

Convenio Colectivo de Trabajo

ANSeS



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Disposiciones generales - Ámbito de aplicación

Artículo 1º:

Este convenio comprende a todos los trabajadores de planta permanente de ANSES (u organismo que en el futuro lo reemplace), quedando excluidos los cargos de Director Ejecutivo, Gerente General y Gerentes.- Asimismo quedan excluidos los que correspondan a funciones de Asistencia y Asesoramiento Confidencial con rango equivalente a los mencionados en el párrafo anterior.-

Sus cláusulas normativas serán aplicables a todo otro cargo fuera de los excluidos en el párrafo anterior.- El Convenio Colectivo es obligatorio en todo el Territorio Nacional.

Vigencia

Artículo 2º:

Este convenio se aplicará, a todos los efectos, a partir del día 1/10/97 por el término de 1 (un) año.-

Llegado el vencimiento sin que se hubiere pactado un nuevo acuerdo colectivo, las partes deberán convocarse a tales efectos resultando de aplicación a todos sus efectos la ley N° 14.250, las que la modifiquen o reemplacen o las normas reglamentarias pertinentes.

Derogación de efectos derivados de instrumentos anteriores

ARTÍCULO 3º:

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 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.

Requisitos para el ingreso

Artículo 4º:

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.

Impedimentos para el ingreso

Artículo 5º:

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, 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 L.C.T., siguientes y modificatorias.

Artículo 6º:

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en los artículos 4º y 5º 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.

Formas de contratación

Artículo 7º:

a) Personal Permanente:

Todos los nombramientos del personal comprendido en el presente convenio, revisten el carácter de permanente, salvo que expresamente se señale lo contrario en el acto de designación.

Todo nombramiento de carácter permanente, origina la incorporación del empleado a la carrera ingresando a la función que se debe cubrir en el nivel y grado que corresponda.

La incorporación definitiva, no obstante, operará a partir de los 180 días de la fecha de ingreso, considerándose este último lapso como período de prueba regulado por las normas y reglamentaciones en vigencia para dicho instituto.

b) Personal transitorio:

La Administración Nacional de la Seguridad Social podrá designar personal temporario, entendiéndose por tal aquél cuya relación laboral esté regida por un contrato de plazo determinado o cualquiera de las modalidades permitidas en la legislación vigente y preste

servicios en forma personal y directa, rigiendo a su respecto las normas establecidas en las Leyes 20.744 (t.o. Ley 21.297) y 24.013, sus modificatorias o normativas que las sustituyan o complementen, en todo aquello no expresamente previsto en el respectivo contrato de trabajo suscripto entre las partes.

Dicho contrato deberá hacer remisión expresa a normas o institutos de esta Convención, debiendo adecuarse a las condiciones de revista del personal de planta permanente que desempeñe análogo puesto o función, tanto en lo escalafonario como en lo remunerativo.

c) Otras formas de contratación:

Se establece que, además de las modalidades contempladas en la L.C.T., el empleador podrá continuar la utilización del régimen de pasantías que contemplan los decretos 340/92, 93/95 y 92/95 para todas las formas del vínculo no laboral, dentro de los límites y alcances de los mismos.

En todas aquellas formas de contratación que resulte pertinente, se aplicará el periodo de prueba de 180 (ciento ochenta) días establecido en la cláusula a).

Las condiciones de contratación serán aprobadas por consenso, en la Comisión Permanente de Carrera (Art. 32).

Toda nueva y eventual figura laboral que se establezca en el futuro por normas legales que se dicten, será considerada en el seno de la Comisión Paritaria Permanente, a los efectos de su aplicación.

Prioridades

Artículo 8º:

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, el 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 hubiere 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.

Derechos

Artículo 9º:

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.

Deberes

Artículo 10º:

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 legal y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.

Prohibiciones

Artículo 11º:

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.

