

Convenio colectivo de Trabajo ANSES y actas complementarias

Derechos

Igualdad de Oportunidades
y de Trato

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos

Estabilidad Laboral

Capacitación

Aumento Salarial

Licencias

Carrera Administrativa

Salud Laboral



ASOCIACIÓN
TRABAJADORES DEL ESTADO
CONSEJO DIRECTIVO CAPITAL FEDERAL



CENTRAL
DE TRABAJADORES
DE LA ARGENTINA

ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO

Personería Jurídica y Gremial N° 2
Junta Interna de Delegados de ANSES
Ciudad Autónoma de Buenos Aires

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 305/98 “E”
Y ACTAS COMPLEMENTARIAS**

ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

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

06	Presentación
10	Convenio Colectivo de Trabajo N° 305/98 “E”
37	Anexo
41	Actas Paritarias
52	Salario
55	Comisión Permanente de Carrera
70	Comisión Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
75	Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato
88	Aumentos Salariales en ANSES
94	Presupuesto ANSES 2013
96	Indicadores Laborales
104	Resolución D.E. ANSES N° 337/08 y N° 917/08
107	Anexo

Presentación

Esta nueva edición actualizada del Convenio Colectivo de Trabajo de ANSES es una iniciativa que surge a partir de la necesidad siempre presente en el seno de nuestra Asociación Trabajadores del Estado de fortalecer la organización de los trabajadores y continuar en la senda de la recuperación de derechos a través del conocimiento y el debate entre compañeras y compañeros.

El convenio y la organización sindical son las dos herramientas más importantes con que contamos las trabajadoras y los trabajadores de la Administración Nacional de la Seguridad Social. Allí se establecen el piso de nuestros derechos y el techo de nuestras obligaciones. Por eso debemos tenerlo siempre a mano, sobre el escritorio, leerlo, conocerlo y discutirlo permanentemente entre compañeros para mejorar nuestras condiciones de trabajo.

El modelo neoliberal implantado con la violencia del terrorismo de Estado en 1976 y profundizado en los noventa, significó la pérdida de los derechos laborales, sociales y el achicamiento del Estado. En nuestro caso, la seguridad social fue el principal laboratorio del neoliberalismo cuando en 1994 se la convirtió en un negocio con fines de lucro, funcional a un sistema de exclusión social. En ese contexto, perdimos la estabilidad laboral y sufrimos los despidos de miles de compañeras y compañeros, el congelamiento salarial, la pérdida de derechos, los contratos basura y el maltrato generalizado. Esto sumado a la pérdida de legitimidad de los sindicatos como ámbitos genuinos de representación de los intereses de los laburantes, en un marco de imperio de la lógica individualista.

Durante los noventa, mientras intentaban destruir definitivamente el régimen público de reparto, concebían una ANSES residual y un Estado mínimo; los trabajadores vimos rebajado nuestro estatus laboral, debimos resignar otras conquistas además del salario, como licencias, jornada laboral, franquicias, compensaciones y carrera administrativa.

En Julio de 2003 logramos la primera recomposición salarial a través del llamado "Adicional POA", en 2004 obtuvimos las sumas no remunerativas por Decretos del Poder Ejecutivo Nacional y a partir de 2005 abrimos definitivamente las paritarias para retomar una senda de avances en términos de salariales y convencionales.

Esta senda de conquistas laborales se fue profundizando a la luz del cambio de paradigma que transformó la política y la seguridad social en nuestro país. La inclusión previsional masiva, la Ley 26.425 de estatización del régimen público de reparto, la movilidad jubilatoria y la Asignación Universal por Hijo nos fueron poniendo ante el desafío de protagonizar el cambio estructural de un sistema de protección social para todos.

Con nuestro trabajo construimos día a día un nuevo Estado al servicio del pueblo

que integra las principales áreas de la política social como son la previsión social, la protección de la niñez, la salud, la educación y la vivienda.

En el término de diez años la planta de trabajadores de ANSES se triplicó. Pasamos de ser 5 mil en 2002 a más de 15 mil en 2012, con la incorporación de las compañeras y compañeros provenientes de las ex AFJP. Junto con este crecimiento pudimos mejorar nuestra situación salarial con la nueva estructura pactada en 2008, recuperamos un adicional por antigüedad, mejoramos los adicionales por zona, logramos el reconocimiento de la fecha real de ingreso bajo cualquier forma contractual, conseguimos una bonificación al momento de acceder a la jubilación, conquistamos el pase a plata permanente para todos quienes ingresaron hasta abril de 2010, mejoramos el régimen de licencias, ganamos una discusión muy dura para evitar un presentismo que intentaba sancionar a quienes se enfermaran, pautamos tiempos de descanso para la atención al público personal y telefónica, constituimos ámbitos paritarios como la CYMAT y la CIOT y acordamos unas Normas Generales como marco para la Carrera Administrativa.

Con el valioso aporte de los familiares, ayudamos a recuperar los nombres de las compañeras y compañeros Detenidos Desaparecidos por la dictadura genocida que trabajaban en las ex cajas de previsión, porque nos reflejamos en el movimiento de derechos humanos, porque somos parte de un pueblo que lucha por juicio y castigo a todos los culpables y porque trabajamos en un Estado Nacional que hace de la memoria, la verdad y la justicia una verdadera política de estado.

En este marco, ponemos a disposición de los compañeros nuestro Convenio Colectivo de Trabajo 305/98 "E", herramienta colectiva que nos iguala y nos permite -a diferencia de las estrategias individuales- subir el piso de nuestros derechos para todos quienes hacemos ANSES.

Y porque estamos convencidos de que esta herramienta se puede mejorar y poner más aún a la altura del proyecto de inclusión y justicia social que hoy protagoniza el pueblo argentino, convocamos a compañeras y compañeros de ANSES a seguir debatiendo a la par, en cada oficina, en cada asamblea, para profundizar este proceso con la recuperación de más derechos, la estabilidad laboral del empleado público como base para una carrera administrativa en serio, por más salud laboral e igualdad de oportunidades y de trato, para seguir creciendo, sumando más compañeros y enriqueciendo aún más el rol de nuestro organismo que es hoy un pilar de la justicia social en la Argentina.

Junta Interna de Delegados de ATE ANSES Ciudad de Buenos Aires
25 de Mayo de 2013

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

Germán Abdala (1955-1993)

Convenio Colectivo de Trabajo N° 305/98 "E"¹

ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 1° - Disposiciones generales - Ámbito de aplicación

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

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

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

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

Artículo 2° - Vigencia

Este convenio se aplicará a todos los efectos, a partir del día 01/10/97 por el término de 1 (un) año. Llegado el vencimiento sin que se hubiera pactado un nuevo acuerdo colectivo, las partes deberán convocarse a tales efectos resultando de aplicación a todos sus efectos la ley N° 14.250, las que la modifiquen o reemplacen o las normas reglamentarias pertinentes.

Artículo 3° - Derogación de efectos derivados de instrumentos anteriores

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

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

1. Con las modificaciones introducidas por Acta Paritaria del 28/03/2008 y el valor de la Unidad Remunerativa vigente a partir de Agosto de 2013.

Artículo 4° - Requisitos para el ingreso

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

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

Artículo 5° - Impedimentos para el ingreso

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

- a) El que haya sido condenado por delito doloso.
- b) El condenado por delito cometido en perjuicio de o contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- c) El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados en los incisos a) y b) del presente artículo.
- d) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- e) El sancionado con exoneración o cesantía en la administración pública nacional, Provincial o Municipal, mientras no sea rehabilitado conforme lo previsto en la Normativa vigente.
- f) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la Jubilación ordinaria o el que gozare de un beneficio jubilatorio.
- g) El que se encuentre en infracción a las leyes electorales.
- h) El deudor moroso del fisco mientras se encuentre en esa situación.
- i) El que haya ocupado cargos de planta permanente en el Estado Nacional, Provincial o Municipal y/o Organismos descentralizados habiéndose acogido a Alguno de los regímenes voluntarios o de jubilación anticipada o alguna forma de retiro por supresión masiva de vacantes en el sector público.
- j) El fallido o concursado civilmente, hasta su rehabilitación. Estos impedimentos rigen para todas las formas de contratación laboral reguladas por la LCT siguientes y modificaciones.

Artículo 6°

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

Artículo 7° - Formas de contratación

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

a) Personal Permanente

Todos los nombramientos del personal comprendido en el presente, revisten el carácter de permanente, por estar encuadrados en el TITULO III, CAPITULO I de la Ley 20.744, por haber satisfecho previamente los requisitos de ingreso previstos en el presente convenio, salvo que expresamente se señale lo contrario en el acto de designación por estar encuadrados en los términos previstos por el inciso siguiente.

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

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

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

b) Personal No Permanente:

Será aquel cuya relación laboral este regida por un contrato de plazo determinado, o cualquiera de las modalidades establecidas en la Ley N° 20744 y sus modificatorias, y haya satisfecho previamente los requisitos de ingreso específicos previstos en el presente convenio, de conformidad con las características de la función a desempeñar, o a los requisitos de acceso a los niveles o categorías escalafonarias a las cuales hubiera sido equiparado.

