

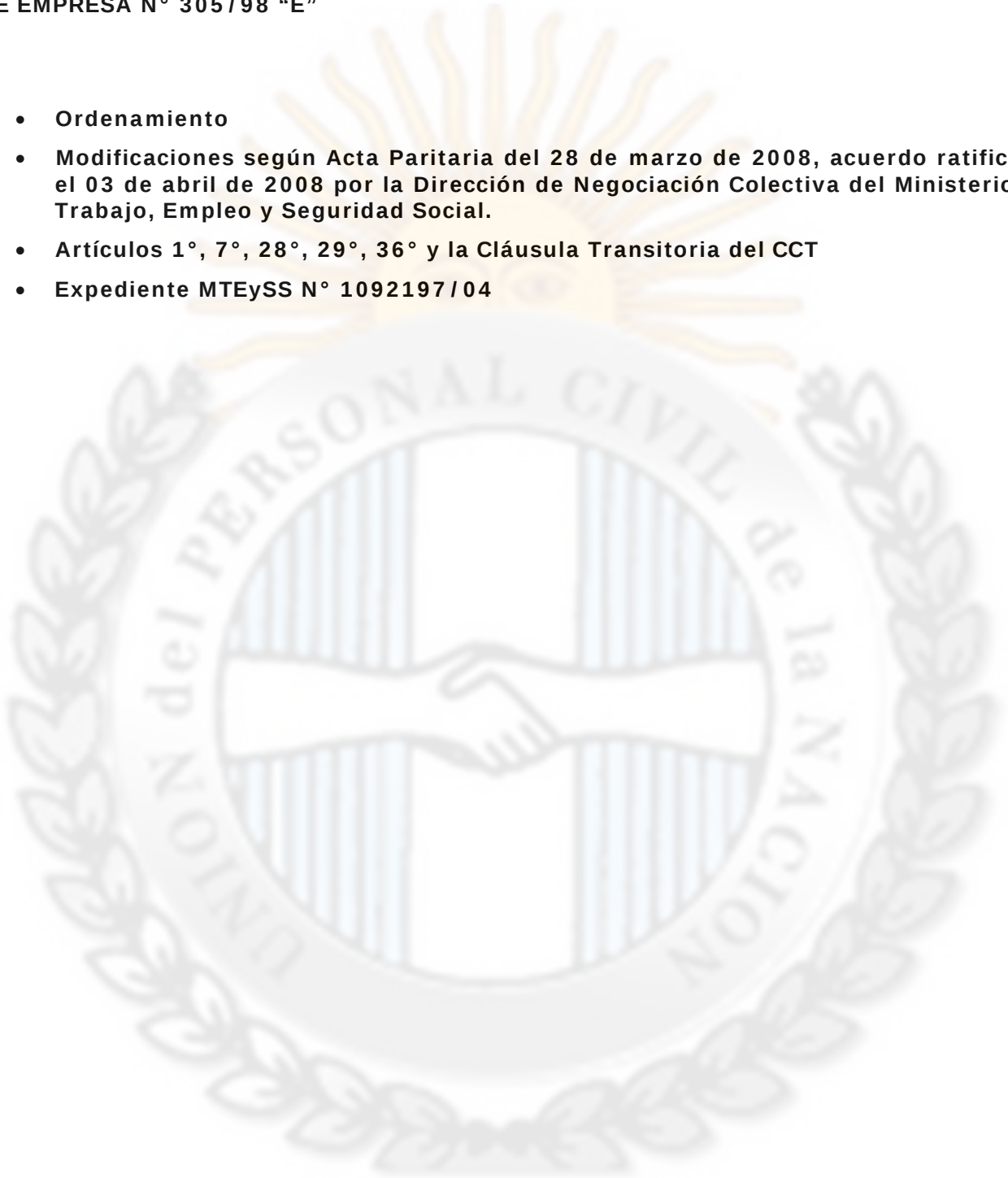
Administración Nacional de la Seguridad Social

ANSES

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

DE EMPRESA N° 305/98 “E”

- **Ordenamiento**
- **Modificaciones según Acta Paritaria del 28 de marzo de 2008, acuerdo ratificado el 03 de abril de 2008 por la Dirección de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.**
- **Artículos 1°, 7°, 28°, 29°, 36° y la Cláusula Transitoria del CCT**
- **Expediente MTEySS N° 1092197/04**



Artículo 1°: DISPOSICIONES GENERALES

AMBITO DE APLICACIÓN (*)

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

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.

(*) Modificado

Artículo 2°: VIGENCIA

Este Convenio se aplicará, a todos los efectos, a partir del día 01/10/1997 por el término de un (1) 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 modifique no reemplacen o las normas reglamentarias pertinentes.

Artículo 3°: DEROGACION 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 partes, emergentes de convenios anteriores, actas o acuerdos celebrados con anterioridad al presente por ANSES, ex caja de Subsidio Familiares para el personal de la Industria, ex caja de Subsidios Familiares para Empleados de Comercio, ex caja de Subsidio Familiares para el Personal de la Estiba, actividades marítimas y fluviales y con el personal transferido por el artículo 26° de la Ley N° 23.769 con las respectivas asociaciones sindicales.

Desde la homologación de este convenio colectivo, el mismo regula en exclusividad las relaciones de las partes derivadas del vínculo laboral correspondiente, siendo de aplicación, en todo aquello no contemplado o contenido en el mismo, la Ley de Contrato de Trabajo y demás normas o reglamentaciones de orden general aplicables en la materia.

