



ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO
Personería Jurídica y Gremial
N° 2

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 305/98
"E"
Y ACTAS COMPLEMENTARIAS
ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

INDICE

Presentación	5
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 305/98 "E"	9
ANEXO DEL CCT	28



ANSES

PRESENTACIÓN

Hoy más que nunca, es imprescindible defender esta herramienta jurídica y gremial que hemos conquistado gracias al trabajo y a la lucha que llevamos adelante juntos durante años.

Trabajo, es el que realizamos todos los días en cada Unidad de Atención a lo largo y ancho de nuestro país, en cada oficina o dependencia de nuestra ANSES para gestionar las prestaciones y servicios que conforman la base fundamental de los derechos sociales en nuestro país: la seguridad social.

Lucha, es la que colectivamente sostuvimos cada vez que fue necesario conquistar derechos y defender el salario y las condiciones de trabajo. La historia de ATE ANSES es de lucha por la defensa del Sistema Previsional Público de Reparto, contra cualquier intento de privatizar o achicar la seguridad social.

La organización sindical y el convenio colectivo de trabajo son las dos herramientas más importantes con las que contamos como trabajadoras y trabajadores. Allí se definen el piso de nuestros derechos y el techo de nuestras obligaciones.

El modelo neoliberal implantado con la violencia del terrorismo de Estado en 1976 y profundizado en los noventa, significó la pérdida de los derechos laborales, sociales y la destrucción del rol social del Estado. En nuestro caso, la seguridad social fue el principal laboratorio del neoliberalismo cuando en 1994 se la convirtió en un negocio extraordinario para el capital financiero, funcional a un sistema de exclusión social. En ese contexto, perdimos la estabilidad laboral, sufrimos miles de despidos, congelaron nuestro salario, nos metieron los contratos basura, aumentaron la jornada de trabajo y arrebataron nuestros derechos.

Fuimos las trabajadoras y los trabajadores quienes sostuvimos la ANSES cuando el país se caía a pedazos en diciembre de 2001 y nunca dejamos de atender los jubilados y a las familias trabajadoras. En julio de 2003 logramos la primera recomposición salarial a través del llamado "Adicional POA", en 2004 obtuvimos las sumas no remunerativas por Decretos del Poder Ejecutivo Nacional y a partir de 2005 abrimos definitivamente las paritarias para retomar una senda de avances en términos de salariales y convencionales. Esta senda de conquistas laborales se fue profundizando a la luz del cambio de paradigma que transformó la seguridad social en un marco de desarrollo del país. La inclusión previsional masiva, la Ley 26.425 de estatización del régimen público de reparto, la movilidad jubilatoria y la Asignación Universal por Hijo nos fueron poniendo ante el desafío de protagonizar el cambio estructural de un sistema de protección social para todos.

Hoy nuevamente nos gobierna el neoliberalismo de los CEOs que desprecia a los trabajadores del Estado y pone en crisis el sistema previsional público y de reparto, implementando un modelo económico de concentración de la riqueza y de ajuste para el Pueblo. Por eso se vuelve muy necesario defender lo conquistado todos los días, en el sector de trabajo y en la calle movilizados, poniendo límites a este intento de llevarnos por delante.

Lo que hemos conquistado como trabajadores de ANSES fue producto tanto de nuestra organización sindical como del proceso de acumulación de derechos logrados durante la última década, en la que las condiciones de vida mejoraron significativamente en nuestro país.

Dicho proceso fue posible porque hubo un Estado que implementó una política económica de desarrollo con eje en el trabajo y la inclusión social. Producción diversificada y protección del mercado interno permitieron la creación de millones de puestos de trabajo. Esto condujo a mejores condiciones para la negociación colectiva entre los sindicatos y las patronales. En cuanto a la inclusión social, nuestra ANSES cumplió un rol preponderante con la universalización de la cobertura previsional a través de las moratorias, la estatización del régimen previsional y la creación del Fondo de Garantía de Sustentabilidad, la Ley de Movilidad Jubilatoria, la Asignación Universal por Hijo y por Embarazo, Conectar Igualdad con sus Plan de Inclusión Digital Educativa, los créditos de PROCREAR, ARGENTA, el programa Progresar para las y los estudiantes.

Llegamos a cada localidad y a cada rincón de nuestra Patria con las jubilaciones y las asignaciones familiares, con más de cuatrocientas oficinas y casi dieciséis mil trabajadoras y trabajadores.