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

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

Artículo 8° - Prioridades

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

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

Artículo 9°

El personal de ANSES, tendrá derecho a:

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

Artículo 10 - Deberes

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

- a) Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, en las condiciones y modalidades que se determinen.
- b) Observar en el servicio y fuera de el una actitud ética acorde con su calidad de agente publico y conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el publico y el resto del personal.
- c) Responder por la eficacia, rendimiento de la gestión y del personal del área

a su cargo.

d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.

e) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicios compatibles con la función del agente.

f) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueran asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, conforme de lo que establezcan los disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa.

g) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Estado, configurar delito, o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrare a sus superiores inmediatos podrá hacerlo conocer directamente a la Sindicatura General de la Nación, Fiscalía Nacional de Investigaciones Administrativas, Auditoría General de la Nación y demás poderes públicos.

h) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.

i) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.

j) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.

k) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del Estado y de los terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.

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

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

Artículo 11 - Prohibiciones

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

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

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

acción política.

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

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

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

Artículo 12 - Categorización y desempeño

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

Artículo 13 - Régimen disciplinario

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

ANSES podrá, asimismo, disponer de la apertura de cualquier investigación administrativa o judicial, cuando un tercero presentare una denuncia o cuando, de oficio fuere necesario investigar la existencia de cualquier presunta irregularidad.

Asimismo ANSES tendrá la facultad de dictar el régimen disciplinario, el cual no podrá alterar, modificar o interpretar las cláusulas de este convenio.

Artículo 14 - Régimen de inhabilidades

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

a) Haber sufrido condena por hechos dolosos, en perjuicio tanto del organismo como de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, aun cuando la sentencia de hubiera cumplido en su totalidad.

b) Haber sufrido condena por hechos dolosos de otro carácter, hasta 5 años después de la finalización de la condena y accesorias, si las hubiere.

c) El fallido o concursado civilmente hasta su rehabilitación definitiva.

d) El que tuviere proceso penal pendiente.

- e) El que hubiere sido declarado no apto en el examen psico-físico o preocupacional.
- f) El que hubiere sido declarado deudor moroso de los organismos previsionales de la seguridad social o del fisco nacional hasta su rehabilitación.
- g) El que hubiere sido exonerado o cesanteado en cualquier dependencia nacional provincial o municipal.
- h) El que estuviere inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- i) El que se encontrare en situación de incompatibilidad.
- j) El que hubiera acogido a alguno de regímenes de retiro voluntario o de jubilación anticipada, en el ámbito del sector público, por el lapso establecido en las normas vigentes.

Artículo 15 - Jornada laboral

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

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

Artículo 16 - Horas extraordinarias

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

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

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

Artículo 17 - Régimen de Licencias - Vacaciones

El término de Licencias Anual Ordinaria por vacaciones, se determina en función a la antigüedad fehaciente que el empleado acredite en organismos de la administración pública nacional, provincial o municipal, entes autárquicos y/u organismos públicos no estatales que en cada caso se acredite:

- a) Antigüedad mayor de 6 meses y hasta 5 años: 14 días.

- b) Antigüedad de 5 a 10 años: 21 días.
- c) Antigüedad de 10 a 20 años 28 días.
- d) Antigüedad de 20 años o más: 35 días.

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

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

En función a la carga o a los programas de trabajo previstos para el transcurso del año, ANSES podrá fraccionar los períodos vacacionales y otorgarlos para su goce fuera del período establecido en la LCT. A los fines indicados, el trabajador tendrá derecho a gozar un mínimo de 2 semanas de licencia vacacional cada dos años, dentro del período comprendido entre el 1° de octubre y el 30 de abril, pudiendo otorgarse la fracción restante en cualquier otra época del año; dándose en este caso, prioridad para elegir el período de concesión al personal casado, con hijos menores de edad.

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

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

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

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

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

- a) Antigüedad mayor de 6 meses y hasta 5 años: 20 días corridos.

- b) Antigüedad de 5 a 10 años: 25 días corridos.
- c) Antigüedad de 10 a 15 años: 30 días corridos.
- d) Antigüedad de 15 años o más: 35 días.

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

El personal tendrá derecho a gozar de la licencia anual por vacaciones en forma proporcional a los días efectivamente trabajados en el año calendario de su ingreso si estos no alcanzaran el mínimo de 6 meses del período de su otorgamiento. La licencia anual por vacaciones del trabajador sólo se interrumpe en los siguientes casos:

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

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

En ningún caso la licencia por enfermedad o accidente ocasionará la pérdida del derecho a la licencia anual ordinaria a que tuviera derecho el trabajador. Esta licencia se otorgará de conformidad con lo dispuesto en la ley de contrato de trabajo con las excepciones que expresamente se establezcan por el presente convenio.

En el otorgamiento del período de licencia, se tendrá el receso del mes de enero de cada año, y la fecha solicitada por los trabajadores, compatibilizándolas con las necesidades del servicio. Deberá tenerse en cuenta además como factor, a los trabajadores con hijos a su cargo que cursen estudios.

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

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

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

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

Artículo 18 - Licencias Especiales

Desde la vigencia del presente convenio, se determinan como licencias especiales, todas aquellas previstas y reguladas en la Ley 20744. Y en el régimen de accidentes de trabajo, cuyas modificaciones serán de aplicación y se dan por reproducidas, salvo eventuales modificaciones introducidas en el actual instrumento colectivo y sin que ello signifique alterar derechos individuales u otros acuerdos vigentes.

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

- a) Enfermedades o accidentes inculpables.
- b) Accidentes de trabajo y/o enfermedades accidentes.
- c) Maternidad o adopción.
- d) Fallecimiento y enfermedades de familiares directos.
- e) Nacimientos de hijos.
- f) Exámenes en niveles medio y terciario.
- g) Donación de sangre.
- h) Otras licencias por motivos particulares previstas en las normas o instrumentos antes aludidos.

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

Artículo 19 - Licencia por enfermedad o accidente inculpable: duración y condiciones

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador de percibir su remuneración durante un período de 3 meses, si su antigüedad en el servicio fuese menor de 5 años y de 6 meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderá a 6 y 12 meses, respectivamente, según si su antigüedad fuera inferior o superior a 5 años. La

recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los 2 años. La remuneración que en estos casos corresponde abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el momento de la interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviese integrado por remuneraciones variables, se limitará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en los últimos seis (6) meses. En ningún caso la remuneración del trabajador enfermo o accidentado, será inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.

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

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

Artículo 20 - Licencias especiales: duración y condiciones

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

- a) Matrimonio del agente: 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 corridos².
- d) Adopción del hijo del agente varón: tres (3) días hábiles desde la entrega en tenencia.
- e) Fallecimiento de familiar directo (hijos, padres o hermanos): 5 días hábiles³.
- f) Fallecimiento de tíos: 1 día
- g) Donación de sangre: el día de donación.
- h) Citación judicial: las horas utilizadas o el día de que se trate, según establezca la reglamentación.

2. Se amplió de dos (2) días hábiles a cinco (5) días corridos por Acta Paritaria del 22/06/2011.

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

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, 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 de otras alternativas que permitan evitarle perjuicios o consecuencias insalvables al solicitante.

Artículo 21 - Licencia por examen: duración y condiciones

Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: tres (3) días corridos por examen, con un máximo de quince (15) días corridos por año calendario para secundario y veinte (20) días corridos para terciario y universitario⁴. Asimismo, esta licencia podrá ampliarse en cinco (5) días adicionales (sin goce de haberes por un año calendario, cuando las circunstancias del ciclo educativo, así lo justifiquen.

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

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

Artículo 22 - Licencia por maternidad

El personal femenino tendrá derecho a que se le conceda licencia por maternidad durante los cincuenta (50) días anteriores al parto y hasta cincuenta (50) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los cien (100) días. Se adicionarán diez (10) días por parto múltiple y tres (3) meses con goce de haberes cuando los hijos nazcan con discapacidad⁵.

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

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

5. Se amplió de noventa (90) a cien (100) días corridos por maternidad, más diez (10) días adicionales por parto múltiple y tres (3) meses con goce de haberes cuando los hijos nazcan con discapacidad por Acta Paritaria del 22/06/2011.

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

El inicio de la licencia por maternidad, suspende automáticamente a esa fecha el goce de otra licencia que estuviere usufructuando la trabajadora. A partir de la concepción y hasta el inicio de la licencia por maternidad, a petición de parte previa certificación médica que así lo aconseje, se podrá conceder a la agente un adecuado cambio de tareas o reducción horario acorde con su estado. 100 días corridos, más 10 días adicionales por parto múltiple y 3 meses con goce de haberes cuando los hijos nazcan con discapacidad.

Artículo 23 - Adopción

Se otorgará a la empleada que adoptare un niño, una licencia especial de hasta cuarenta y cinco (45) días corridos en las mismas condiciones que las establecidas en el Art.177 LCT. Se podrá ampliar a cuarenta y cinco (45) días más, en casos excepcionales debidamente justificados, a solicitud de la trabajadora.

Artículo 24 - Justificación de inasistencias

En caso de enfermedad o accidente grave del cónyuge, padre, e hijos que se encuentre a exclusivo cargo del trabajador, debidamente comprobado, se le justificarán con goce de haberes hasta 15 días continuos o alterados por año calendario y 20 para aquellos que posean dos (2) o más hijos⁶, siempre que la asistencia personal y directa del empleado resulte insustituible e indelegable de acuerdo a la conformación del grupo familiar conviviente.

Artículo 25 - Conservación del empleo

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

- a) Cargo político electivo: cuando el empleado resulte electo para un cargo político en el orden Nacional, Provincial, o Municipal, durante el término de su mandato, debiendo reintegrarse a sus tareas dentro de los treinta (30) días posteriores a la realización del mismo. Durante el período indicado, el trabajador no recibirá remuneración, salvo que opte por una jornada reducida de cuatro (4) horas diarias, con reducción proporcional de su remuneración y dicha circunstancia no resulte incompatible con exigencias de servicio o

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

necesidades operativas de ANSES.