Artículo 4°: REQUISITOS PARA EL INGRESO.

El ingreso a la Administración Nacional de 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.

Artículo 5°: IMPEDIMENTOS PARA EL INGRESO.

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

- a) El que haya sido condenado por delito doloso.
- b) El condenado por delito cometido en perjuicio de o contra la Administración Pública Nacional, Provincia, o Municipal.
- c) El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por 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 a lo previsto en la normativa vigente.
- f) El que tenga la edad prevista en la Ley Previsional para acceder al beneficio de 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 de alguna forma de retiro por supresión masiva de vacantes en el sector público.
- j) El fallido o concursado civilmente, hasta su rehabilitación.

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

Artículo 6°

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

Artículo 7°: FORMAS DE CONTRATACION (*)

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

- a) Personal Permanente: Todos los nombramientos del personal comprendido en el presente, revisten el carácter de permanente, por estar encuadrados en el TITULO III, CAPITULO I de la Ley N° 20.744, por haber satisfecho previamente los requisitos de ingreso previstos en el presente convenio, salvo que expresamente lo 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 condicho 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 merito para determinar la idoneidad para el cargo o función a cubrir.

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

La designación de personal sin aplicación de los sistemas de selección establecidos en conformidad con los principios convenidos en el presente convenio no reviste en ningún caso carácter de permanente, ni genera derecho a 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° 290.744 y sus modificatorias, y haya satisfecho previamente los requisitos de ingreso específicos previstos en el presente convenio, de conformidad con las características de la función a desempeñar, o a los requisitos de acceso a los niveles o categorías escalafonarias alas cuales hubiera sido equiparado.

Será afectado exclusivamente a la prestación de servicios de carácter transitorios o especiales que resulten necesarios para complementarlas 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.

(*) Modificado.

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 conyugue e hijos del personal fallecidos en actividad que se haya desempeñado en ANSES. En las mismas condiciones tendrán prioridad aquellos trabajadores que hubieran pertenecido a ANSES, que hubieran 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 hubiese sido exclusivamente por causas políticas o gremiales.

ANSES arbitrara medidas conducentes a la adecuacio0n 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 o 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 desempeñada.

- a) Prestar servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principio 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 causar o pudiese causar perjuicio al Estado, configurar delito, o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrares 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 firma que determine la reglamentación.
- j) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- k) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del Estado y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- l) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.
- m) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentaciones 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 sus funciones.
- b) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- c) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- d) Representar, patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra ANSES.
- e) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social

Artículo 12°: CATEGORIZACION Y DESEMPEÑO

Las funciones o 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 las necesidades fundadas deservicio requieran que el trabajador desarrolle temporalmente funciones o tareas diferentes a las que le son propias, se evitara que su cumplimiento constituya un ejercicio irrazonable de esa facultad, causa 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 conclusión satisfactoria, de acuerdo a la mejor calidad de la prestación a brindar. Es un objetivo compartido, que, mediante la capacitación ser 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 desarrollaran 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, se requerirá la previa intervención de la CTAPSSP, deberá respetar el marco de los recursos presupuestarios oportunamente asignados, como asimismo la normativa vigente en materia de dotaciones y estructuras orgánicas.

Artículo 13°: REGIMEN DISCIPLINARIO

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

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

- a) Haber sufrido condena por hechos dolosos, en perjuicios tanto del organismo por hechos doloso, en perjuicio tanto del organismo como de la administración pública nacional, provincia 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 hubiere sido declarado n o apto en el examen psicofísico o preocupacional.
- f) El que hubiere sido declarado deudor moroso de organismos previsionales de la seguridad social o del fisco nacional hasta su rehabilitación.
- g) El que hubiere sido exonerado o cesanteado en cualquier dependencia nacional, provincial o municipal.
- h) El que estuviere inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- i) El que se encontrare en situación de incompatibilidad.
- j) El que se hubiera acogido a alguno de los regímenes de retiro voluntario o de jubilación anticipada, en el ámbito del sector público, por el lapso establecido en las normas vigentes.

Artículo 15°: JORNADA LABORAL

La jornada laboral normal, y habitual será de ocho (8) horas diarias efectivas de trabajo, de lunes a viernes y se ajustara a las disposiciones legales vigentes. Al personal que desarrolla tareas operativas en el área informativa se le podrá aplicar horario rotativo propio del régimen de trabajos por equipos, de acuerdo a necesidades de servicio y aprovechamiento de equipos.

Artículo 16°: HORAS EXTRAORDINARIAS.

Serán consideradas como horas extraordinarias aquellas que excedan los límites horarios indicados en el artículo precedente y retribuidas con un recargo de 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 13 (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 a favor del trabajador del veinticuatro (24) a cuarenta y ocho (48) horas, según hayan cumplido tareas en uno (1) o dos (2) días inhábiles que se otorgaran 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 franco compensatorio que se le otorgara inmediatamente después de los días trabajados de conformidad con la legislación aplicable y el reglamento de personal que dictara en su oportunidad la empleadora.

Artículo 17° REGIMEN DE LICENCIAS – VACACIONES.