Durante todo 2016, en lo que va de este gobierno, experimentamos un fuerte retroceso social y laboral. Crece la desocupación, los salarios y jubilaciones sufren una fuerte pérdida del poder adquisitivo, el Estado se pone al servicio de las corporaciones, vuelve el endeudamiento externo, recorta programas sociales, no respeta a los sindicatos, reprime a los

trabajadores y hasta los derechos civiles se ponen en jaque con la detención de presos políticos.

La llamada “reparación histórica” sancionada por ley 27.290, principal estandarte del gobierno nacional, no resuelve la litigiosidad previsional y tiene como objetivo desfinanciar el sistema público de reparto, para mostrarlo quebrado e insustentable y avanzar con una reforma regresiva siguiendo la recomendaciones del FMI. Quieren llevarnos de nuevo a los noventa.

En la ANSES el desguace está en marcha, ya lo vimos con el conflicto por el traspaso de Conectar Igualdad a la empresa Educar SE, paralizando durante todo un año la entrega de computadoras. Cuando denunciamos un sistema de disciplinamiento y persecución interna, es porque hay “despidos sin justa causa” o “por pérdida de confianza” sin sumario administrativo previo, que avasallan nuestra Estabilidad Laboral de la que gozamos por el Art. 14 bis de la Constitución Nacional. Lo mismo puede decirse de la tercerización de funciones propias como es el servicio de atención telefónica en manos de empresas privadas.

Por eso vale la pena traer al presente todas las conquistas gremiales que logramos en los últimos años a nivel salarial, como el blanqueo de sumas no remunerativas, el escalafón salarial, la pelea por el presentismo y la discusión de ganancias y a nivel condiciones de trabajo, como los tiempos de descanso y la extensión de licencias.

También tenemos una gran cantidad de desafíos para avanzar en más derechos, como los que hacen a la erradicación de toda forma de violencia laboral, la protección de la mujer trabajadora que sufre violencia de género, la mencionada estabilidad laboral y la carrera administrativa ante la ausencia total de un sistema de promociones y concursos, la mejora de las condiciones de trabajo en la atención al público, por un ambiente laboral saludable y por la recuperación de un servicio médico que contenga a la trabajadora y al trabajador.

Porque como nos enseñó nuestro compañero Germán Abdala *‘el Estado no es un ente abstracto ni una entelequia, es una herramienta que depende en función de qué proyecto de país, de nación está, sirve, cumple sus funciones, o no’* y los laburantes *‘no necesitamos usar un mameluco y pedir (solo) aumento de salario, queremos opinar sobre el país’*, dado que ello es lo que va a impactar directamente en nuestras condiciones de vida y dignidad.

Esta concepción política de la actividad gremial y una tradición histórica de lucha es la que hace posible que nuestro sindicato reconozca que hay que dar la pelea en todos los terrenos y siempre junto con las compañeras y los compañeros. Para defender cada conquista, para seguir reclamando el pase a planta, para luchar por nuestro salario digno y en este contexto, para resistir el embate neoliberal y para reconstrucción de un Estado soberano, con justicia social y siempre al servicio del Pueblo.

Estamos profundamente convencidos de la unidad, solidaridad y organización de quienes trabajamos en ANSES para defender nuestra tarea y nuestro Convenio Colectivo sin dar un paso atrás.

ATE ANSES
Marzo de 2017

“En nuestro país, el Estado es la única herramienta que tenemos las mayorías nacionales y populares para velar por nuestros intereses. Nosotros no tenemos corporaciones, no tenemos Colegio Militar, no tenemos Curia, no tenemos nada de eso... La única herramienta a mano que tiene el pueblo argentino es el Estado, que es el que puede velar por los intereses de salud, vivienda, educación, para garantizar que no haya desigualdades, para garantizar que los que más tienen paguen...”.

Germán Abdala (1955-1993)

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 305/98 "E" ♦

Administración Nacional de la Seguridad Social

Artículo 1º - Disposiciones generales – Ámbito de aplicación

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

Artículo 2º - Vigencia

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

Artículo 3º - Derogación de efectos derivados de instrumentos anteriores

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 ANSES, 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.

Artículo 4º - Requisitos para el ingreso

El ingreso a la Administración Nacional de la Seguridad Social estará sujeto a 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 acreditara mediante los regímenes de selección que se establezcan.
- d) Aptitud psicofísica para el cargo.

Artículo 5º - 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 es 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 modificaciones.

Artículo 6º

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en los artículos 4º y 5º y de cualquier otra forma 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 7º - Formas de contratación

Está comprendido en las disposiciones de este Convenio Colectivo, todo el personal que preste servicio en 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 20.744, 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.