- b) Cargo de representación gremial: cuando el empleador resulte electo para ocupar un cargo gremial, por el término de duración de su mandato y en las condiciones previstas en el Art. 48 y concordantes de la Ley 23551, o la que la reemplace en el futuro.

Artículo 26 - Extinción del contrato del trabajo

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

- a) Por las causales establecidas en las normas laborales vigentes.
- b) Por acogimiento a la jubilación o al retiro voluntario.
- c) Sin invocación de causa mediante el pago de la indemnización prevista en el Art. 245 de la Ley 20744 (t.o. 1976) modificado por la Ley 24013 o por el Régimen Normativo que la reemplace o sustituya en el futuro.
- d) Por jubilación del trabajador: cuando el trabajador reune los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la Ley 24241 (o la jubilación por edad avanzada), ANSES podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicio y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de un trabajador hasta que el trabajador obtenga el beneficio, por un plazo máximo de un (1) año. Concedido el beneficio dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago indemnizatorio por antigüedad que prevé la legislación vigente. La intimación a que se refiere el primer párrafo, implicara la notificación del preaviso establecido por ley o disposición similar cuyo plazo se considerara comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación laboral.
- e) Las cuestiones de orden político, gremial o religioso, no podrán ser causales de despido.

Artículo 27 - Responsables de UDAI

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

Artículo 28 - Régimen de carrera y de retribuciones

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

cuya categoría salarial sea mayor, según la escala establecida por el presente, por ser de mayor responsabilidad, complejidad o autonomía, mediante los procesos de selección diseñados para tal fin.

El Régimen de Retribuciones está integrado por:

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

Se fija el valor de la Unidad Remunerativa (U.R.) en pesos veinticuatro con veinte/100 (\$ 24,20)⁷. Establézcanse los niveles escalonarios y sus correspondientes Unidades Remunerativas de conformidad con lo siguiente:

NIVEL	1	2	3	4	5	6	7
U.R.	274	282	291	300	309	318	328
NIVEL	8	9	10	11	12	13	14
U.R.	338	348	359	370	381	393	405
NIVEL	15	16	17	18	19	20	21
U.R.	418	431	444	458	472	487	503
NIVEL	22	23	24	25	26		
U.R.	518	535	552	569	587		

2) Adicionales:

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

- Supervisores: 10%
- Coordinadores: 15%
- Jefes de UDAI: 20%⁸

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 técnicos

específicos o funciones relacionadas con el Plan Estratégico de Sistemas y Telecomunicaciones de ANSES (PES) continuará percibiendo un adicional mensual de carácter remunerativo cuyo monto y requisitos será establecido por el Director Ejecutivo.

2) 4) Turnos rotativos: El personal que cumpla horario rotativo percibirá un adicional de carácter remunerativo equivalente a una suma resultante de aplicar el DIEZ POR CIENTO a la remuneración básica del nivel escalonario 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 fijará y/o ajustará periódicamente, en función de las condiciones del lugar (niveles de precios, distancia a centros urbanos, etc.).

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

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

- Provincias de La Pampa y Ciudades de Tartagal y Orán (Provincia de Salta), La Quiaca, Humahuaca, Abra Pampa y Oficina Libertador General San Martín (Provincia de Jujuy), Malargüe (Provincia de Mendoza), Las Lomitas (Provincia de Formosa), Monte Quemado y Quimili (Provincia de Santiago del Estero), Belén y Santa María (Provincia de Catamarca) Calingasta (San Juan), Chilecito y Chamental (La Rioja), Carmen de Patagones (Buenos Aires), y Charata (Chaco): 40%⁹

- Provincia de Río Negro: 50%

- Provincias de Neuquén y Chubut: 55%

- Provincia de Santa Cruz: 60%

- Provincia de Tierra del Fuego: 70%

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

2) 7) Adicional por cumplimiento de operativos: El personal que, sin perjuicio del desempeño de las tareas ordinarias propias de su puesto de trabajo, acepte ser afectado al desarrollo de tareas extraordinarias propias de su labor y/o en su caso, con la finalidad de dar cumplimiento a operativos especiales instituidos para dar solución a problemáticas específicas de ANSES; tendrá derecho a percibir un adicional remunerativo, cuyo monto y requisitos de

7. Valor vigente desde el 1° de Agosto de 2013.

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

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

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 semestre de ese año. Dicho pago estará condicionado a la existencia de remanentes financieros provenientes de ahorros producidos por ANSES durante el correspondiente ejercicio, y en tanto se evidencie un alto grado de cumplimiento del personal, respecto de los lineamientos generales de gestión asignados.

3) Incentivo a la productividad:

Para el logro de los objetivos establecidos por la Dirección Ejecutiva en el Plan Operativo Anual, se establece un "INCENTIVO POR PRODUCTIVIDAD", de carácter remunerativo y abonable a la totalidad del personal comprendido en el presente convenio, una vez acreditada la obtención de los resultados especificados y los correspondientes niveles de cumplimiento en las metas establecidas para cada unidad organizativa.

Consistirá en una suma cuyo monto se determinará de conformidad con las pautas presupuestarias de ANSES y según la reglamentación que esta establezca específicamente.

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

4) Adicional Reestructuración 2008:

Al personal que en virtud del reencasillamiento, le resultara una remuneración menor a la que viene percibiendo, la misma se complementará con un adicional "REENCASILLAMIENTO 2008", el cual reviste carácter de remunerativo, a fin de garantizarle la intangibilidad del salario. Dicho importe se absorberá por efecto de aumentos de nivel escalafonario, cambio de grado o reencasillamientos futuros.

Artículo 29 – Sobre los Agrupamientos y Grados

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

- Agrupamiento Conducción

- Agrupamiento Profesional

- Agrupamiento Técnico

- Agrupamiento Administrativo y de Servicios Generales

Los requisitos mínimos y generales de ingreso a cada Agrupamiento constituyen

exigencias para la Selección y Promoción del Personal, sin perjuicio de los que se establezcan para cada puesto de trabajo o función¹⁰.

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 decisiones con la finalidad de cumplir con los objetivos de la Administración, resolver situaciones dentro de su nivel de incumbencia, colaborar y asistir en el proceso de transformación de objetivos en metas operativas y de los planes y propuestas en programas de acción. Pueden tener responsabilidad sobre la gestión de un equipo de trabajo, con distintos grados de impacto y contribución a la gestión global de ANSES.

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

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

Requisitos generales del Agrupamiento Conducción:

a) Acreditación fehaciente de experiencia laboral previa en tareas pertinentes no inferior a cinco (5) años y/o aprobación de un curso habilitante en el marco del Régimen de Carrera.

b) Poseer los requisitos mínimos de acceso al agrupamiento que corresponda a la función específica.

c) Poseer capacidad de liderazgo, comunicación efectiva, planificación y organización estratégica y capacidad de resolución de problemas con visión de conjunto.

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

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

Requisitos generales del Agrupamiento Profesional:

a) Poseer título universitario de carrera de grado habilitante conforme la Ley de Educación Superior N° 24521, o la que la reemplace en el futuro, otorgado por instituciones públicas o privadas.

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

b) Poseer capacidad de planificación y organización estratégica y/o práctica, y capacidad de resolución de problemas propios a su función o con visión de conjunto.

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

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

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

Requisitos generales Agrupamiento Técnico:

a) Contar con al menos Título Secundario (ciclo completo) conforme la Ley Nacional de Educación N° 26026, o la que lo reemplace en el futuro.

b) poseer capacidad de planificación, organización práctica y capacidad de resolución de problemas propios a su función.

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

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

Requisitos generales Agrupamiento Administrativo y de Servicios Generales:

a) Contar con al menos Título Secundario (ciclo completo) conforme la Ley Nacional de Educación N° 26026, o la que lo reemplace en el futuro.

b) Poseer capacidad de planificación, organización práctica y capacidad de resolución de problemas propios a su función.

Sin perjuicio de los requisitos anteriormente establecidos, en caso de no contar con el Título requerido se podrá exigir acreditación de competencias laborales

específicas derivadas de actividades de entrenamiento o laborales previas, en los casos del personal a seleccionar para los puestos de Servicios.

2) Grados:

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

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

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

El Grado Inicial requiere la mera acreditación de las competencias laborales exigidas para el desempeño satisfactorio y normal del puesto de trabajo o función.

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

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

Artículo 30 - Licencia para realizar estudios o actividades culturales o deportivas

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

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

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

Artículo 31 - Representación Sindical

Las Asociaciones Sindicales con Personería Gremial signatarias del presente Convenio Colectivo tienen pleno reconocimiento a través de las distintas comisiones

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

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

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

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

Se concederá a los delegados del personal, representantes gremiales o miembros de comisiones internas reconocidas oficialmente, un crédito horario de treinta (30) horas mensuales, no acumulables, para el desempeño de sus tareas dentro del horario normal, que serán retribuidas en igualdad de condiciones como si hubiera prestado efectivamente servicio. Dicho crédito horario, en caso de necesidad, podrá ampliarse bajo la misma modalidad, en diez (10) horas adicionales, las que a esos efectos, deberán ser previamente habilitadas por el Secretario General de cada organización sindical, o quien lo reemplace en caso de ausencia.