Categorización y desempeño

Artículo 12º:

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. El desempeño pleno de tareas o funciones correspondientes a la categoría de revista incluye, bajo las condiciones antes señaladas, ejecutar también otras de la misma o inferior categoría que requiera el cumplimiento del trabajo o su conclusión satisfactoria, de acuerdo a la mejor calidad de la prestación a brindar. Es un objetivo compartido que, mediante la capacitación se propenda a la valorización del trabajo y como consecuencia lógica, alcanzar los mejores resultados, de manera que pueda asegurarse la eficacia y modernización del sistema de previsión social, aceptando la introducción de nuevas tecnologías, métodos o procesos conducentes a ese fin.

Se desarrollarán planes de carrera y evaluación periódica del personal que atiendan los mayores requerimientos operativos, con agentes debidamente motivados y capacitados, La implementación de los mismos, que requerirá la previa intervención de la CTAPSSP, deberá respetar el marco de los recursos presupuestarios oportunamente asignados, como asimismo toda la normativa vigente en materia de dotaciones y estructuras orgánicas.

Régimen disciplinario

Artículo 13º:

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.

Régimen de inhabilidades

Artículo 14º:

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 normas vigentes.

Jornada laboral

Artículo 15º:

La jornada laboral normal y habitual, será de 8 (ocho) 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 de informática, se le podrá aplicar horario rotativo propio del régimen de trabajos por equipos, de acuerdo a necesidades de servicio y aprovechamiento de equipos.

Horas extraordinarias

Artículo 16º:

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 24 a 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 dictará en su oportunidad la empleadora.

Régimen de licencias - Vacaciones

Artículo 17º:

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 indique:

- 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 mas: 35 días

Para acceder a este beneficio en la totalidad de días que corresponde a cada período 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 período de su otorgamiento. En todos aquellos aspectos no contemplados expresamente dentro de este Convenio Colectivo, será de aplicación lo establecido en la L.C.T. respecto a vacaciones. En todos los casos, ya se trate de períodos 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 L.C.T., 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 períodos vacacionales y otorgarlos para su goce, fuera del período establecido en la L.C.T. A los fines indicados, el trabajador tendrá derecho a gozar un mínimo de 2 semanas de licencia vacacional cada dos años, dentro del período 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 período de concesión, al personal casado con hijos menores de edad.

No se podrán acumular días de vacaciones correspondientes a un determinado año calendario, mas 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 período 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 período 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.

Los períodos 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 C.C.T. salvo el fraccionamiento, se mantienen las demás condiciones de antigüedad de las licencias preexistentes, a saber:

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 (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 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 e impostergable razón de servicio, en forma excepcional resuelta por la Gerencia del Area respectiva. No podrá aplazarse por ésta causal la licencia del trabajador por mas de un año.
- e) Los empleados con hijos menores de edad que cursen estudios primarios, 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.

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

En ningún caso la licencia por enfermedad o accidente ocasionará la pérdida del derecho a la licencia anual ordinaria a que tuviera derecho el trabajador. Esta licencia 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 período 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 período 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 5 (cinco) días hábiles de antelación.-

Licencias Especiales

Artículo 18º:

Desde la vigencia del presente convenio, se determinan como licencias especiales, todas aquellas previstas y reguladas en la Ley 20.744 (T.o.), 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.).

Licencia por enfermedad o accidente inculpable: duración y condiciones:

Artículo 19º:

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador de percibir su remuneración durante un período 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 encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos 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 transcurridos 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 periodo 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 estuviese 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.

Licencias especiales: duración y condiciones

Artículo 20º:

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: 10 (diez) días corridos
- b) Matrimonio del hijo del agente: 2 (dos) días corridos, de los cuales, uno debe ser hábil.
- c) Nacimiento del hijo del agente varón: 2 (dos) días hábiles
- d) Adopción del hijo del agente varón: 3 (tres) días hábiles desde la entrega en tenencia.
- e) Fallecimiento del cónyuge o pariente consanguíneo en primer grado: 5 (cinco) días corridos.
- f) Fallecimiento de hermano o pariente consanguíneo o afín, de segundo grado: 1 (un) 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 45 (cuarenta y cinco) días, con la posibilidad de extenderlo por 45 (cuarenta y cinco) 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).