El término de licencia anual ordinaria por vacaciones, se determina en función a la antigüedad fehaciente que el empleado acredite en organismo de la Administración Pública nacional, Provincia o Municipal. Entes autárquicos y/u organismo públicos no estatales que en cada caso se indique:

- a) Antigüedad mayor de seis (6) meses y hasta cinco (5) años: 14 días.
- b) Antigüedad de cinco (5) a diez (10) años: 21 días.
- c) Antigüedad de diez (10) a veinte (20) años: 28 días.
- d) Antigüedad veinte (20) años o más: 35 días

Para acceder a este beneficio en la totalidad de días que corresponde a cada período de antigüedad, deberá en empleado, haber prestado servicio 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 a su ingreso, si estos no alcanzaren el mínimo de seis (6) meses del período de su otorgamiento. En todos aquellos aspectos no contemplados expresamente dentro de este Convenio Colectivo, será de aplicación de 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 dos (2) semanas de licencia vacacional cada (2) 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 podrá acumular días de vacaciones correspondiente a un determinado año calendario, más allá del 31 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 tomara en cuenta las fechas solicitadas por los trabajadores en tanto las mismas se compatibilicen con las necesidades de servicios explicadas con anterioridad.

El pago total de haberes correspondiente al periodo vacacional, se efectuara 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 por escrito.

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

En consecuencia, queda expresamente determinado para que el personal que desempeña tareas con anterioridad a la entrada en vigencia del presente C.C.T., salvo el fraccionamiento, se mantenga las demás condiciones de antigüedad y licencia preexistentes, a saber:

Antigüedad: De seis (6) meses a cinco (5) años:	20 días corridos
De cinco (5) a diez (10) años:	25 días corridos
De diez (10) a quince (15) años:	30 días corridos
Más de quince (15) años:	35 días corridos

Para ser liquidada o usufrutuada 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 el año calendario de su ingreso si estos no alcanzaren el mínimo de seis (6) meses del periodo 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° inciso d).
- d) Por imperiosa e impostergable razón de servicio, en forma excepcional resuelta por 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 y preescolares podrán reservarse hasta cinco (5) días de vacaciones para ser usufrutuadas 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 periodo faltante de licencia se seguirá usufrutuando a partir del alta médica, en el d) tendrá derecho a que en el periodo siguiente acumule a su licencia ordinaria la parte no usada en el periodo anterior.

En ningún caso la licencia por enfermedad o accidente ocasionara la pérdida del derecho a la licencia anual ordinaria a que tuviera derecho el trabajador.

Esta licencia se otorgara en conformidad con lo dispuesto en la Ley de Contrato de trabajo con las excepciones que expresamente se establezcan por el presente convenio.

En el otorgamiento del periodo de licencia, se tendrá en cuenta el receso del mes de enero de cada año, y la fecha solicitada por los trabajadores, compatibilizándolas con las necesidades del servicio.

Deberá tenerse en cuenta, además, como factor de prioridad, a los trabajadores, que conformando una familia trabajen en ANSES y a los trabajadores con hijos a su cargo que cursen estudios.

Los trabajadores podrán solicitar la permuta de la fecha entre si dentro del mismo sector y especialidad. Al efecto bastara con el consentimiento del jefe del área respectiva.

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

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

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

Artículo 18°: LICENCIA ESPECIALES

Desde la vigencia del presente convenio, se determinan como licencias especiales, todas aquellas previstas y reguladas en la Ley N° 20.744 (texto ordenado), 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) Nacimientos de hijos
- f) Exámenes en niveles medio y terciario
- g) Donación de sangre
- h) Otras licencia 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: DURACION Y CONDICIONES

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectara el derecho del trabajador de percibir su remuneración durante el periodo de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuese menor de cinco (5) años y de seis (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 periodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderá a seis (6) y doce (12) meses, respectivamente, según su antigüedad fuera inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponde abonar al trabajador se liquidara conforme a lo que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el periodo de interrupción fueran acordados a los de su misma categoría por aplicación de la norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviese integrado por remuneraciones variables, se liquidara en cuanto a esta parte según el promedio de

lo percibido en los últimos seis (6) 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 causas 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 aquello. 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: DURACION Y CONDICIONES (*)

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

- a) Matrimonio del agente: diez (10) días corridos.
- b) Matrimonio del hijo del agente: dos (2) días corridos, de los cuales, uno debe ser hábil.
- c) **Nacimiento del hijo del agente varón: Cinco (5) días corridos.**
Nacimiento del hijo del agente varón: Dos (2) días hábiles.
- d) **Adopción del hijo del agente varón: cinco (5) días corridos desde la entrega en tenencia.**
Adopción del hijo del agente varón: tres (3) días hábiles desde la entrega en tenencia.
- e) **Fallecimiento del cónyuge o familiar directo (hijos, padres, hermanos): cinco (5) días corridos.**
Fallecimiento del cónyuge o pariente consanguíneo en primer grado: cinco (5) días corridos.
- f) **Fallecimiento de tíos: un (1) día.**
Fallecimiento de hermano o pariente consanguíneo de segundo grado: un (1) día.
- g) Donación de sangre: el día de donación.
- h) Citación judicial; las horas utilizadas o el día de que se trate, según establezca la reglamentación.
- i) Las inasistencias motivadas por fenómenos meteorológicos extraordinarios o casos de fuerza mayor debidamente comprobados, hasta el cese de los mismos (por ejemplo: inundaciones, terremotos, cataclismos, tornados, etc.)
- j) El personal masculino cuya esposa falleciere como consecuencia del parto y el niño nacido sobreviviera, tendrá derecho a usufructuar licencia con goce de haberes, por el término de cuarenta y cinco (45) días, con la posibilidad de extenderlo por cuarenta y cinco (45) días más, en casos que así lo justifiquen.
- k) Al personal cuyo cónyuge falleciera y tuviera hijos menores de diez (10) años exceptuando la situación prevista en el inciso j) se le concederá una licencia con goce de haberes de treinta(30) días corridos, sin perjuicio de lo establecido en el inciso e).