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

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

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

Artículo 32 - Comisión Paritaria Permanente

Constitución y funcionamiento:

La Comisión Paritaria Permanente se constituirá exclusivamente con las Asociaciones Sindicales signatarias de presente convenio, a los fines previstos en la Ley 14.250

o la que modifique o reemplace en el futuro, cuyos miembros percibirán haberes durante el lapso en que efectivamente desarrollen la actividad específica.

Tendrá las siguientes funciones:

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

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

- 1) Disponer de información amplia y precisa a fin de delinear y aprobar por consenso la totalidad de los Planes de Carrera, con sus condiciones de admisión; contenido temático de los programas de capacitación, formación y desarrollo; cronogramas y/o ciclos secuenciales de los cursos, requisitos de rendimiento aptitudinal exigibles para etapas o conclusión de carreras; alternativas de ascenso o promoción de cada agente en función a cargos de estructura y méritos, todo para la correcta aplicación de los recursos presupuestarios asignados. Esta comisión dictará su reglamento a fin de establecer el mecanismo para adoptar las decisiones por consenso y, ante el supuesto de disenso preverá a la designación de un tercero que se avoque a las decisiones técnicas más apropiadas para el cumplimiento de los fines propuestos.
- 2) Respecto al punto anterior, esta Comisión realizará propuestas de mejora, perfeccionamiento o mayor apertura de oportunidades de acceso al sistema, propiciando, dentro de una correcta administración de los recursos humanos y afianzamiento en las relaciones laborales e institucionales, la adecuada aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa instituida en el presente convenio.
- 3) Coordinar acciones con la Gerencia de Capacitación, Relaciones Laborales y de Planeamiento (dependientes de la Gerencia de Recursos Humanos) para la perfecta aplicación o utilización de los métodos de valuación de conocimientos, habilidades y aptitudes de los aspirantes, conforme al perfil de la función de que se trate y la consecuente exigencia de méritos requeridos para la cobertura de vacantes en los distintos niveles y funciones. Asimismo para el sistema de selección utilizable en la cobertura de las vacantes que se produzcan y/o las que se puedan crear en el futuro. Intervenirá, por último, en el diligenciamiento y tratamiento de las impugnaciones que pudieren deducirse.

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

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

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

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

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

De los representantes de la empleadora, uno de ellos deberá tener cargo de Gerente. El representante sindical uno de los miembros deberá ser el Secretario Gremial o Secretario General.

Esta comisión no tendrá carácter permanente y será convocada por cualquier medida de fuerza, comunicarla fehacientemente a la empleadora, con cinco (5) días hábiles de anticipación y promover la convocatoria a reunión de la Comisión de Conciliación dentro del mismo plazo.

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

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

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

Artículo 34 - Viáticos

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

a) Responder a una gestión o comisión de servicio, debidamente autorizada previamente por responsable jerárquico, con su respectivas imputación de medios a utilizar y/o topes de gasto.

b) Estar acreditado mediante recibo, factura o comprobante fehaciente, extendido en legal forma, salvo imposibilidad real para su obtención (taxis, transporte urbano).

Los mismos requisitos se tomarán en cuenta para la rendición de anticipos previos

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

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

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

Artículo 35 - Viáticos por desempeño de funciones especiales

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

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

Artículo 36 - Régimen de compensaciones

El personal tendrá derecho a percibir las siguientes compensaciones:

1) Traslado por razones de servicio: el personal que fuera trasladado con carácter permanente por razones de servicio, fuera de su asiento habitual a una distancia mayor a 50 Km., tendrá derecho a percibir un reembolso para cubrir gastos de mudanza, con la respectiva rendición de cuentas, conforme se establezca en la respectiva reglamentación.

2) Reintegro de gastos de guardería: el personal cuyos hijos o menores a cargo tengan una edad comprendida entre los 45 días y la propia del ingreso a escolaridad obligatoria, y efectúen erogaciones originadas en la concurrencia de los mismos a la guardería, jardines de infantes o colonias de vacaciones recibirán un reintegro mensual por tales gastos hasta la cantidad de sesenta (60) unidades remunerativas¹¹. El reintegro en cuestión no será procedente cuando el empleador cumpla la prestación de guardería. Durante el período de licencia anual ordinaria del personal que tenga derecho a este reintegro, el mismo será proporcional a los días efectivamente trabajados en el mes, fuera de la licencia. El citado reintegro se extenderá al personal masculino cuyos hijos o menores a cargo tengan la edad antes indicada y cuya esposa se desempeñe en relación de dependencia con un empleador que no preste el servicio de guardería a su personal y que no reconozca reintegro alguno por esta razón. El reglamento de personal determinará las formalidades a cumplir para el otorgamiento de este reintegro.

3) Gastos de movilidad por Capacitación y Desarrollo: el personal percibirá

11. Incluye el 20% de incremento en la cantidad de Unidades Remunerativas acordado por Acta Paritaria del 22/06/2011.

reintegro de gastos de movilidad en ocasión de los desplazamientos fuera de la sede habitual de trabajo, a efectos de asistir a actividades programadas de capacitación o desarrollo, de conformidad con el régimen especial que establezca la Dirección Ejecutiva de ANSES.

Imputación y montos de reintegro (no remunerativos)

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

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

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

Artículo 37

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

Cláusulas transitorias

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

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

- Asignación Básica establecido en el art. 28 CCT N° 305/968 "E" que se sustituye.

- Asignación por Grado establecido en el art. 28 CCT N° 305/968 "E" que se sustituye.

- Dedicación Funcional establecida en el art. 28 CCT N° 305/968 "E" que se sustituye.

- Ampliación Horaria establecida en el art. 28 CCT N° 305/968 "E" que se sustituye.

- Reencasillamiento establecido en el art. 28 CCT N° 305/968 "E" que se sustituye.

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

- Adicional Informático Año 2000 establecido por Resolución ANSES DE N° 1003/01.

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

2) a) Los parámetros para el reencasillamiento del personal de planta permanente resultarán de la Evaluación de Desempeño efectuada al personal del Organismo por el período 01/10/2006 al 30/09/2007, en el cual los jefes inmediatos describieron el puesto en que se desempeñaba cada agente. Que por el carácter dinámico del Organismo, en muchos casos los empleados modificaron su puesto de trabajo, los cuales serán actualizados, como así también las altas producidas por ingreso de personal con posterioridad al 30 de septiembre de 2007, con el objeto de asegurar que cada agente resulte reencasillado conforme a su puesto actual a la fecha 31 de marzo de 2008. La Gerencia Recursos Humanos quedará facultada para realizar la constatación y convalidación del nivel del puesto informado por cada Gerencia. En virtud de ello, se asignará a cada uno de los tres grados, el menor nivel o categoría escalafonario. Del mismo modo, operarán las equiparaciones en los montos de los contratos vigentes por el Art. 93 de la LCT.

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

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

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

5) Curso Concurso. Para el efectivo cumplimiento de lo acordado mediante el Acta del 12 de noviembre de 2007 en lo concerniente a la incorporación del personal contratado a término fijo del artículo 93 de la LCT a la planta permanente se procederá en una primera etapa en el tratamiento de los firmados hasta el 31 de diciembre de 2006 que se completará durante el año 2008; con posterioridad a completarse esa primera instancia corresponderá el tratamiento de los restantes.

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

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

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

Anexo

A) REGLAMENTACIÓN DEL REGIMEN DE VIÁTICOS PARA COMISIONES DE SERVICIOS

Artículo 1°

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

Artículo 2°

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

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

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

Artículo 3°

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

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

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

Artículo 4°

El importe definitivo que corresponde liquidar a los agentes en concepto de viático diario será de veinte unidades remunerativas (20 U.R.), que se abonará bajo las condiciones y modalidades señaladas en el Art. 34 del presente C.C.T.

Artículo 5°

El viático comenzará a devengarse desde el día en que el personal salga del lugar geográfico correspondiente a su desempeño habitual de tareas hasta el regreso al

mismo inclusive.

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

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

Artículo 6°

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

a) Comisiones realizadas a más de cien (100) kilómetros de su lugar habitual de tareas: el setenta por ciento (70%) del importe correspondiente al viático diario. En caso que el agente deba afrontar gastos de hospedaje en el lugar de realización de la comisión, el importe de viático se liquidará en forma completa previa acreditación de dichos gastos.

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

Artículo 7°

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

Artículo 8°

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

B) REGLAMENTACIÓN DEL REGIMEN DE VIÁTICOS POR DESEMPEÑO DE FUNCIONES ESPECIALES

Artículo 9°

El mismo consistirá en una suma mensual, en el equivalente de unidades remunerativas, liquidadas bajo las condiciones y modalidades enunciadas para esta clase de viáticos,

en el referido Art. 134 del presente C.C.T., y que a continuación se detallan:

- a) Fiscalizador, Verificador y Oficial de Justicia "ad hoc" = 70 U.R.
- b) Gestor de Documentación = 30 U.R.¹²

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

“Nosotros en los funcionarios no creemos, ni tampoco creemos en los sindicalistas que son voceros de los funcionarios.

Porque el sindicalista, es sindicalista, y representa a los laburantes.