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

Por último, el personal podrá gozar de licencia especial sin goce de haberes, por razones particulares, hasta un límite de 6 días por año calendario, en períodos no superiores a 1 día, Para gozar de esta licencia, salvo causas de fuerza mayor, el trabajador debe avisar con 48 horas, como mínimo de anticipación y consensuar la fecha de inasistencia, con el superior jerárquico respectivo.

Licencias por examen: duración y condiciones

Artículo 21º:

Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 3 días corridas por examen, con un máximo de 15 días por año calendario. Asimismo, esta licencia podrá ampliarse en 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 planos de enseñanza oficiales o privados autorizados por organismos provincial, nacional o municipal competentes.

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.

Licencia por maternidad

Artículo 22º:

A) El personal femenino tendrá derecho a que se le conceda licencia por maternidad durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. La interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 días, el resto del periodo total de licencia se acumulará al período posterior de descanso al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

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

a) Disponer de 2 (dos) descansos de 1 hora diaria para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo.

b) Disminuir 2 (dos) 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 iniciar su licencia por maternidad.

C) 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 con su estado.

Adopción

Artículo 23º:

Se otorgará a la empleada que adoptare un niño, una licencia especial de hasta 45 días corridos en las mismas condiciones que las establecidas en el Art. 177 L.C.T. Se podrá ampliar a 45 días mas, en casos excepcionales debidamente justificados, a solicitud de la trabajadora.

Justificación de inasistencias

Artículo 24º:

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 15 días continuos o alternados por año calendario, siempre que la asistencia personal y directa del empleado resulte insustituible e indelegable de acuerdo a la conformación del grupo familiar conviviente.

Conservación del empleo

Artículo 25°:

ANSES conservará el empleo al trabajador de su planta permanente, en los siguientes casos:

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 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 4 (cuatro) 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 Art. 48 y concordantes de la Ley 23.551 o la que la reemplace en el futuro.

Extinción del contrato de trabajo

Artículo 26°:

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 Art. 245 de la Ley 20.744 (T.O. 1976) modificado por la Ley 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 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 prevé 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.

Responsables de UDAls

Artículo 27°:

Al personal que ocupe el cargo de primer nivel o de máxima responsabilidad en cada una de las UDAls, cualquiera sea su denominación, (Gerente, Jefe, Responsable, u otra), no se le aplicarán los arts. 15, 16, 24 y 30 del presente C.C.T.- A estos efectos, dicho personal debe

revisar en Categorías A, B ó C (esta última, con personal a cargo).

Remuneraciones: integración

Artículo 28º:

Las remuneraciones de los empleados de la Administración Nacional de la Seguridad Social estarán compuestas por la remuneración básica que corresponde a su nivel o categoría de revista y adicionales o compensaciones contempladas en el presente convenio.

La proporción correspondiente a la dedicación funcional constituye el reintegro de los mayores gastos que origina el desempeño de la función, no contemplados en consecuencia, a los efectos impositivos.

Se fija el valor de la Unidad Remunerativa (U.R.) en \$ 5,50.- (Pesos cinco con cincuenta centavos).

Asignación Básica		Asignación Adicional por Grado					
Nivel	Sueldo	Dedicación Funcional		Total	1	2	3
A	327	103		430	43	-	-
B	272	63		335	35	17	-
C	261	-	261	26	9	6	
D	195	-	195	20	10	12	
E	150	-	150	15	8	7	
F	100	-	100	20	8	7	

El organismo podrá programar, durante el primer año de vigencia del presente C.C.T., la reasignación de niveles o grados, en tanto no se incrementen los recursos presupuestarios asignados para el ejercicio 1998, y los respectivos cargos. Todo ello deberá ser consensuado a través de la Comisión Paritaria Permanente.

