El personal tendrá derecho a percibir las siguientes compensaciones:

1) Traslado por razones de servicio: El personal que fuera trasladado con carácter permanente por razones de servicios, fuera de su asiento

³³ Se incrementó en un 30% la cantidad de Unidades Remunerativas de los viáticos a través de Acta Paritaria firmada el 30/06/2016. El importe definitivo que corresponde liquidar a los agentes en concepto de viático diario será de veintiséis (26) UR.

habitual a una distancia mayor a 50km, tendrá derecho a percibir un reembolso para cubrir gastos de mudanza, con la respectiva rendición de cuentas, conforme se establezca en la respectiva reglamentación.

2) Reintegro de gastos de guardería: El personal cuyos hijos o menores a cargo tengan una edad comprendida entre los cuarenta y cinco (45) días y la propia del ingreso a la escolaridad obligatoria, y efectúen erogaciones originadas en la concurrencia de los mismos a la guardería, jardines de infantes o colonias de vacaciones recibirán un reintegro mensual por tales gastos hasta la cantidad de noventa y uno (91) unidades remunerativas³⁴. El reintegro en cuestión no será procedente cuando el empleador cumpla la prestación de guardería. Durante el periodo de licencia anual ordinaria del personal que tenga derecho a este reintegro, el mismo será proporcional a los días efectivamente trabajados en el mes, fuera de la licencia. El citado reintegro se extenderá al personal masculino cuyos hijos o menores a cargo tengan la edad antes indicada y cuya esposa se desempeñe en relación de dependencia con un empleador que no preste el servicio de guardería a su personal y que no reconozca reintegro alguno por esta razón. El reglamento de personal determinará las formalidades a cumplir para el otorgamiento de este reintegro.³⁵

3) Gastos de Movilidad por Capacitación y Desarrollo: El personal percibirá reintegro de gastos de movilidad en ocasión de los desplazamientos fuera de la sede habitual de trabajo, a efectos de asistir a actividades programadas de capacitación o desarrollo, de conformidad con el régimen especial que establezca la Dirección Ejecutiva de la ANSES.

Imputación y montos de reintegro (no remunerativo)

4) Desplazamiento desde la sede de trabajo, sin necesidad de alojamiento y/o de pernoctar fuera del domicilio, tres (3) U.R. por día de asistencia.

³⁴ Incluye el 20% de incremento en la cantidad de URs por AP 22/06/11. Aumentó a 86 UR por AP 16/02/23. Aumentó a 91 UR por AP 28/04/23

³⁵ Aumentó de 60 a 65UR por Acta Paritaria firmada el 30/06/2016. Aumentó a 86 UR por AP firmada el 16/02/23. Aumentó a 91 UR por AP firmada el 28/04/23.

5) Desplazamiento a otra localidad distinta de la que corresponde al domicilio, obligue además a pernoctar y/o alojarse fuera del mismo siete (7) U.R. por día de asistencia. Cubre la totalidad de los gastos personales cotidianos, excepto alojamiento y viaje de ida y regreso (ambos a cargo de ANSES).

Anualmente serán revisados los valores de reintegro, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Comisión Permanente de Carrera.

ARTÍCULO 37°

ANSES aportará mensualmente a las Asociaciones Sindicales con personería gremial y signatarias del presente CCT que más adelante se mencionan el dos (2) por (%) ciento, sobre el sueldo básico y adicionales. Dichos fondos serán destinados a contribuir a los gastos de educación primaria, secundaria, universitaria, turismo, vivienda, acción social y atención farmacológica. Los mismos serán depositados en cuenta especial, a la orden de cada organización gremial.

50_

CLÁUSULA TRANSITORIA

Las partes suscribientes del presente manifiestan la conveniencia de establecer un régimen de incentivos a la productividad que tendrá que ajustarse a lo que en dicha materia pueda establecerse en un régimen de trabajo para el personal de la Administración Pública Nacional y dentro de las pautas presupuestarias que puedan reflejar un incentivo para los trabajadores basados en el régimen a delinearse.