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 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 seis (6) días por año calendario en periodos no superiores a un (1) día. Para gozar de esta licencia, salvo causas de fuerza mayor, el trabajador debe avisar con cuarenta y ocho (48) horas, como mínimo de anticipación y consensuar la fecha de inasistencia con el superior jerárquico respectivo...

(*) Modificado

Artículo 21°: LICENCIAS POR EXAMEN: DURACION Y CONDICIONES (*)

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

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

A los efectos del otorgamiento de esta licencia, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanzas 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.

(*) Modificado

Artículo 22° LICENCIA POR MATERNIDAD (*)

A. 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. La interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días, el resto del periodo total de licencia se acumulara al periodo de descanso al parto. En caso de nacimiento pre término se acumulara al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los cien (100) días.

Asimismo se le agregará diez (10) días adicionales cuando se trate de parto múltiple.

En último caso, podrá ampliarse la licencia a tres (3) meses con goce de haberes cuando el nacimiento se trate de un niño con discapacidad.

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

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

- a) Disponer de dos (2) descansos de una (1) hora diaria para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo.
- b) Disminuir dos (2) horas diarias su jornada de labor.
- c) Solicitar, al finalizar su licencia de maternidad y en forma continua con la misma, licencia sin goce de haberes por un periodo 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.

(*) Modificado

Artículo 23°: ADOPCION (*)

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

Se otorgara 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 artículo 177° de la LCT. Se podrá ampliar a cuarenta y cinco (45) días más, en casos excepcionales debidamente justificados, a solicitud de la trabajadora.

(*) Modificado

Artículo 24°: JUSTIFICACION 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 justificaran con goce de haberes hasta quince (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.

Asimismo para aquellos trabajadores que tengan a cargo dos (2) o más hijos podrán justificar hasta veinte (20) días continuos o alternados por años calendario.

(*) Agregados

Artículo 25°: CONSERVACION DEL EMPLEO.

ANSES conservara el empleo al trabajador de su planta permanente en los siguientes casos:a)

- 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 su realización del mismo. Durante el periodo indicado, el trabajador no recibirá remuneración, salvo que opte por una jornada reducida a cuatro (4) horas diarias, con reducción proporcional de su

remuneración y dicha circunstancia no resulte compatible con exigencias de servicio o necesidades operativas de ANSES.

- b) Cargo de representación gremial: cuando el empleado resulte electo para ocupar un cargo gremial, por el término de duración de su mandato y en las condiciones previstas en el artículo 48° y concordantes de la Ley N° 23.551 o la que la reemplace en el futuro.

Artículo 26° EXTINCION DEL CONTRATO DETRABAJO

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

- a) Por las causas 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 indemnización prevista en el artículo 245° de la Ley N° 20.744 (T.O.1976) modificado por la Ley N° 24.013, o por el Régimen Normativo que la reemplace o sustituya en el futuro.
- d) Por la jubilación del trabajador: cuando el trabajador reune los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la Ley N° 24.241 (o la jubilación por edad avanzada) ANSES podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio, por un plazo máximo de un año. Concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago indemnizatorio por antigüedad que 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.

Artículo 27°: RESPONSABLES DE UDAIS

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

(*) Este párrafo deberá ser actualizado en función del nuevo artículo 28° según acta de 28 de marzo de 2008.

Artículo 28°: REGIMEN DE CARRERA Y DERETRIBUCIONES (*)

- a) El régimen de carrera del personal comprende el ingreso y progreso de cada trabajador en los distintos agrupamientos, puestos de trabajo, funciones y grados, de conformidad con lo establecido en el presente y como resultante de su mayor nivel de formación académica e idoneidad y rendimiento laboral. El progreso del trabajador consiste en el ascenso a puestos de trabajo o funciones cuya categoría salarial sea mayor, según la escala establecida por el presente, por ser de mayor responsabilidad, complejidad o autonomía, mediante los procesos de selección diseñados para tal fin.
- b) El régimen de retribuciones está integrado por:
 - 1 – Remuneración Básica de Nivel Escalonario cuyo valor está expresado en Unidades Remunerativas (U.R), adicionales e incentivos contemplados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Se fija el valor de la Unidad Remunerativa (U.R) en pesos siete con 73/100 (\$7,73). Establecen 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	585

2 – Adicionales.

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

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

2.2. 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.

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

2.4. Turnos Rotativos. Al personal que cumpla horario rotativo percibirá un adicional de carácter remunerativo equivalente a una suma resultante de aplicar el diez por ciento (10%) a la remuneración básica del nivel escalafonario del agente. Este adicional se hace extensivo al personal afectado al servicio de atención telefónica, que cumplirá jornada de seis (6) horas, atento la particularidad y calidad de los servicios que presta.

2.5. Zona Inhóspita. El trabajador que preste servicios en forma permanente con radicación en zonas inhóspitas percibirá un adicional mensual, cuyo monto se fijara y/o ajustara periódicamente, en función de las condiciones del lugar (niveles de precios, distancia a centros urbanos, etc.) Los adicionales establecidos en este artículo se abonaran sobretodos los conceptos remunerativos, exceptuando el incentivo de productividad y su percepción quedara condicionada a la permanencia y desempeño efectivo de tareas en el lugar asignado. El valor adicional, será establecido selectivamente para las siguientes zonas:

- **Localidades del Norte de Río Colorado** **10 %**
- **Localidades del Sur de Río Colorado** **20 %**
- Provincias de La Pampa y Río Negro, y ciudades de Tartagal y Oran (Provincia de Salta), la Quiaca(Provincia de Jujuy) y **30%**

Malargüe (Provincia de Mendoza).