Agrupamiento General: El presente escalafón consta de un sólo agrupamiento denominado General, que comprende seis (6) niveles de complejidad con sus correspondientes grados de desempeño, ordenados en forma descendente de la A a la F, comprendiendo al personal que cumpla las funciones que en cada caso seguidamente se indica y cuya descripción es meramente enunciativa:

NIVEL A: Se incluirá al personal que ejerza las funciones tendientes a implementar políticas y decisiones con la finalidad de cumplir los objetivos de la institución; resolver situaciones dentro de su nivel de incumbencia; colaborar y asistir a niveles gerenciales en el proceso de transformación de objetivos en metas operativas y de los planes y propuestas en programas de acción. Puede estar a cargo de un Área. El presente nivel consta de un (1) grado.

NIVEL B: Se incluirá al personal que realice tareas orientadas a aplicar los programas y metas fijadas por la superioridad e implementar los cursos de acción correspondientes. Puede estar a cargo de una Área. El presente nivel consta de dos (2) grados.

NIVEL C: Se incluirá al personal que realice tareas que requieran la aplicación de conocimientos profesionales, técnicas específicas, e idóneos, o que tengan asignada la responsabilidad integral de un grupo de trabajo. El presente nivel consta de tres (3) grados.

NIVEL D: Se incluirá al personal que realice tareas que requieran la aplicación de conocimientos específicos y cumplan tareas de complejidad intermedia que requieran supervisión operativa intermedia. El presente nivel consta de tres (3) grados.

NIVEL E: Se incluirá al personal que ejecute tareas diversas de ejercicio simple, rutinarias y repetitivas y que requiera una supervisión operativa periódica. El presente nivel comprende tres (3) grados.

NIVEL F: Se incluirá al personal que ejecute tareas de ejercicio simple y que exijan constante supervisión operativa. El presente nivel comprende tres (3) grados.

Requisitos para el ingreso a cada nivel: Los requisitos mínimos para ingresar a cada nivel son los siguientes:

NIVEL A: 1) Mayor de edad.

2) Título universitario o terciario, pudiendo prescindirse de dicha exigencia, siempre que se acredite la posesión de título secundario o idoneidad comprobada o comprobable para el ejercicio de la función, a desempeñar.

NIVEL B: 1) Mayor de edad.

2) Título secundario.

3) Estudios universitarios o terciarios, o bien idoneidad comprobada, o comprobable para la función a desempeñar.

NIVEL C: 1) Edad: 18 años.

2) Título secundario.

3) Estudios universitarios o terciarios, o bien idoneidad comprobada o comprobable para la función a desempeñar.

NIVEL D: 1) Edad: 18 años.

2) Título secundario y/o acreditación de capacitación específica para la función a desempeñar, adquirida mediante estudios o experiencia laboral.

NIVEL E: 1) Edad: 18 años

2) Título secundario y/o conocimientos generales para la función a desempeñar.

NIVEL F: 1) Edad: 16 años.

2) Ciclo primario completo e idoneidad para el desempeño de la tarea u oficio.

Adicionales por reencasillamiento y ampliación horaria:

El personal alcanzado por el presente convenio proveniente de la ex-Caja de Subsidios Familiares para el Personal de la Industria, ex-Caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio, ex-Caja de Asignaciones Familiares para el Personal de la Estiba, Actividades Marítimas y Fluviales, y el personal transferido por vía del Artículo 26 de la Ley 23.769, será encasillado de acuerdo a las funciones que cumplan de conformidad con el escalafón previsto en este artículo, percibiendo la remuneración correspondiente al mismo.

Las diferencias salariales que pudieran plantearse entre el salario percibido a la fecha de celebración del presente y el correspondiente a su ubicación escalafonaria, serán absorbidas hasta su concurrencia por los incrementos salariales que se otorguen a partir de la vigencia de este C.C.T.

El adicional por ampliación horaria, se continúa liquidando en las mismas condiciones anteriores.

Tanto el adicional por reencasillamiento como el correspondiente al de ampliación horaria, serán incorporados al básico de su categoría, en tanto no excedan el tope máximo por nivel y grado de la misma y hasta su concurrencia. El saldo o diferencia no absorbido por los alcances del incremento será liquidado como adicional fijo y remuneratorio.