Las partes manifiestan que, en oportunidad de convencionarse un sistema de incentivos a la productividad en las áreas de la Administración Pública Nacional, cualquiera de ellas podrá solicitar la convocatoria de la Comisión Paritaria Permanente a los efectos de, previa intervención de la Comisión Técnico Asesora de Política Salarial del Sector Público, aprobar y adecuar el sistema de incentivos que deberá regir en el ámbito de ANSES.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS:

1- El personal alcanzado por el presente será encasillado por esta única vez de acuerdo al nivel escalafonario correspondiente al puesto de trabajo y tareas que cumpla, de acuerdo con las definiciones establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Asimismo, y con el fin de eliminar posibles distorsiones que imposibiliten la correcta aplicación de los principios jurídicos de "igual remuneración por igual trabajo" y de la "intangibilidad del salario" se establece que la asignación remunerativa correspondiente a cada nivel y, en su caso, el adicional por reestructuración establecido a tal fin, absorbe los siguientes conceptos:

- Asignación Básica establecido en el art. 28 CCT N° 305/98 "E" que se sustituye.
- Adicional por Grado establecido en el art. 28 CCT N° 305/98 "E" que se sustituye.
- Dedicación Funcional establecida en el art. 28 CCT N° 305/98 "E" que se sustituye.
- Ampliación Horaria establecida en el art. 28 CCT N° 305/98 "E" que se sustituye.
- Re encasillamiento establecido en el art. 28 CCT N° 305/98 "E" que se sustituye.
- Suma Fija establecida por Decretos N° 682/04 y 1993/04.
- Adicional Informático Año 2000 establecido por Resolución ANSES DE N° 1003/01.

Asimismo, serán absorbidas las sumas que el personal de ANSES venía percibiendo con anterioridad a la vigencia del presente, en la medida en que no encuadren en el régimen de compensaciones o adicionales

2-a) Los parámetros para el Re encasillamiento del personal de planta permanente resultarán de la Evaluación de Desempeño efectuada al personal del Organismo por el período 01/10/2006 al 30/09/2007, en el cual los jefes

inmediatos describieron el puesto en que se desempeñaba cada agente. Que, por el carácter dinámico del Organismo, en muchos casos los empleados modificaron su puesto de trabajo, los cuales serán actualizados, como así también las altas producidas por ingreso de personal con posterioridad al 30 de septiembre de 2007, con el objeto de asegurar que cada agente resulte re encasillado conforme a su puesto actual a la fecha 31 de marzo de 2008. La Gerencia Recursos Humanos quedará facultada para realizar la constatación y convalidación del nivel del puesto informado por cada Gerencia. En virtud de ello, se asignará a cada uno de los tres (3) grados, el menor nivel o categoría escalafonario. Del mismo modo, operarán las equiparaciones en los montos de los contratos vigentes por el Art 93 de la LCT.

2-b) Instancia de Apelación: en caso de disconformidad del empleado con el nivel escalafonario en el cual ha sido re encasillado, deberá presentar por escrito recurso de reconsideración, ante la Comisión Permanente de Carrera a fin de que la misma evalúe su procedencia.

3- En lo atinente al Adicional Informático se establece que, hasta tanto se definan los nuevos montos, se continuarán percibiendo los que fueran oportunamente establecidos.

4- En función del tiempo transcurrido desde la celebración del Acta Paritaria de fecha 12 de noviembre de 2007, mediante el cual se delinearé el nuevo escalafón general de ANSES, se establece que todo el personal de esta Administración percibirá por única vez un monto excepcional consistente en una suma equivalente al mes de abril de 2008, que se imputará a la cancelación de las eventuales diferencias salariales que hubieren podido generarse durante el proceso de encasillamiento del personal. Este pago extraordinario se liquidará conjuntamente con la remuneración correspondiente al mes de abril de 2008. Los gremios firmantes acuerdan que con lo establecido no queda ningún reclamo que formular.