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 este regida por un contrato de plazo determinado, o cualquiera de las modalidades establecidas en la Ley N° 20744 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 escalafonarias a las cuales hubiera sido equiparado.

Será afectado exclusivamente a la prestación de servicios de carácter transitorio o especial 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° - 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 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 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.

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.

Artículo 10 - Deberes

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

- 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 el una actitud ética acorde con su calidad de agente publico y conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el publico 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 servicios 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 los 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 de los 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 11 - 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 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 continua seguridad, calidad y eficiencia del servicio público a brindar. Cuando necesidades fundadas de servicios 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 o signifique menoscabo de sus ingresos habituales y permanentes.

Artículo 13 – Régimen disciplinario

Dentro de las facultades de dirección y organización de 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 ese acuerdo paritario o del contrato del individual del trabajo y/o en otros instrumentos vigentes o conexos.

ANSES podrá, asimismo, disponer de 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 encontraron 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 de hubiera 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 hubiere sido declarado no apto en el examen psico-físico o preocupacional.
- f) El que hubiere sido declarado deudor moroso de los 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 hubiera acogido a alguno de 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 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 trabajo por equipos, se acuerdo a las necesidades de servicio y aprovechamiento de equipos.

Artículo 16 – Horas extraordinarias

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

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

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

Artículo 17 - Régimen de Licencias - Vacaciones

El término de Licencias Anual Ordinaria por vacaciones, se determina en función a la antigüedad fehaciente que el empleado acredite en organismos 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.

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 será de aplicación lo establecido en la LCT 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 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 períodos vacacionales y otorgarlos para su goce fuera del período 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 período comprendido entre el 1º 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 tomarán 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 CCT salvo el fraccionamiento, se mantienen las demás condiciones de antigüedad y licencias preexistentes.

- a) Antigüedad mayor de 6 meses y hasta 5 años: 20 días corridos.
- b) Antigüedad de 5 a 10 años: 25 días corridos.
- c) Antigüedad de 10 a 15 años: 30 días corridos.
- d) Antigüedad de 15 años o más: 35 días.

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 estos no alcanzaran el mínimo de 6 meses del período de su otorgamiento. La licencia anual por vacaciones del trabajador sólo 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 Art. 18 inc d).
- d) Por imperiosa impostergable razón de servicio, en forma excepcional lo resuelva la gerencia del área respectiva. No podrá aplazarse por ninguna causal la licencia del trabajador por más de un año.

- e) Los empleados con hijos menores de edad que cursen estudios primarios preescolares podrán reservarse hasta cinco 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 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 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, 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 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 días hábiles de antelación.

Artículo 18 - Licencias Especiales

Desde la vigencia del presente convenio, se determinan como licencias especiales, todas aquellas previstas y reguladas en la Ley 20744. Y en el régimen de accidentes de trabajo, cuyas modificaciones 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) Nacimientos 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 contrataciones, etc.).

Artículo 19 - 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 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 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 momento de la 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 limitará 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 sobrevivientes. 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 contando 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.

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 corridos¹.
- b) Matrimonio del hijo del agente: dos (2) días corridos, de los cuales, uno debe ser hábil.
- c) Nacimiento del hijo del agente varón: siete (7) días corridos².
- d) Adopción del hijo del agente varón: 5 días corridos desde la guarda. En caso de ser 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 un niño.³
- e) Fallecimiento de familiar directo (hijos, padres o hermanos): 5 días hábiles⁴.
- f) Fallecimiento de tíos: 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 falleciera 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, 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).

1 Se amplió de diez (10) a doce (12) días corridos por Acta Paritaria del 7/09/2015.

2 Se amplió de cinco (5) a siete (7) días corridos por Acta Paritaria del 7/09/2015.

3 Se amplió por Acta Paritaria del 7/09/2015.

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

Nota del editor: Se incorporó la licencia de un (1) día por mudanza (Acta Paritaria del 7/09/2015)

Asimismo y excepcionalmente, se podrá otorgar licencia especial sin goce de 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 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 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 48 horas, como mínimo de anticipación y consensuar la fecha de inasistencia, con el superior jerárquico respectivo⁵.

Artículo 21 - Licencia 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 para terciario y universitario⁶. Asimismo, esta licencia podrá ampliarse en cinco (5) días adicionales (sin goce de haberes por un 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 municipales 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.