Régimen de compensaciones

Artículo 29°:

Los conceptos que integran el presente régimen son los siguientes:

- 1) Traslado por razones de servicio: El personal que fuera trasladado con carácter permanente, por razones de servicio, fuera de su asiento habitual a una distancia mayor de 50 Km., 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) Fallas de Caja: El personal que desempeñe permanentemente funciones de cajero o pagador, percibirá una compensación de carácter remunerativo equivalente a ocho (8) unidades remunerativas.
- 3) Por Jefatura: El personal que revista en los niveles A, B y C del anterior Convenio Colectivo de Trabajo, que esté percibiendo adicional por unidad orgánica a cargo, continuará percibiéndolo en concepto de compensación remunerativa que implicará el 10% para nivel C, 15% de nivel B y 20% nivel A sobre la asignación básica y adicional por grado o las categorías equivalentes que en lo futuro las sustituyan en igualdad de condiciones a las descriptas en el presente artículo.
- 4) Turno Rotativos: Al personal que cumple horario rotativo se le asignará un adicional, de carácter remunerativo, del 10 % sobre la asignación básica y adicional por grado. El mismo en las mismas condiciones, se hace extensivo a "ANSES informa" donde se cumplirá jornada de seis (6) horas, atento la particularidad de la calidad de los servicios que presta.
- 5) Reintegro de gastos de guardería: El personal, cuyos hijos o menores a cargo tengan una edad comprendida entre los 45 días y la propia del ingreso a la escolaridad obligatoria, y efectúen erogaciones originadas en la concurrencia de los mismos a guarderías, jardines de infantes o colonias de vacaciones recibirán un reintegro mensual por tales gastos hasta la cantidad de 50 (cincuenta) unidades remunerativas. El reintegro en cuestión no será procedente cuando el empleado cumpla la prestación de guardería. Durante el período 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 ante indicada y cuya esposa se desempeñe en relación de dependencia con un empleado 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.
- 6) Gastos de movilidad por Capacitación y Desarrollo: El reconocimiento de gastos de movilidad para desplazamientos fuera de la sede habitual de trabajo, a efectos de asistir a actividades programadas de capacitación o desarrollo, se ajustará a un régimen especial cuya aplicación y control estará a cargo de la Gerencia de capacitación, dependiente de la Gerencia de RR.HH.

Imputación y montos e reintegro (no remuneratorios)

* Desplazamiento desde la sede de trabajo, sin necesidad de alojamiento y/o de pernoctar fuera del domicilio \$15 por día de asistencia.

* Desplazamiento a otra localidad distinta de la que corresponde al domicilio, que obligue además a pernoctar y/o alojarse fuera del mismo \$ 35 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, con intervención de las representaciones sindicales del presente C.C.T.

Licencia para realizar estudios o actividades culturales o deportivas.

Artículo 30º:

La Administración Nacional de la Seguridad Social podrá otorgar licencia con goce de haberes cuando y por razones de servicio, el trabajador deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos o técnicos, o participe en conferencias o 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 15 (quince) 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.

Representación sindical

Artículo 31º:

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 C.C.T. 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 23.551 y su reglamentación.

La Administración Nacional de la Seguridad Social descontará la cuota mensual 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 23.551, se conviene que la Administración Nacional de la Seguridad Social facilitará las Organizaciones Gremiales signatarias del presente convenio, que actúan en su seno, un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados de 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 comisiones internas reconocidas oficialmente, un crédito horario de treinta (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 continuaran 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 pudieran 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.

Comisión Paritaria Permanente

Artículo 32º:

Constitución y funcionamiento:

La Comisión Paritaria Permanente se constituirá exclusivamente con las Asociaciones Sindicales signatarias del presente Convenio, a los fines previstos en la ley 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 convenio.

3) Coordinar acciones con las Gerencias 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 días siguiente a la entrada en vigencia de este Convenio.

Comisión de Conciliación para Prevenir y Solucionar Conflictos Colectivos

Artículo 33º:

La Comisión Conciliatoria estará compuesta por representantes de ANSES y un (1) miembro titular y uno (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 Secretario General.