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

Carlos Cassinelli (1948-1997)

Actas Paritarias

ACTA PARITARIA DEL 9 DE DICIEMBRE DE 2008

Creación del reconocimiento institucional

Buenos Aires a los 9 días del mes de diciembre de 2008, comparecen en representación de ANSES: FONTDEVILLA, Pablo; ZABALETA, Juan y CASAVELOS, Julio; por ATE: GARRIDO, Rubén; FERNANDEZ, Luciano; PEREZ, Víctor; SOBRADO, Jorge; GARCIA, Diego y GONZALEZ, Leopoldo; por APOPS: FABRE, Leonardo y GIAMBAGNO, Eduardo; por SECASFP: ORTEGA, Carlos y por UPCN: NEGRETE, Ariel.

Iniciada la audiencia, toma la palabra la representación de ANSES y manifiesta que, como es de conocimiento de la Comisión Paritaria Permanente a partir de la homologación de fecha 03/04/2008 por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social del Acta Paritaria del 28/03/08, comenzó un proceso de reencasillamiento masivo del personal que requirió un importante esfuerzo económico por parte de ANSES. En una primera etapa de trabajo en la Comisión Permanente de Carrera, en adelante COPECA, se fueron considerando los reencasillamientos que beneficiaban a grupos de trabajadores definiéndose nuevas categorías para numerosos puestos de trabajo, en razón que todo este proceso de reencasillamiento masivo no ha culminado, implicando que parte de los trabajadores a la fecha del presente acto no ha sido reencasillado.

Asimismo se recuerda que como consecuencia de las reuniones llevadas a cabo por la Comisión mediante Actas COPECA de fechas 23/04/08, 14/05/08, 03/06/08, 12/06/08, 24/07/08, 12/08/08, 26/08/08, 18/09/08, 02/10/08 y 13/11/08 se resolvieron y acordaron cambios en el nivel escalafonario y puestos de trabajo del personal que significaron mejoras salariales para los trabajadores de esta Administración Nacional de la Seguridad Social, atento al tiempo transcurrido del trabajo en la COPECA y habiendo reclamados pendientes se acuerda que el cómputo de antigüedad de cinco (5) y diez (10) años estableciendo como requisito necesario para acceder al Grado Intermedio o Avanzado respectivamente, así como para considerar al trabajador en condición prejubitable se compute la antigüedad del trabajador al 31 de diciembre de 2008.

Asimismo la representación sindical advierte que si bien mediante Acta Paritaria de fecha 27 de mayo de 2008, se acordó un aumento salarial del 10% para el mes de junio y del 9,5% para el mes de agosto, en dicha oportunidad se consignó que dichos ajustes se aplicarían sobre los conceptos remunerativos que percibe el personal. A tal fin se conviene que el aludido incremento del 10% desde el mes de junio y del 9,5% desde el mes de agosto, se aplicará sobre el valor de la unidad remunerativa (UR) vigente en ANSES, arribando como valor final del mismo a \$ 9,31 (nueve pesos con 31/100).

Por otra parte, los presentes recuerdan que mediante Acta COPECA de fecha 23 de abril de 2008, se establecieron por mayoría, los requisitos para la convalidación del Grado correspondiente a cada uno de los puestos informados por las respectivas gerencias y jefaturas, acordándose que se requeriría una antigüedad en ANSES de cinco (5) años y un (1) día para acceder al Grado Intermedio y de diez (10) años y un (1) día para acceder al Grado Avanzado. A fin de clarificar los alcances de estas pautas, se aclara que los referidos recaudos rigen solamente para el proceso de reencasillamiento masivo del personal y no implica modificación del artículo 29 CCT, cuya letra se limita a mencionar la experiencia laboral previa y capacitación específica y no establece ninguna pauta temporal específica para merituar este requisito. ATE reitera lo manifestado oportunamente por Nota entregada al Presidente de la COPECA, su disidencia con respecto a lo señalado en el presente párrafo.

En lo que respecta al personal que se encuentre en uso de una licencia sin goce de haberes, al momento de iniciarse el proceso de reencasillamiento masivo, el mismo deberá ser reencasillado en el último puesto que detentaba al momento del inicio de dicha licencia.

Respecto de los puestos de asesor del agrupamiento de conducción: en lo atinente a cambios de funciones que se dispongan respecto del personal que revista en el Agrupamiento de Conducción, y en virtud de los cuales dejen de desempeñar tareas efectivas propias de dicho agrupamiento, se acuerda que se asignará al personal que cumpla las condiciones mencionadas, tareas que impliquen “asesoramiento altamente especializado en materias consideradas críticas por la Dirección Ejecutiva”, de conformidad con lo estatuido en el artículo 29, inciso 1º, punto 1.1 del CCT N° 305/98 “E” y sus modificatorias (texto conforme acta paritaria del 03/04/08), homologada por Res. DNRT N° 24/08. En tales casos, el personal pasará a revistar como “asesor”, manteniendo su categoría de revista escalafonaria, con exclusión del adicional por jefatura, cuya baja deberá disponerse de conformidad con lo normado en el artículo 28, inciso b), punto 2.1 de dicho Convenio Colectivo de Trabajo.

Las partes acuerdan otorgar a todo el personal a partir del 01/03/09 en concepto de “Reconocimiento Institucional”, un importe mensual remunerativo de 3,75 UR por año efectivo de prestación de servicios en ANSES, para todo el personal que acredite un tiempo mínimo de un (1) año y hasta treinta (30) años consecutivos, salvo interrupciones involuntarias, tomando en consideración para el cómputo la fecha de ingreso consignada en su recibo de haberes. Los servicios reconocidos institucionalmente serán acreditados al 31 de diciembre de cada año calendario. En cuanto a los alcances de este complemento, teniendo en cuenta que a la fecha ANSES ha sido condenada con sentencias judiciales firmes en causas en que a trabajadores se les reconoce el derecho al cobro del adicional por antigüedad equivalente al 2,5% por año trabajado de la remuneración que percibían cuando revistaban en los Organismos que precedieron a ANSES y dado que la base de cálculo de dicho adicional es la misma que la del adicional “Reconocimiento Institucional”, se acuerda que en estos casos el reconocimiento institucional será absorbido por el “Adicional por Antigüedad”.

Las Organizaciones Sindicales solicitan que el cómputo de antigüedad para el adicional “Reconocimiento Institucional” sea la fecha de ingreso real en ANSES del trabajador cualquiera fuera la modalidad contractual. La empleadora se compromete a evaluar esta propuesta, y las partes acuerdan darle tratamiento efectivo en la próxima Reunión Paritaria.

ANSES · APOPS · ATE · SECASFPI · UPCN

ACTA PARITARIA del 22 DE SEPTIEMBRE DE 2009

Conformación de comisiones de condiciones y medio ambiente de trabajo e igualdad de oportunidades y trato - Expresión en unidades remunerativas del incentivo por productividad (poa) - Incorporación de zonas inhóspitas - Reconocimiento de la fecha real de ingreso - Aumento del reconocimiento previsional

Buenos Aires a los 9 días del mes de diciembre de 2008, comparecen en representación de ANSES: FONTDEVILLA, Pablo; ZABALETA, Juan y CASAVELOS, Julio; por ATE: GARRIDO, Rubén; FERNANDEZ, Luciano; PEREZ, Victor; SOBRADO, Jorge; GARCIA, Diego y GONZALEZ, Leopoldo; por APOPS: FABRE, Leonardo y GIAMBAGNO, Eduardo; por SECASFPI: ORTEGA, Carlos y por UPCN: NEGRETE, Ariel.

Iniciada la reunión la representación de ANSES, manifiesta que luego del análisis efectuado de los requerimientos presentados por las Asociaciones Sindicales, la empleadora se encuentra en condiciones de acordar, lo que resulta aceptado por las Asociaciones Sindicales del CCT vigente, los siguientes puntos:

- 1) Conformación y puesta en marcha de la CYMAT (Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo) y la CIOT (Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato), las que deberán ser incluidas en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 305/98 “E”.
- 2) Las Asociaciones Sindicales solicitan que los temas pendientes de resolución que plantee cada entidad gremial resulten tratados en la Comisión Permanente de Carrera (COPECA), a lo que la Empleadora responde que la Gerencia de Recursos Humanos los convoca para el próximo 22/10/2009, a las 12hs. en sede a determinar.
- 3) Expresar en Unidades Remunerativas la suma en pesos que se viene percibiendo en concepto de Productividad, quedando expresados de la siguiente manera:

Areas Centralizadas*

Coordinador de Área	203 Unidades Remunerativas
Supervisor	195,75 Unidades Remunerativas
Agentes	145 Unidades Remunerativas

Areas Descentralizadas

Jefe de UDAI	203 Unidades Remunerativas
Jefe de Oficina	203 Unidades Remunerativas
Coordinadores de UDAI	203 Unidades Remunerativas
Supervisores de UDAI	195,75 Unidades Remunerativas
Jefes de Equipo	195,75 Unidades Remunerativas
Agentes	181,25 Unidades Remunerativas

4) Añadir a las zonas consideradas como inhóspitas las que a continuación se detallan y en los porcentajes que en cada caso se indican:

- a) Humahuaca (Provincia de Jujuy) 30%
- b) Abra Pampa (Provincia de Jujuy) 30%
- c) Las Lomitas (Provincia de Formosa) 30%
- d) Monte Quemado (Provincia de Santiago del Estero) 30%
- e) Belén (Provincia de Catamarca) 30%
- f) Santa María (Provincia de Catamarca) 30%
- g) Oficina Libertador General San Martín (Provincia de Jujuy) 30%
- h) Calingasta (San Juan) 30%
- i) Carmen de Patagones (Buenos Aires) 30%
- j) Chilecito (La Rioja) 30%
- k) Charata (Chaco) 30%
- l) Chamical (La Rioja) 30%
- m) Quimili (Santiago del Estero) 30%

* Valores vigentes según Acta Paritaria del 10/06/2010.