- Provincias de Neuquén y Chubut. 35%
- Provincia de Santa Cruz. 40%
- Provincia de Tierra del Fuego. 50%

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

- 2.6. Por Desempeño temporario de Puestos de Conducción: El trabajador que mediante resolución de autoridad competente sea asignado a desempeñar, por un plazo determinado fijado en dicha resolución, un puesto de conducción de mayor nivel escalafonario al de revista, tendrá asignado durante el periodo un adicional de carácter remunerativo equivalente a una suma resultante de la diferencia entre su nivel de revista y el correspondiente al nivel superior, con mas adicionales que pudiera tener asignado el puesto a cubrir.

- 2.7. Adicional por cumplimientos de Operativos.

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

- 2.8. Reconocimiento Excepcional Anual. El personal comprendido en el presente convenio percibirá, durante el mes de diciembre de cada año, un reconocimiento excepcional de carácter remunerativo, consistente en el Noventa por Ciento (90%) del importe correspondiente al medio aguinaldo del segundo (2°) semestre del 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 evidencia un alto grado de cumplimiento del personal, respecto de los lineamientos generales de gestión asignados.

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 de 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 de niveles de cumplimiento en las metas establecidas para cada unidad organizativa.

Consistirá en una suma cuyo monto se determinara de conformidad con las pautas presupuestarias de ANSES y según la reglamentación que este establezca específicamente. Queda excluido del cobro del presente incentivo el personal que no reúna una antigüedad en el servicio de ciento ochenta (180) días corridos.

4. Adicional Reestructuración 2008. Al personal que en virtud del re encasillamiento, le resultara una remuneración menor a la que viene percibiendo, la misma se complementara con un adicional de "Re encasillamiento2008", el cual reviste carácter de remunerativo, a fin de garantizarle la intangibilidad del salario. Dicho importe se absorberá por efecto de aumentos de nivel escalafonario, cambio de grado o re encasillamientos futuros.

(*) Modificado.

Artículo 29°: SOBRE LOS AGRUPAMIENTOS Y GRADOS (*)

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 establece:

- Agrupamientos Conducción.
- Agrupamientos Profesional.
- Agrupamientos Técnico.
- Agrupamientos 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 lo que se establezcan para cada puesto de trabajo o función.

1.1. Agrupamiento Conducción

Comprende puestos de conducción, incluyendo los de supervisión, o de asesoramiento altamente especializado en materias consideradas críticas por la Dirección Ejecutiva, y en los que se desarrollan las tareas de implementación de políticas y decisión 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 de problemas con visión de conjunto.

1.2. Agrupamiento Profesional

Comprende al personal cuyos puestos de trabajos 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 proyecto, 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 habilitado Conforme a la ley de Educación Superior N° 24.521, o la que lo reemplace en el futuro, otorgado por las instituciones públicas.
- b) Poseer capacidad de planificación y organización estratégica y/o práctica, y capacidad de resolución de problemas propios a su función o con visión de conjunto.

1.3. Agrupamiento Técnico.

Comprende al personal seleccionado para puestos de trabajo que comprenden tareas sustantivas o de apoyo a la gestión, en sus aspectos de análisis, asesoría técnica, operación y gestión de los procesos y resolución de problemáticas relativas a su especialidad; incluye las tareas relacionadas con la operatoria de la Seguridad Social, con la 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 del Agrupamiento Técnico:

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

1.4. Agrupamiento Administrativo y de Servicios Generales.

Comprende al personal seleccionado para desempeñar puestos con responsabilidades administrativas, sean principales, complementarias o auxiliares a los puestos de los demás Agrupamientos de ANSES, relacionadas con documentación escrita de cualquier Área del organismo, independientemente del objeto, materia o contenido que en ella se trate, y los puestos que involucran labores manuales o de destreza física tales como servicios generales, mantenimiento edilicio y de máquinas, conducción de vehículos, vigilancia, limpieza u otras de naturaleza similar o equivalente con responsabilidad de asistencia a los otros puestos de ANSES.

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

Requisitos Generales del Agrupamiento Administrativo y de Servicios Generales.

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

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

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 requiere de 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 y 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 en el tema propio del puesto.

(*)Modificado

Artículo 30°: LICENCIA PARA REALIZAR ESTUDIOSO ACTIVIDADES CULTURALES O DEPORTIVAS.

La Administración Nacional de la Seguridad Social podrá otorgar licencia con goce de haberes cuándo y por razones de servicio, el trabajador deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos o técnicos, o participe en conferencias 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, 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°: REPRESENTACION 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 C.C.T. y ejercerán, a través de quienes resulten electos mediante elecciones convocadas y desarrolladas en legal forma, en 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 ajustara a lo establecido en la Ley N° 23.551 y su reglamentación.

La Administración Nacional de Seguridad Social descontara la cuota mensual de los aportes de los empleados afiliados para las Organizaciones Sindicales signatarias del presente Convenio

Colectivo y depositara el importe total a la orden de la entidad gremial correspondiente, en la institución bancaria que esta indique, dentro del plazo que determina la legislación vigente.