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 período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior 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 cien (100) días. Se adicionarán diez (10) días por parto múltiple y tres (3) meses con goce de haberes cuando los hijos nazcan con discapacidad⁷.

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

- a) Disponer de dos (2) descansos de 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 encontrara al iniciar su licencia por maternidad.

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 horario acorde con su estado.

⁵ Por Acta Paritaria del 7/09/2015 y del 10/11/2015 se estableció que esta licencia no implicará descuento sobre el sueldo ni sobre el Adicional por Cumplimiento.

⁶ Se amplió de 15 a 20 días por examen terciario y universitario por Acta Paritaria del 22/06/2011.

⁷ Se amplió de noventa (90) a cien (100) días corridos por maternidad, más diez (10) días adicionales por parto múltiple y tres (3) meses con goce de

haberes cuando los hijos nazcan con discapacidad por Acta Paritaria del 22/06/2011.

Artículo 23 - Adopción

Se otorgará a la empleada que adoptare un niño, una licencia especial de hasta cuarenta y cinco (45) días corridos en las mismas condiciones que las establecidas en el Art.177 LCT.

Se podrá ampliar a cuarenta y cinco (45) días más, en casos excepcionales debidamente justificados, a solicitud de la trabajadora.

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 15 días continuos o alterados por año calendario y 20 para aquellos que posean dos (2) o más hijos⁸, siempre que la asistencia personal y directa del empleado resulte insustituible e indelegable de acuerdo a la conformación del grupo familiar conviviente.

Artículo 25 - Conservación del empleo

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 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 empleador 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 23551, o la que la reemplace en el futuro.

Artículo 26 - Extinción del contrato del 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 Art. 245 de la Ley 20744 (t.o. 1976) modificado por la Ley 24013 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 24241 (o la jubilación por edad avanzada), ANSES podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicio y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de un trabajado hasta que el trabajador obtenga el beneficio, por un plazo máximo de un (1) año. Concedido el beneficio 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, implicara la notificación del preaviso establecido por ley o disposición similar cuyo plazo se considerara 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

⁸ Se amplió de 15 a 20 días por enfermedad familiar para aquellos que posean dos (2) o más hijos por Acta Paritaria del 22/06/2011.

efectos, dicho personal debe revisar en Categorías A, B o C (esta última con personal a cargo).

Artículo 28 – Régimen de carrera y de retribuciones

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.

El Régimen de Retribuciones está integrado por:

1.- Remuneración Básica del Nivel Escalonario cuyo valor está expresado en Unidades Remunerativas (UR), adicionales e incentivos contemplados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Se fija el valor de la Unidad Remunerativa (U.R.) en pesos cincuenta y uno con setenta y cinco/100 (\$ 51,75)⁹. Establézcanse los niveles escalonarios y sus correspondientes Unidades Remunerativas de conformidad con lo siguiente:

Nivel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
U.R.	274	282	291	300	309	318	328	338	348	359	370	381	393

Nivel	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
U.R.	405	418	431	444	458	472	487	503	518	535	552	569	587

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, percibirán 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 escalonario 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%¹⁰

Falla de Caja:

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.

Adicional Informático:

⁹ Valor vigente desde el 1° de Agosto de 2016.

¹⁰ Mediante Resolución DE-A N° 337/08 se definieron los porcentajes sobre el nivel escalonario que corresponden a cada puesto de conducción, equivalentes o por encima de lo establecido en este artículo. Ver la citada Resolución que más adelante se adjunta.

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 de carácter remunerativo cuyo monto y requisitos será establecido por el Director Ejecutivo.

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 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 calidad de los servicios que presta.

Zona inhóspita:

El trabajador que preste servicios en forma permanente con radicación en zonas inhóspitas 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 Chical (La Rioja), Carmen de Patagones (Buenos Aires), y Charata (Chaco)¹¹ 40 %
- Provincia de Río Negro 0%
- Provincias 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.

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.

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 noventa por ciento (90%) 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.

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

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 esta establezca específicamente.

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

4.- Adicional Reestructuración 2008

Al personal que en virtud del reencasillamiento, le resultara una remuneración menor a la que viene percibiendo, la misma se complementará con un adicional "REENCASILLAMIENTO 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 reencasillamientos futuros.

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 función¹².

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 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.

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

¹² La Resolución DE-A N° 503/08, modificada por Res. DE-A N° 917/08, establece el nomenclador de puestos y detalla el tramo de categorías que corresponderá a cada uno de ellos.

de problemas con visión de conjunto.