5) Se reconocerá como fecha real de inicio de la relación laboral, sólo a los fines de contabilizar la antigüedad para las licencias establecidas en el Acuerdo de Partes vigente y la percepción del “Reconocimiento Especifico Previsional”, aquella en la que el trabajador comenzó efectivamente a prestar tareas, cualquier haya sido la forma de vinculación. A tal efecto el empleado deberá hacer el requerimiento formal ante la Gerencia de Recursos Humanos, sita en Av. Paseo Colón 275, 9° piso, Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el lapso improrrogable de 20 días hábiles, computables a partir del día de la fecha, acompañando la documentación que acredite la pretensión que invoque o en su defecto Declaración Jurada manifestando la dependencia donde comenzó su prestación de servicios en ANSES, lo que dará lugar a la constatación pertinente dentro de los 20 días hábiles posteriores a la presentación de dicha DDJJ.

6) La empleadora manifiesta además que la elevación del Reconocimiento Previsional (ex reconocimiento institucional), de 3,75 a 5 UR, será una cuestión prioritaria y se compromete a efectuar una confirmación de que consiguió los recursos presupuestarios pertinentes para hacer frente a al erogación, a partir del 1° de diciembre de 2009.

7) ANSES también expone que el resto de los temas planteados por las entidades sindicales en Actas paritarias celebradas oportunamente en el corriente año, serán objeto de tratamiento una vez que se cuente con la información pertinente al presupuesto asignado al inciso 1) gastos en personal, para el ejercicio 2010.

ATE manifiesta que “no acuerda con prorrogar el tratamiento de los restantes temas planteados en Acta del 29/05/2009 que no impactan presupuestariamente y hacen a la reforma del Convenio Colectivo (Ej. Régimen de Licencias, Estabilidad Laboral). Por último, vemos con preocupación, una vez más, la imposibilidad de dar tratamiento a la Carrera Administrativa. Este tipo de situaciones como siempre perjudica a la parte más débil de esta cadena que son los trabajadores que a falta de una Carrera Administrativa que les garantice reglas claras ven peligrar sus años de servicio en la institución a manos de un recién llegado que, en muchos casos, no tiene ni tan siquiera la idoneidad mínima para hacerse cargo del puesto en el que es designado. Es por lo expuesto que llamamos una vez más a la reflexión a las nuevas autoridades a poner en marcha una Carrera Administrativa cuyo diseño se halla en el despacho del Director Ejecutivo desde noviembre de 2006. A orientar definitivamente en sintonía las estrategias del Organismo en materia de modernización del Estado con las que en este sentido desde el Gobierno Nacional y la Secretaría de Gestión Pública se viene llevando a cabo. Abrir los canales de Trabajo, diálogo y búsqueda de consensos cuestión esta que nos permita avanzar en las antes mencionada modernización de la Organización y por ende del Estado a través del fortalecimiento e institucionalización de la Negociación Colectiva. Finalmente, creemos que podemos ser más eficientes en el desempeño de nuestras funciones, pero para ello debemos profesionalizar el empleo público mediante condiciones igualitarias de trato y oportunidades y capacitación permanente, que asociadas al mérito conforman la base de una Carrera Administrativa, siendo en este sentido el compromiso que esta Organización asume

públicamente”.

APOPS, SECASFPI y UPCN manifiestan que ratifican todo lo peticionado en las Actas anteriores para que sea tratado en las siguientes reuniones paritarias, con fecha a determinar.

Siendo las 14:00 horas, se da por concluida la reunión y se firman 5 (cinco) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

ANSES · APOPS · ATE · SECASFPI · UPCN

ACTA PARITARIA DEL 24 DE NOVIEMBRE DE 2010 (partes que se acuerdan)

Premio a la trayectoria - Viáticos jurídicos - Pase a planta transitoria de pasantes - Incremento del reconocimiento excepcional anual - Incremento de adicional por zona inhóspita - Ampliación de los alcances del reconocimiento específico previsional - Pase a planta permanente

[...]

Iniciada la audiencia, las partes acuerdan un esquema de premio en reconocimiento a la trayectoria en la institución, por única vez, consistente en un pago al personal que se jubila conforme al detalle que a continuación se plasma:

Más de 10 años de antigüedad en ANSES:

- 5 sueldos brutos más POA (a abonarse en enero de 2011)
- 5 sueldos brutos más POA (a abonarse en marzo de 2011)

Se entiende por “premio a la trayectoria” la suma resultante del último POA mas el último sueldo, en bruto.

La precitada propuesta se aplicara a todos los trabajadores que se encuentren en condiciones de obtener su pertinente prestación obligatoria y/o inicie el mismo con antelación al 21/12/2010.

ANSES le dará prioridad a la confección y correspondiente entrega de los pertinentes certificados de servicios y remuneraciones agilización de los trámites en nuestras Unidades de Atención Integral.

En los años sucesivos ANSES se compromete a abonar al personal jubilable la suma equivalente a siete (7) sueldos brutos más productividad, por todo concepto también en merito a la trayectoria en el organismo siempre que reúna el requisito de más de diez (10) años de antigüedad en el ANSES.

Las partes acuerdan que, a partir del 1° de febrero de 2011, abonar a los profesionales abogados que concurren diariamente a tribunales, la cifra equivalente a treinta 30

(UR), como así también a los asistentes legales y administrativos que se encuentran involucrados en la tramitación de oficios, demandas judiciales, etc. La nomina de los mismos deberá ser provista por la Gerencia de Asuntos Jurídicos a modo de declaración jurada, debiendo informar además mensualmente las altas y bajas que se produzcan.

La Gerencia de Recursos Humanos se encontrará facultada a realizar los controles pertinentes para constatar lo pactado.

Las partes acuerdan que ANSES contratará en los términos del artículo 93 de la ley de contrato de trabajo a partir del 1 de marzo de 2011, a los actuales agentes vinculados con el Organismo a través de la Universidad de San Martín (UNSAM), a excepción de los “integradores de la seguridad social”.

Las partes acuerdan que el adicional previsto en el artículo 28°, inciso 2.8 (Reconocimiento Excepcional Anual), por única vez, consistirá en el NOVENTA Y CINCO (95%) del importe correspondiente al medio aguinaldo del segundo (2°) semestre de 2010.

A solicitud de los gremios ANSES acepta incrementar el adicional por zona inhóspita en todas las ciudades y/o provincias delineadas en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 305/98 “E”, a partir del 1° de enero de 2011, de la siguiente forma:

- DIEZ PORCIENTO (10%) para las localidades al norte del Río Colorado
- VEINTE PORCIENTO (20%) para las localidades al sur del Río Colorado

Las partes acuerdan dar cumplimiento al artículo 18 de la ley de contrato de trabajo, a los efectos del pago del Reconocimiento Especifico Previsional, incluyendo a los que ingresaron bajo la modalidad de contratos de cesión de trabajo.

Las entidades gremiales solicitan el pase a planta permanente de los empleados procedentes de distintas AFJP y los vinculados en el artículo 93 de la LCT.

ANSES manifiesta que el personal involucrado deberá participar del pertinente Curso Concurso en el transcurso del primer semestre de 2011 y, de aprobar (y contarse con los respectivos cargos), pasaran a la planta permanente del Organismo a partir del 1° de Julio de dicho año, debiendo la Gerencia de Recursos Humanos diligenciar el correspondiente proyecto de Decreto para la rúbrica de la Sra. Presidenta de la Nación conforme la normativa vigente.

Esta medida, involucra al personal que ingresó al Organismo hasta el 30/04/2010. En caso de no contarse con la totalidad de los cargos, se priorizará la fecha de ingreso al Organismo de cada empleado, para participar del curso Concurso para el eventual ingreso a la planta permanente de ANSES.

ANSES · APOPS · ATE · SECASFPI · UPCN

ACTA PARITARIA DEL 22 DE JUNIO DE 2011 (partes que se acuerdan)

Pauta salarial 2011 - Antigüedad según artículo 18 LCT y en el Estado - Ampliación de licencias - Reintegro gastos por guardería - Curso concurso - Media hora de descanso en la atención de público

[...]

Respecto a los salarios, se ratifica la propuesta de un aumento no acumulativo del: 10% a partir de 1 de junio de 2011, un 10% a partir del 1 de agosto de 2011 un 4% a partir de diciembre de 2011.

También se ratifica que se proveerá paulatinamente de uniformes al personal de la Administración, priorizando los de las oficinas y Unidades de Atención Integral (UDAI).

ANSES expone además que, siempre a petición de las asociaciones gremiales, dará estricto cumplimiento a los efectos del reconocimiento de la percepción del REP como así también para el otorgamiento de días de licencia anual ordinaria, el reconocimiento de la antigüedad de aquellos agentes que egresaron del Organismo por cualquier motivo y, posteriormente, reingresaron a la Administración, de conformidad con las previsiones del artículo 18 de la Ley de Contrato de Trabajo, tal cual se pactara en Acta de 24/11/2010. Pero, a tales efectos, los agentes deberán presentar un formal requerimiento personal por ante la Gerencia de Recursos Humanos, adjuntando la correspondiente documentación respaldatoria, pudiéndose agregar además para tales reconocimientos las labores ejercidas en otras entidades del PODER EJECUTIVO NACIONAL, MUNICIPAL O PROVINCIAL.