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

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

Se concederá a los delegados del personal, representantes gremiales o miembros de las comisiones internas reconocidas oficialmente, un crédito horario de 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 hubiere 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 le reemplace en caso de ausencia.

Las entidades Gremiales que suscriben al presente convenio colectivo comunicaran a la Administración Nacional de la Seguridad Social, la nomina de delegados gremiales elegidos como representantes del personal, indicado por escrito nombre y apellido, número de legajo y lugar de trabajo que representan y la 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 delegados, consagrados por la legislación vigente o la que en futuro se dicte.

La representación Sindical agotara toda la instancia previa de reclamo y negociación ante ANSES o autoridad administrativa competente, en cualquier supuesto de conflicto o diferido que pudiere suscitarse. Concluida esta gestión en caso adoptarse medidas de acción directa en cualquier 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°: COMISION PARITARIA PERMANENTE

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 N° 14.250 o la que la modifique o reemplace en el futuro cuyos miembros percibirán haberes durante el lapso en que efectivamente desarrollen la actividad específica. Tendrá las siguientes funciones:

- a) Discutir y convenir salarios y condiciones de trabajo
- b) Interpretar las disposiciones del presente convenio estableciendo de ser necesario, actas de reglamentación, aclaratorias y/o complementarias del mismo.
- c) Dentro de esta Comisión Paritaria se conformaras una Comisión Permanente de Carrera. La misma será presidida por el Gerente de recursos Humanos, o quien este 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 latitudinal exigibles para etapas o conclusión de carreras; alternativas de ascenso o promoción de cada agente en función a cargos de estructura y meritos, todo para la correcta aplicación de los recursos presupuestarios asignados.

Esta Comisión dictara 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 realizara 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 meritos 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, el diligenciamiento y tratamiento de las impugnaciones que pudieran deducirse.
4. Para el mejor desarrollo de su cometido, podrá también estructurarse Sub-comisiones de competencia específica, entre otros, en los siguientes ámbitos a) condiciones y Medioambiente Laboral; b) ingreso y movilidad del personal; c) asignación administrativa de gastos.
5. Esta Comisión deberá comenzar a funcionar dentro de los treinta (30) días siguientes a la entrada en vigencia de este Convenio.

Artículo 33°: COMISION DE CONCILIACION PARA PREVENIR Y SOLUCIONAR CONFLICTOS COLECTIVOS.

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 o Secretario General.

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

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

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

En los casos que las partes arriben a un acuerdo, el mismo será de cumplimiento obligatorio para ambas partes. Si no hubiera acuerdo el tema podrá ser derivado al tratamiento el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por cualquiera de las partes interesadas, quedando las mismas liberadas para adoptar 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°: VIATICOS

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

- a) Responder a un gestión o comisión de servicios, 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 (taxi, transporte urbano)

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

Este procedimiento se aplicara 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 quedara sustituida y modificada por los dispuestos en este artículo, derogándose para el futuro.

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

Artículo 35°: VIATICOS POR DESEMPEÑO DEFUNCIONES ESPECIALES.

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

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

Artículo 36°: REGIMEN 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 cincuenta (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 menores a cargo tengan la edad comprendida en los cuarenta y cinco (45) días y la propia del ingreso a la escolaridad obligatoria, y efectúen erogaciones originadas en la concurrencia de los mismos a la guardería, jardines de infantes, o colonias de vacaciones recibirán un reintegro mensual portales gastos hasta la cantidad de cincuenta (50) unidades remunerativas (UR). El reintegro en cuestión no será procedente cuando el empleado cumpla la prestación de guardería. Durante el periodo de licencia

anual ordinaria del personal que tenga derecho a este reintegro, el mismo será proporcional a los días efectivamente trabajados en el mes, fuera de la licencia. El citado reintegro se extenderá al personal masculino cuyos hijos o menores a cargo tengan la edad antes indicada y cuya esposa se desempeñe en relación de dependencia con un empleador que no preste 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 recibirá reintegro de gastos de movilidad en ocasión de los desplazamiento 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 Remunerativo)

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

5. Desplazamiento a otra localidad de la que corresponde al domicilio, que obligue además a pernoctar y/o alojarse fuera del mismo, siete (7) unidades remunerativas (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 reintegros, previa consulta a las entidades sindicales signatarias en el marco de la Comisión Permanente de Carrera.

(*)Modificado

Artículo 37°

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

CLAUSULA TRANSITORIA: las partes suscribientes del presente manifiestan la convivencia de establecer un régimen de incentivos a la productividad que tendrá que ajustarse a lo que en dicha materia pueda establecerse en un régimen de trabajo para el personal de la Administración Pública Nacional y dentro de las pautas presupuestarias que puedan reflejar un incentivo para los trabajadores basados en el régimen a delinearse. Las partes manifiestan que, en oportunidad de convencionarse un sistema de incentivos a la productividad en las áreas de la Administración Pública Nacional, cualquiera de ellas podrá solicitarse la convocatoria de la Comisión Técnico Asesora de Política Salarial del Sector Público, aprobar y adecuar el sistema de incentivo que deberá regir en el ámbito de ANSES.

CLAUSULAS TRANSITORIAS (*)

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

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

Asignación Básica establecido en el artículo 28° del C.C.T. N° 305/98 "E" que se sustituye.

Adicional por Grado establecido en el artículo 28° del C.C.T. N° 305/98 "E" que se sustituye.

Dedicación Funcional establecida en el artículo 28° del C.C.T. N° 305/98 "E" que se sustituye.