Esta Comisión no tendrá carácter 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 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 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 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.

Viáticos

Artículo 34°:

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 los dispuesto en este artículo, derogándose para el futuro.

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

Viáticos por desempeño de funciones especiales

Artículo 35°:

El personal que cumpla funciones fuera de las oficinas y lugares de trabajo, tenga 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.

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

Adicionales especiales

Artículo 36°:

a) Por radicación y desempeño permanente de tareas en Zonas inhóspitas: Aquellos trabajadores que presten servicios en zonas inhóspitas, en forma permanente y con radicación en las mismas, tendrán asignado un adicional especial mensual sobre sus haberes, cuyo monto se fijará y/o ajustará periódicamente, en función a las condiciones del lugar (niveles de precios, distancia a centros urbanos, etc.). Este adicional se calculará y liquidará en valor absoluto 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 Río Negro y Ciudades de Tartagal y Oran (Provincia de Salta), La Quiaca (Provincia de Jujuy) y Malargüe (Provincia de Mendoza).

*Provincias de Neuquén y Chubut.

*Provincia de Santa Cruz.

*Provincia de Tierra del Fuego.

A los efectos de la determinación del valor absoluto por desempeño en zona inhóspita, se consideran como base de cálculo del mismo, para cada una de las zonas, los porcentajes que se indican a continuación, calculados sobre: a) Sueldo Básico; b) Adicional por Jefatura; c) Dedicación funcional; d) Adicional por grado; e) Adicional por mayor función; f) Adicional por movilidad; g) Horario rotativo; y h) Adicional por fallas de caja.

Provincias de La Pampa y Río Negro y Ciudades de Tartagal y Oran (Provincia de Salta), La Quiaca (Provincia de Jujuy) y Malargüe (Provincia de Mendoza),	30%
Provincias de Neuquén y Chubut,	35%
Provincia de Santa Cruz,	40 %
Provincia de Tierra del Fuego,	50%

A partir de la vigencia del presente C.C.T., todo eventual ajuste futuro, se practicara conforme a las pautas señaladas al comienzo de este inciso.

Por desempeño transitorio o circunstancial de puestos o cargos jerárquicos: Cuando el trabajador desempeñe u ocupe, transitoria o circunstancialmente, puestos a cargos de nivel superior a su categoría, tendrá asignado durante ese período, un adicional especial equivalente a la diferencia entre su salario básico y el que corresponde al nivel superior. Para acceder al cobro de este adicional, debe mediar acto administrativo resolutorio que así lo determine, estableciendo asimismo el plazo de sustitución.

Artículo 37°:

ANSES aportara mensualmente a las Asociaciones Sindicales con personería gremial y signatarias del presente C.C.T., que más adelante se mencionan, el 2% (DOS POR CIENTO) sobre 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.

CLAUSULA 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 delinarse.

Las partes manifiestan que, en oportunidad de convencionarse un sistema de incentivos a la productividad en las Áreas de las 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

.ANEXO

A) REGLAMENTACIÓN DEL REGIMEN DE VIÁTICOS PARA COMISIONES DE SERVICIOS

Artículo 1: Las autorizaciones para realizar comisiones de servicios 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.

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 veinte unidades remunerativas (20 U.R.), que se abonará bajo las condiciones y modalidades señaladas en el art. 35, VIÁTICOS POR DESEMPEÑO DE FUNCIONES ESPECIALES del C.C.T.

Artículo 5: El viático comenzará a devengarse desde el día en que el personal salga del lugar geográfico correspondiente a su desempeño habitual de tareas hasta el 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 50 %, sin tenerse en cuenta la hora de llegada. En el supuesto que en el día de regreso el agente deba afrontar gastos de hospedaje en el lugar de realización de la comisión, el viático correspondiente a 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 por ciento (50%) 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 por ciento (30%) 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 por ciento (50%) 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.

B) REGLAMENTACIÓN DEL REGIMEN DE VIÁTICOS 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 = 30 U.R.