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 del Agrupamiento Profesional

- a) Poseer título universitario de carrera de grado habilitante conforme la Ley de Educación Superior N° 24521, o la que la 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.

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° 26026, 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.

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 otros puestos de ANSES.

El personal del presente agrupamiento revista entre los niveles escalafonarios 1 al 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° 26026, 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.

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 este 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 requiera 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 - Licencia para realizar estudios o actividades culturales o deportivas

La Administración Nacional de la Seguridad Social podrá otorgar licencia con goce de haberes cuando 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.

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 tiempo y 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 y 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 determine 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 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 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 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 el 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.

Artículo 32 - Comisión Paritaria Permanente

Constitución y funcionamiento:

La Comisión Paritaria Permanente se constituirá exclusivamente con las Asociaciones Sindicales signatarias de presente convenio, a los fines previstos en la Ley 14.250 o la que 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 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 días siguientes a la entrada en vigencia de este Convenio.

Artículo 33 - Comisión de Conciliación para prevenir y solucionar conflictos colectivos

La Comisión Conciliadora 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.

El representante sindical uno de los miembros deberá ser el Secretario Gremial o Secretario General.

Esta comisión no tendrá carácter permanente y será convocada por 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.

Artículo 34 – Viáticos

El reintegro de viáticos por gastos en los que hubiera 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 respectivas 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 el ANEXO, Parte A.

Artículo 35 - Viáticos por desempeño de funciones especiales

El personal que cumpla funciones 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.

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 servicio, fuera de su asiento habitual a una distancia mayor a 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) 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 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 sesenta y cinco (65) unidades remunerativas¹³. El reintegro en cuestión no será procedente cuando el empleador 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 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.

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 ANSES.

Imputación y montos de reintegro (no remunerativos)

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

5) Desplazamiento a otra localidad distinta de la que corresponde al domicilio, que obligue además a pernoctar y/o alojarse fuera del mismo 7 UR 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 2% (dos por ciento) sobre el sueldo básico y los adicionales. Dichos fondos serán destinados a contribuir a los gastos de atención farmacológica. Los mismos serán depositados en cuenta especial, a la orden de cada organización gremial.

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.

13 Incluye el aumento establecido por Acta Paritaria del 30/06/2016.

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 "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° 305/968 "E" que se sustituye.
 Asignación por Grado establecido en el art. 28 CCT N° 305/968 "E" que se sustituye.
 Dedicación Funcional establecida en el art. 28 CCT N° 305/968 "E" que se sustituye.
 Ampliación Horaria establecida en el art. 28 CCT N° 305/968 "E" que se sustituye.
 Reencasillamiento establecido en el art. 28 CCT N° 305/968 "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 reencasillamiento 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 reencasillado 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 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 reencasillado, 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 la cual se delineara 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 manifestara 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

A) REGLAMENTACIÓN DEL REGIMEN DE VIÁTICOS PARA COMISIONES DE SERVICIOS

Artículo 1º.- Las autorizaciones para realizar comisiones de servicios serán acordadas por los/as Gerentes y Delegados/as 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 2º.- 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 3º.- 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 personal 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 personal los fondos que le permitan afrontar los gastos respectivos con cargo de oportuna rendición de cuentas.

Artículo 4º.- 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 35º VIÁTICOS POR DESEMPEÑO DE FUNCIONES ESPECIALES del CCT¹⁴.

Artículo 5º.- 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 6º.- 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 setenta por ciento (70%) 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 7º.- Cuando las comisiones de servicios 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 8º.- Dentro de los tres (3) días hábiles contados desde la fecha de regreso de la comisión de servicios, el personal comisionado 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

14 Según Acta Paritaria del 30/06/2016.

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

Artículo 9°.- El mismo consistirá en una suma mensual, en el equivalente de unidades remunerativas, liquidadas bajo las condiciones y modalidades enunciadas para esta clase de viáticos, en el referido Art. 134 del presente C.C.T., 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.¹⁵

"Nosotros en los funcionarios no creemos, ni tampoco creemos en los sindicalistas que son voceros de los funcionarios. Porque el sindicalista, es sindicalista, y representa a los laburantes.

El sindicalista que representa al gobierno es funcionario del gobierno, no sindicalista..."

Carlos Cassinelli (1948-1997)

¹⁵ Por Acta Paritaria del 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 encuentran involucrados en la tramitación de oficios, demandas judiciales, etc. La nomina de los mismos deberá ser provista por la Gerencia de Asuntos Jurídicos a modo de declaración jurada, debiendo informar además mensualmente las altas y bajas que se produzcan