Ampliación Horaria establecida en el artículo 28° del C.C.T. N° 305/98 "E" que se sustituye.

Re encasillamiento establecido en el artículo 28° del C.C.T N° 305/98 "E" que se sustituye.

Suma Fija establecida por Decretos N° 682/04 y 1993/04.

Adicional informático Año 2000 establecido por Resolución ANSES D:E. N° 1003/01

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

- 2.a) Los parámetros para el re encasillamiento del personal de planta permanente resultaran de la Evaluación del Desempeño efectuada al personal del Organismo en el periodo 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 productividad por ingreso de personal con posterioridad al 20 de septiembre de 2007, con el objeto de asegurar que cada agente resulte re encasillado conforme a su puesto actual a la fecha 31 de marzo de 2008. La Gerencia Recursos Humanos quedara facultada para realizar la constatación y convalidación del nivel del puesto informado por cada Gerencia. En virtud de ello, se asignara a cada uno de los tres (3) grados, el menor nivel o categoría escalafonario. Del mismo modo, operaran las equiparaciones en los montos de los contratos vigentes por el artículo 93° de la L.C.T.
- 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.
2. En lo atinente al Adicional Informático se establece que, hasta tanto se definan los nuevos montos, se continuaran percibiendo los que fueran oportunamente establecidos.
3. 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 imputara a la cancelación de eventuales diferencias salariales que hubieran podido generarse durante el proceso de encasillamiento del personal. Este pago extraordinario se liquidara 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.
4. 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 termino fijo del artículo 93° de la L.C.T. 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 completara 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.

(*) Agregadas.



A) REGLAMENTACION DEL REGIMEN DE VIATICOS PARA COMISIONES DE SERVICIO

ARTICULO 1°: Las autorizaciones para realizar comisiones deservicios 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.

ARTICULO 2°: Los funcionarios autorizados adoptarán las medidas pertinentes a efectos de limitar las comisiones a la estricta necesidad del servicio.

Serán programadas cuidando la correcta elección de las fechas de salida y de regreso, a fin de que, preferentemente, no coincidan confines 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 el inicio de la comisión, salvo que justificables razones de servicio no permitan preverla con esa anticipación.

ARTICULO 3°: Al personal destacado en comisión de servicios sele adelantara el importe de los viáticos correspondientes, quedando facultada la Gerencia 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 de fuerza mayor no posibiliten la liquidación de los viáticos o la entrega del pasaje, se le anticiparan al agente los fondos que le permitan afrontar los gastos respectivos con cargos de oportuna rendición de cuentas.

ARTICULO 4°: El importe definitivo que corresponde liquidar a los agentes en concepto de viáticos diarios será de veinte (20) unidades remunerativas (UR), que se abonará bajo las condiciones y modalidades señaladas en el artículo 35° VIATICOS PORDESEMPEÑO DE FUNCIONES ESPECIALES del C.C.T.

ARTICULO 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 del regreso al mismo inclusive.

Será liquidado completo por el día de salida cualquiera sea la hora de partida.

Por el día de regreso se liquidará el cincuenta por ciento(50%), sin tener en cuenta la hora de llegada. En el supuesto que en el día de regreso del agente deba afrontar gastos de hospedaje en el lugar de realización de la comisión, el viático correspondiente a esa jornada se liquidara en forma completa, previa acreditación de dichos gastos.

ARTÍCULO 6°: En el supuesto que la comisión de servicios se realice un solo día, sin pernoctar, y sin permitir al agente a su lugar habitual de tarea durante el transcurso de la comisión, el viático se liquidara conforme se detalla a continuación:

- a) Comisiones realizadas a mas 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 viáticos se liquidara en forma completa previa acreditación de dichos gastos.

- c) 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 liquidara completo de idéntica forma lo establecido en el apartado a) precedente.

ARTICULO 7°: Cuando las comisiones de servicio se realicen a jurisdicciones de zonas desfavorables, donde el personal 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.

ARTICULO 8°: Dentro de los tres (3) días hábiles contado 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 efectuaran los reajustes que pudiera corresponder respecto de los montos oportunamente adelantados.

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

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

- a) Fiscalizador, Verificador y Oficial de Justicia “ad hoc”: 70 UR
- b) Gestor: 30 UR

Artículo 17 305/98

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 el organismo de la administración pública nacional, provincial o municipal, entes autárquicos y/o 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 totalidad de días que corresponde a cada periodo de antigüedad deberá el empleado haber prestado servicios por más de 6 meses en el año calendario. El personal tendrá derecho a gozar de la licencia anual por vacaciones en forma proporcional a los días efectivamente trabajados en el año calendario a su ingreso, si estos no alcanzaren el mínimo de 6 meses del periodo de su otorgamiento. En todos aquellos casos no contemplados expresamente dentro de este convenio será de aplicación lo establecido en la LCT respecto de vacaciones. En todos los casos 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 previstos para el transcurso del año. ANSES podrá fraccionar los periodos vacacionales y otorgarlos para su goce fuera del periodo establecido en la LCT. A los fines indicados, el trabajador tendrá derecho a gozar un mínimo de 2 semanas de licencia vacacional cada dos años, dentro del periodo comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de abril, pudiendo otorgarse fracción restante en cualquier época del año, dándose en este caso, prioridad para elegir el periodo de concesión al personal casado, con hijos menores de edad.

No se podrán acumular días de vacaciones correspondientes a un determinado año calendario, 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 periodo vacacional se tomara en cuenta las fechas solicitadas por los trabajadores en tanto las mismas se compatibilicen con las necesidades de servicio explicadas con anterioridad.