Respecto al Régimen de Licencias establecido en el CCT 305/98 "E" en cuanto a las siguientes franquicias se ratifica:

- a) Días por examen: 15 días corridos para secundario y 20 días corridos para terciario y/o universitario
- b) Enfermedad familiar: 15 días corridos y 20 para aquellos que posean dos (2) o más hijos
- c) Nacimiento o adopción de hijo agente varón: 5 días corridos
- d) Licencia por maternidad o adopción: 100 días corridos, más 10 días adicionales por parto múltiple y 3 meses con goce de haberes cuando los hijos nazcan con discapacidad
- e) Fallecimiento de tíos: 1 día
- f) Fallecimiento de familiar directos (hijos, padres o hermanos) 5 días hábiles

ANSES RATIFICA que durante el año 2011 y en el ámbito de la comisión permanente de carrera (copeca) discutirá la reglamentación de las normas generales para poner definitivamente en marcha el Plan de Carrera Administrativa.

Respecto al reintegro por gastos de guardería ANSES RATIFICA incrementar en un VEINTE POR CIENTO (20%), a partir del 1° de junio de 2011.-

También se ratifica la propuesta de que la totalidad de los trabajadores ingresados al 30/04/2010 que se encuentran vinculados en los términos del artículo 93 de la LCT, realizaran el pertinente CURSO- CONCURSO a partir del mensual julio 2011 y que conforme lo pactado en el acta paritaria del 24/11/2010, donde se acordó con las entidades signatarias del CCT 305/98 "E" pasar a planta permanente a todo el personal contratado ingresado hasta el 30/04/2011 "...de contarse con los respectivos cargos...a/p del 01/07/2011", en oportunidad de que la Gerencia Gestión Presupuestaria de la Gerencia Finanzas gestione la correspondiente partida presupuestaria, se concretaría lo pactado.

LAS PARTES RATIFICAN que todo el personal que se encuentra abocado a la atención de beneficiarios y que, y que en cumplimiento a lo estatuido en el artículo 18 del CCT N° 305/98 "E" deben desempeñar 8 (ocho) horas diarias de labor, sus superiores jerárquicos inmediatos deberán arbitrar las medidas pertinentes con el objeto de que gocen de media hora de descanso al medio día, siempre en sentido de rotación a efectos de no perturbar el normal desenvolvimiento del servicio.

[...]

ANSES · APOPS · ATE · SECASFP · UPCN

ACTA PARITARIA DEL 12 DE JULIO DE 2011

Adicional por cumplimiento

Iniciada la audiencia y en función de lo acordado en Acta Paritaria celebrada en sede del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL el día 22 de junio de 2011, donde se acordó entre la Administración Nacional de Seguridad Social y las entidades gremiales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo N° 305/98 "E", crear una comisión para reglamentar el "Adicional por Cumplimiento", las partes sobre el particular consensuan que:

a) Todos aquellos agentes de la repartición laboren la totalidad de los días hábiles de cada mensual percibirán las 60 UR, como así también todos los que hagan uso de las licencias con goce de haberes contempladas en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 305/98 "E", en el Reglamento de Personal y Régimen Disciplinario y/o en la Ley de Contrato de Trabajo.

b) Con respecto a los SEIS (6) ausentes con aviso contemplados sin goce de haberes en el CCT vigente, los empleados que incurran en el 2° (segundo) se descontara el 20% del Adicional por Cumplimiento, con el 3° (tercer)

se descontara el 40% del mencionado adicional y después del 6° no serán acreedores del Adicional por Cumplimiento.

c) Los empleados que incurran en UNA (1) ausencia injustificada, cumplan sanciones y/o suspensiones, no serán acreedores del Adicional por Cumplimiento.

ANSES y las entidades gremiales consensuan que el Adicional por Cumplimiento se percibirá en idéntica fecha que la productividad (POA), a aquellos que les corresponda en el mismo recibo de haberes.

Ambas partes solicitan y acuerdan que la presente medida sea agregada en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 305/98 "E", como clausula definitiva, elevando para ello la presente al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Con lo que se da por finalizado el acto, firmando las partes seis (6) ejemplares de un mismo tenor, siendo uno de ellos remitido formalmente por la Gerencia Relaciones Gremiales de ANSES a la Subdirección de Relaciones del Trabajo del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

ANSES · APOPS · ATE · SECASFPI · UPCN

ACTA PARITARIA DEL 31 DE MAYO DE 2012

Complementaria

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, siendo las 11:30 horas del 31 de Mayo de 2012, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL ante el Sr. Director de Negociación Colectiva Lic. Adrián CANETO, por parte y en representación del ANSES, Rodrigo RUETE, Secretario General; Germán Cervantes en su carácter de Subdirector Ejecutivo de Administración; Berenice VAMPA en su carácter de Directora General de Recursos Humanos; Fabiana BERTINO, Directora de Relaciones con la Comunidad y Daniel ALONSO, Director de Administración de personal (...) y por parte de ATE el Sr. Eduardo DE GENNARO, Secretario Administrativo del Consejo Nacional de ATE; Luciano FERNANDEZ, Secretario Gremial de ATE Capital; (...).

Reabierto el acto por la funcionaria actuante, se cede la palabra a la ATE quien MANIFIESTA que: El aumento salarial resulta insuficiente a efectos de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores de la ANSES, por ello solicitamos la urgente discusión e implementación de los siguientes puntos:

- 1) Incremento de las Unidades Remunerativas que componen el Reconocimiento Específico Previsional en escala progresiva en base al criterio de antigüedad, eliminándose el tope de 30 años para su cálculo.
- 2) Creación del "Adicional por Título" a fines de promover la profesionalización

del organismo.

3) Urgente reglamentación de las Normas Generales de Carrera del Personal de ANSES (aprobadas por Acta Paritaria de fecha 19.05.10), la revisión del Nomenclador de Puestos, y el tratamiento de los temas pendientes expresados en Actas de la Comisión Permanente de Carrera.

4) Eliminación del inc. c) Art. 26 del CCT, e inclusión en el CCT la estabilidad propia del empleado público, comprendiendo esta la permanencia en el empleo, puesto, nivel, y remuneración.

5) Implementación inmediata de los Cursos Concursos (cfr. Art. 5 Cláusulas Transitorias CCT) para el pase a planta permanente de todos los trabajadores no permanentes de ANSES.

6) Ampliación del actual Régimen de Licencias.

7) Reanudación del funcionamiento de la CYMAT y la CIOT.

8) Reformulación del funcionamiento del Servicio Médico Laboral.

9) Reducción de la jornada laboral a 6 horas para los trabajadores que realizan tareas de atención al público.

10) Aplicación e implementación del Reglamento de la UDAT.

11) Deducción del tributo del Impuesto a las Ganancias de los conceptos adicionales de la remuneración básica, con idéntico tratamiento que el convenido para el suplemento "Dedicación Funcional" previsto en Art. 80 del Dto. 2098/08 – SINEP.

12) Incremento a 10 sueldos de la "Bonificación por Jubilación" para los trabajadores del ANSES que se acogen al beneficio jubilatorio.

13) Otorgamiento de líneas de créditos hipotecarios a tasas diferenciales para los trabajadores del organismo.

14) Aumento del valor del Adicional por Zona Inhóspita de la Provincia de Río Negro, equiparándolo con las Provincias de Neuquén y Chubut.

En este estado la representación de ANSES deja constancia que procederá a analizar los requerimientos y manifestaciones efectuadas por la Asociación Trabajadores del Estado, con el objeto de ser respondidas en su oportunidad, de considerarlo conveniente.

Leída la presente acta, los comparecientes firman al pie ante mí que certifico.

ATE · ANSES

Salario

Agosto 2013

Sueldo

Categoría	Salario (\$)
26	14.205,40
25	13.769,80
24	13.358,40
23	12.947,00
22	12.535,60
21	12.172,60
20	11.785,40
19	11.422,40
18	11.083,60
17	10.744,80
16	10.430,20
15	10.115,60
14	9.801,00
13	9.510,60
12	9.220,20
11	8.954,00
10	8.687,60
9	8.421,60
8	8.179,60
7	7.937,60
6	7.695,60
5	7.477,80
4	7.260,00
3	7.042,20
2	6.824,40
1	6.630,80

Reconocimiento Previsional

Antigüedad	Valor (\$)
1	121,00
2	242,00
3	363,00
4	484,00
5	605,00
6	726,00
7	847,00
8	968,00
9	1.089,00
10	1.210,00
11	1.331,00
12	1.462,00
13	1.573,00
14	1.694,00
15	1.815,00
16	1.936,00
17	2.057,00
18	2.178,00
19	2.299,00
20	2.420,00
21	2.541,00
22	2.662,00
23	2.783,00
24	2.904,00
25	3.025,00
26	3.146,00

27	3.267,00
28	3.388,00
29	3.509,00
30	3.630,00

POA

Centralizado	
Cargo	POA (\$)
Coordinador de Área	4.912,60
Supervisor	4.737,15
Agentes	3.509,00

Descentralizado	
Cargo	POA (\$)
Jefe de UDAI	5.263,50
Jefe de oficina	4.912,60
Coordinadores de UDAI	4.912,60
Supervisores de UDAI	4.737,15
Jefes de Equipo	4.737,15
Agentes	4.386,25

Ad. Cumplimento

Ad. cumplim.	1.452,00
--------------	----------

“...No hay que olvidar que cuando un político se deja dominar por la ambición, es nada más que un ambicioso. Pero cuando un dirigente sindical se entrega al deseo del dinero, de poder o de honores, es un traidor y merece ser castigado como un traidor”

Eva Perón (1919-1952)

Comisión permanente de carrera

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los diecinueve días del mes de mayo de 2010, se reúnen en la Comisión Permanente de Carrera (COPECA) en la sede de la calle Paraná N° 451 – Piso 12°, en representación de ANSES, el Gerente de Recursos Humanos en su carácter de Presidente de la Comisión Sr. Marcelo Daniel PLOMER, el Dr. Jorge Raúl RUESGA, el Dr. Daniel Oscar DE SIMONE, las señoras Alicia BITTEL, Romina BAKARA, Marina KOHEN, y Graciela GALLO; en representación de ATE, Víctor PEREZ, Santiago AREAL, Alejandro GOMEZ, Federico GARRIDO, Guillermo GARCIA y Diego GARCIA; en representación de APOPS, Berta BUSTILLO, Carmen ROJAS, María Inés SIMON, Fabián MONTANO, Miriam CACERES QUIJANO y David RAMIREZ; en representación de SECASFPI, Rubén GONZALEZ, Liliana GONZALEZ, Liliana CRESPO; en representación de UPCN, Juan Carlos RAMUNDO, Néstor CORDASCO, Nidia MARINI, Rosa Ana COLEGATTI y Silvina COLOMBO.