5- Curso Concurso. Para el efectivo cumplimiento de lo acordado mediante el Acta del 12 de noviembre de 2007 en lo concerniente a la incorporación del personal contratado a término fijo del artículo 93 de la LCT a la planta permanente se procederá en una primera etapa en el tratamiento de los firmados hasta el 31 de diciembre de 2006 que se completará durante el año

2008; con posterioridad a completarse esa primera instancia corresponderá el tratamiento de los restantes.

A tales efectos se establecerá un régimen de selección para la debida acreditación de la idoneidad y demás exigencias que, a todo efecto, se establecen en los artículos del Convenio Colectivo de Trabajo.

A fin de materializar lo establecido en el párrafo precedente, habrá un régimen de curso concurso del que podrá participar el personal allí comprendido y que manifestará por escrito su voluntad de ingresar a la carrera establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

En prueba de conformidad las partes suscriben cinco (5) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto

ANEXO PARTE A

53_

A) REGLAMENTACION DEL REGIMEN DE VIATICOS PARA COMISIONES DE SERVICIOS

Artículo 1°- Las autorizaciones para realizar comisiones de servicio serán acordadas por los señores Gerentes y Delegados Regionales, siempre que su duración no supere los diez (10) días corridos. En caso de superar dicho término, deberán ser autorizadas por el señor Gerente General o el Director Ejecutivo

Artículo 2°- Los funcionarios autorizantes adoptarán las medidas pertinentes a efectos de limitar las comisiones a las estrictas necesidades del servicio.

Serán programadas cuidando la correcta elección de las fechas de salida y de regreso, a fin de que, preferentemente, no coincidan con fines de semana o feriados, y de tal modo que, en caso de no resultar posible finalizar la gestión que la origina en el plazo previsto, pueda prorrogarse la comisión sin pérdida innecesaria de días hábiles.

Las autorizaciones respectivas serán emitidas con una antelación mínima de tres (3) días hábiles al de inicio de la comisión, salvo que justificables razones de servicio no permitan preverla con esa anticipación.

Artículo 3°- Al personal destacado en comisión de servicios se le adelantará el importe de los viáticos correspondientes, quedando facultada la Gerencia de Contabilidad y los sectores administrativos competentes de las Delegaciones o sus dependencias autorizadas, a establecer la forma y término en que se hará efectivo el pago.

Las áreas mencionadas deberán además proveer al agente comisionado el correspondiente pasaje de ida y vuelta, ya sea por vía aérea o terrestre, entre el lugar de desempeño habitual de tareas y el destino de la comisión.

54_

En el supuesto que razones de fuerza mayor no posibiliten la liquidación de los viáticos o la entrega del pasaje, se le anticiparán al agente los fondos que le permitan afrontar los gastos respectivos con cargo de oportuna rendición de cuentas.

Artículo 4°- El importe definitivo que corresponde liquidar a los agentes en concepto de viático diario será de veintiséis (26) Unidades remunerativas, que se abonará bajo las condiciones y modalidades señaladas en el artículo 35° VIATICOS POR DESEMPEÑO DE FUNCIONES ESPECIALES del CCT.³⁶

Artículo 5°- El viático comenzará a devengarse desde el día en que la persona salga del lugar geográfico correspondiente a su desempeño habitual de tareas hasta el de regreso al mismo inclusive. Será liquidado completo por el día de salida cualquiera sea la hora de partida.

Por el día de regreso se liquidará el cincuenta por ciento (50%), sin tenerse en cuenta la hora de llegada. En el supuesto que en el día de regreso el agente deba

³⁶ Artículo 34, Viáticos, Anexo-Parte A, Artículo 4°. Modificado por Acta Paritaria de fecha 30/06/2016.

afrontar gastos de hospedaje en el lugar de realización de la comisión, el viático correspondiente de esa jornada se liquidará en forma completa, previa acreditación de dichos gastos.