El pago total de haberes correspondiente al periodo vacacional se efectuara como anticipo previo al goce de 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 periodos y condiciones de otorgamiento precedentemente desarrolladas, tendrán aplicación solo para el personal nuevo que e incorpore a partir de la vigencia del actual Convenio Colectivo.

En consecuencia, queda expresamente determinado que 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 usufrutuada esta licencia anual de vacaciones en forma proporcional a los días efectivamente trabajados en el año calendario de su ingreso si estos no alcanzaren el mínimo de 6 meses del periodo 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 Art. 18 inc. D).
- d) Por imperiosa impostergable razón de servicio, en forma excepcional lo resuelva la gerencia de 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 usufrutuadas durante el receso escolar demediados 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 periodo faltante de licencia se seguirá usufrutuando a partir del alta médica, en el d) tendrá derecho a que el periodo siguiente acumule a su licencia ordinaria la parte no usada en el periodo anterior.

En ningún caso la licencia por enfermedad o accidente ocasionará la pérdida 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 periodo 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 bastara con el consentimiento del Jefe del área respectiva. Para determinar la retribución del periodo vacacional se tomara la remuneración que perciba 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 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.

Modificación de licencias Vacaciones del art. 17 convenio 305/98. Fundamento por la OIT (1970) y en el convenio colectivo de afip (2009)

Antigüedad computable: los trabajadores podrán computar a los fines de la licencia anual trabajadores podrán computar a los fines de la licencia anual ordinaria, el tiempo de los servicios desempeñados en organización de la administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, en cualquiera de sus tres poderes: ejecutivo; Legislativo y Judicial, entes autárquicos y/o organismos públicos no estatales, siempre y cuando este cargo no haya sido alcanzado por medio electoral y estén debidamente certificados por autoridad competente.

El personal gozara de licencia anual ordinaria en la siguiente forma:

- a) Veinte (20) días corridos: si la antigüedad fuese mayor a seis (6) meses y hasta cinco (5) años.
- b) Veinticinco (25) días corridos; si la antigüedad es de entre cinco (5) y diez (10) años.
- c) Treinta (30) días corridos: si posee entre diez (10) y quince (15) años de antigüedad.
- d) Treinta y cinco (35) días corridos si el trabajador cuenta con una antigüedad superior a quince (15) años de antigüedad.

Modificaciones del convenio 305/98 del art. 17 (régimen de licencia)

En el periodo de Licencia Anual Ordinaria se tendrá en cuenta el receso del mes de enero de cada año, y la fecha solicitada por los trabajadores, compatibilizándola con las necesidades del servicio. Además deberá tenerse en cuenta como factor de prioridad a los empleados con hijos a su cargo, que cursen estudios. Cuando se trate de agente casados o que convivan en aparente matrimonio debidamente acreditado, y ambos revistan como empleados del organismos, bajos los alcances del presente CCT, las respectivas licencias les serna otorgadas en forma simultánea prioritariamente.

Artículo nuevo: los empleados con hijos menores de edad que cursen estudios primarios y/o preescolares podrán reservarse hasta seis (6) días de vacaciones para ser usufructuadas durante el receso escolar denominado vacaciones de invierno.



Artículo 18 305/98 – Licencias Especiales.

Desde la vigencia del presente convenio, se determinan como licencias especiales todas aquellas previstas y reguladas en la Ley 2744, 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.
- c) Maternidad o adopción.
- d) Fallecimiento y/o enfermedades de familiares directos.
- e) Nacimiento de hijos.
- f) Exámenes de nivel 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 19 305/98 – 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 la remuneración durante el periodo de 3 meses, si su antigüedad en el servicio fuese menor de 5 años y de 6 meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera carga de familiar y por las mismas circunstancias se encontrare impedido de concurrir al trabajo, los periodos durante los cuales tendrá derecho a percibir una 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 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 trabajador 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.

Modificaciones del convenio 305/98 del artículo 19 (indemnización)

Indemnización: en el caso que el trabajador no estuviera en condiciones de reintegrarse a las tareas y hubiere agotado el periodo de licencia por enfermedad o accidente inculpable pagos o impagos, sin goce de haberes y justificarse un porcentual de incapacidad del 66% tendrá derecho a percibir una indemnización de monto igual a la establecida para el caso de despido incausado. Este beneficio no es incompatible y se acumula con los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.



Artículo 20 305/98 – Licencias especiales: duración y condiciones

Desde el día de su ingreso y 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: diez (10) días corridos.
- b) Matrimonio del hijo del agente: dos (2) días corridos, de los cuales, uno debe ser hábil.
- c) Nacimiento del hijo del agente varón: dos (2) días hábiles.
- d) Adopción del hijo del agente varón: tres (3) días hábiles desde la entrega en tenencia.
- e) Fallecimiento del cónyuge o pariente consanguíneo en primer grado: cinco (5) días corridos.
- f) Fallecimiento del hermano o pariente consanguíneo en segundo grado: un (1) día.
- g) Donación de sangre: el día de la 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 falleciese como consecuencia del parto y el niño nacido sobreviviera, tendrá derecho a usufructuar licencia con goce de haberes por el termino de cuarenta y cinco (45) días, con la posibilidad de extenderlo por cuarenta y cinco (45) días , en caso 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 con goce de haberes de hasta ciento ochenta (180) días de duración a solicitud de 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, deben producirse examen 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 seis (6) días por años calendario, en periodos superiores a un(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.