Artículo 6°- En el supuesto que la comisión de servicios se realice en un sólo día, sin pernoctar, y sin permitir al agente retornar a su lugar habitual de tareas durante el transcurso de la comisión, el viático se liquidará conforme se detalla a continuación:

a) Comisiones realizadas a más de cien (100) kilómetros de su lugar habitual de tareas: el cincuenta (50) por (%) ciento del importe correspondiente al viático diario. En caso que el agente deba afrontar gastos de hospedaje en el lugar de realización de la comisión, el importe de viático se liquidará en forma completa previa acreditación de dichos gastos.

b) Comisiones realizadas a lugares ubicados entre cincuenta (50) y cien (100) kilómetros de su lugar habitual de tareas: treinta (30) por (%) ciento del importe correspondiente al viático diario. En el supuesto de acreditarse la realización de gastos de hospedaje, el viático se liquidará completo en idéntica forma a lo establecido en el apartado a) precedente.

Artículo 7°- Cuando las comisiones de servicio se realicen a jurisdicciones de zonas desfavorables, donde el personal que desarrolla tareas en forma permanente tenga asignado un coeficiente de aumento sobre su remuneración, el viático a liquidar será incrementado en un cincuenta (50) por (%) ciento del adicional que corresponda a dicha zona.

Artículo 8°- Dentro de los tres (3) días hábiles contados desde la fecha de regreso de la comisión de servicios, el agente deberá efectuar la correspondiente rendición de cuentas, que será presentada con la conformidad de su superior jerárquico ante la Gerencia de Contabilidad, los sectores administrativos competentes de las Delegaciones o sus dependencias autorizadas, las que efectuarán los reajustes que pudieran corresponder respecto de los montos oportunamente adelantados.

ANEXO

PARTE B

B) REGLAMENTACION DEL REGIMEN DE VIATICOS POR DESEMPEÑO DE FUNCIONES ESPECIALES

El mismo consistirá por mes, en el equivalente de unidades remunerativas, liquidadas bajo las condiciones y modalidades enunciadas para esta clase de viáticos, en el referido Art. 35, y que a continuación se detallan:

a) Fiscalizador, Verificador y Oficial de Justicia "ad-hoc" = 70 U.R.

b) Gestor de documentación = 30 U.R. ³⁷

Acta CyMAT 19/06/2012 y Circular DRH N° 21/12. UNIDADES DE ATENCION TELEFONICA (UDAT) - REGULACION DE DESCANSOS POR JORNADA LABORAL³⁸

Los trabajadores que prestan servicios como operadores telefónicos de las Unidades de Atención Telefónica (UDAT), gozarán de los siguientes descansos:

a) Descanso durante la jornada diaria: el operador gozará diariamente de un descanso de 30 minutos al promediar la jornada.

b) Descanso visual y ergonómico: el operador gozará de dos (2) descansos de dicho carácter de quince (15) minutos cada uno, durante la jornada diaria. Dichos descansos se adicionarán al del inciso a).

c) Los descansos estipulados en el punto b) se tomarán fuera del puesto de trabajo, luego de cumplida la primera hora de trabajo y antes de la finalización de la segunda hora, y entre la cuarta y quinta hora laboral.

d) Pausa entre llamadas: los sistemas informáticos y telefónicos deberán

respetar una pausa mínima de quince (15) segundos entre llamada y llamada, tanto en el aspecto auditivo como visual.

e) Descanso entre jornadas: el trabajador gozará entre jornada y jornada de un descanso mínimo de doce (12) horas.

³⁷ Por Acta Paritaria de fecha 24/11/2010, se acuerda que a partir del 1° de febrero de 2011, se abonará este viático a los profesionales abogados que concurren diariamente a tribunales, como así también a los asistentes legales y administrativos que se encuentren involucrados en la tramitación de oficios, demandas judiciales, etc. La nómina de los mismos deberá ser provista por Dirección de Asuntos Jurídicos a modo de DDJJ, debiendo informar además mensualmente las altas y bajas que se produzcan.

³⁸ Por Acta Paritaria de fecha 07/09/2015 punto 4, se incorpora al CCT el acuerdo paritario del 22/06/2011 y CYMAT del 19/06/2012.