Iniciada la sesión prevista en Acta COPECA del 12/05/2010, y siendo las 10:00 horas AM, el Gerente de Recursos Humanos y Presidente de la COPECA, abre la sesión e informa la fecha tentativa de la reunión paritaria en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, para el día 31 de mayo de 2010. Asimismo, manifiesta que se pasará a informar acerca de las modificaciones al Documento “Normas Generales para el Régimen de Carrera del Personal de la Administración Nacional de la Seguridad Social”.

Seguidamente, el Gerente de Recursos le cede la palabra al Dr., Daniel Oscar DE SIMONE, Gerente de Desarrollo de Carrera, quien explica las modificaciones realizadas dando lectura a los artículos pertinentes, haciendo entrega del documento definitivo en el que se incorporaron las modificaciones consensuadas en la reunión anterior de la Comisión Permanente de Carrera.

Se someten las Normas Generales para el Régimen de Carrera para el Personal de la Administración Nacional de la Seguridad Social, así definidas a consideración de los Sres. Representantes de las Entidades Sindicales signatarias del Convenio Colectivo vigente.

Luego de un intercambio de ideas, se dan por aprobadas las Normas Generales para el Régimen de Carrera del Personal de la Administración Nacional de la Seguridad Social que se anexan y forman parte integrante de la presente, para ser tratadas y aprobadas definitivamente en la reunión paritaria a celebrarse tentativamente el 31 de mayo de 2010.

Siendo las 13.30 horas, se da por concluida la sesión

A tal efecto se firman cinco (5) ejemplares de un mismo tenor,

ANSES · APOPS · ATE · SECASFPI · UPCN

NORMAS GENERALES PARA EL RÉGIMEN DE CARRERA DEL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Capítulo I - Principios Generales

ARTICULO 1°.-

El Régimen de Carrera comprende a todo el personal de planta permanente y no permanente de ANSES, en los términos y con los alcances del artículo 7° del CCT N° 305/98- E, o el que en el futuro lo suplante, y tiene como finalidad contribuir a la ordenada administración de los recursos humanos del organismo, a través de un Único Escalafón y Matriz de Agrupamientos y Puestos.

ARTICULO 2°.-

Incumbe tanto a la Administración como a las organizaciones sindicales estimular el esfuerzo individual proporcionando los medios para que, en igualdad de oportunidades, todo agente pueda ejercitar el derecho a aprender, perfeccionarse, y progresar en su ubicación escalafonaria.

ARTICULO 3°.-

El principal objetivo del presente Régimen de Carrera es el de mejorar las condiciones de desarrollo de los empleados de la Administración Nacional de la Seguridad Social, proporcionando un modelo de gestión de los recursos humanos que responda a las necesidades del organismo, procurando a la vez, la motivación y la profesionalización de sus trabajadores a través de una adecuada relación entre responsabilidad de la función, perfil, conocimientos, aptitudes y remuneración.

ARTICULO 4°.-

A fin de garantizar el cumplimiento del propósito expresado en el artículo precedente, a través de la presente normativa se establecen las pautas para la implementación de los procesos y herramientas de gestión de recursos humanos -selección, promoción, capacitación, evaluación de desempeño, remuneración y compensaciones- más apropiados al desarrollo de carrera en ANSES.

ARTICULO 5°.-

En su aplicación este régimen se basará en los principios de transparencia de los procedimientos y la responsabilidad del empleado en el desarrollo de su carrera individual.

ARTICULO 6°.-

El desarrollo de cada empleado será la resultante del progreso en su ubicación escalafonaria, mediante la promoción a los diferentes niveles y grados que se establezcan, de conformidad con los procedimientos de promoción y ascenso establecidos en el régimen de carrera.

ARTICULO 7°.-

A los efectos de la aplicación del régimen de carrera, la única condición de acceso a un cargo es la idoneidad, evaluada conforme el procedimiento que estatuye la presente normativa, quedando prohibido todo tipo de discriminación fundada en razones de sexo, raza, etnia, nacionalidad, ideología, religión, o por motivos políticos o gremiales.

ARTICULO 8°.-

En la aplicación de la presente normativa, la Comisión Permanente de Carrera priorizará políticas de ascenso y/o promoción de empleados de planta convenionada para la cobertura de los diferentes cargos, cualquiera fuese la categoría que corresponda a los mismos.

ARTICULO 9°.-

En cuanto a la definición de políticas de ingreso de personal, la Comisión Permanente de Carrera deberá contemplar las disposiciones de la Ley N° 22.431 -Sistema de Protección Integral de los Discapacitados, ampliado en la Ley N° 25.689-, así como las prioridades para el ingreso establecidas en el artículo 8° del Convenio Colectivo de Trabajo N° 305/98 E y las normas sancionadas en el futuro con carácter general por el Gobierno Nacional.

ARTICULO 10°.-

Respecto de lo establecido en el artículo precedente, se deja expresa constancia que dichas prioridades para el ingreso implican prioridad en tanto reúnan los requisitos para el puesto y en igualdad de condiciones otros postulantes.

Capítulo II - Comisión permanente de carrera

ARTICULO 11.-

El presente capítulo reglamenta el funcionamiento de la Comisión Permanente de Carrera conforme lo dispuesto en el artículo 32 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 305/98 E.

ARTICULO 12.-

La Comisión Permanente de Carrera estará integrada por dos partes a saber:

1) La Representación del Empleador.

2) La Representación Sindical signataria del Convenio Colectivo de Trabajo N° 305/98 E, o el que en el futuro se acuerde y homologue para regular las relaciones Estado Trabajador.

ARTICULO 13.-

La representación sindical estará integrada por un máximo de tres (3) representantes

titulares y tres (3) suplentes de cada una de las asociaciones signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 14.-

La representación empleadora de la Administración Nacional de la Seguridad Social será designada íntegramente por el Director Ejecutivo del Organismo, en igual número que los representantes sindicales.

ARTICULO 15.-

La Comisión Permanente de Carrera se reunirá al menos una vez por mes, debiendo ajustarse al quórum que resulte de lo establecido en el artículo 16. Cada parte podrá concurrir con sus asesores, quienes tendrán voz, pero no voto.

ARTICULO 16.-

Será quórum suficiente para establecer la apertura del debate, así como para resolver, la presencia de la representación patronal y de tres Asociaciones Sindicales signatarias del CCT vigente, tomándose en consideración la proporcionalidad en la representación de los trabajadores.

ARTICULO 17.-

Las decisiones de la Comisión Permanente de Carrera, en lo que hace al presente régimen, deberán ser adoptadas como mínimo con las condiciones establecidas para la determinación del quórum. En caso de divergencias, se dejará constancia de ellas en actas debidamente suscritas por las partes -ya sea por la totalidad de sus miembros o bien por quienes las presidan-, haciendo expresa mención al voto expuesto por cada uno de ellos.

ARTICULO 18.-

El incumplimiento o la violación de lo estipulado en los artículos 13, 14, 16 y 17 de la presente normativa, constituirá causal de nulidad de lo tratado en el ámbito de la Comisión.

ARTICULO 19.-

La Administración Nacional de la Seguridad Social deberá asegurar el lugar físico, provisto de los elementos necesarios para garantizar el funcionamiento en forma normal, habitual y permanente de esta Comisión.

ARTICULO 20.-

Será objetivo esencial de la Comisión Permanente de Carrera garantizar el desarrollo, formación y profesionalización de los recursos humanos en condiciones igualitarias de acceso y trato.

ARTICULO 21.-

Será también función de la Comisión Permanente de Carrera interpretar con alcance

general, las normas del Convenio Colectivo relacionadas con el Régimen de Carrera, buscando asegurar la debida integración de la normativa del mismo y la reglamentaria aplicable, a solicitud de las partes, como así también asegurar la adecuada difusión de la normativa relativa a los procesos de selección para la cobertura de vacantes, y de los procesos de promoción, evaluaciones y capacitación.

ARTICULO 22.-

Sin perjuicio de todo lo establecido en los artículos precedentes, serán también atribuciones de la Comisión Permanente de Carrera, todas las que surjan de cada uno de los capítulos siguientes, que integran las presentes Normas Generales y demás normas convencionales vigentes.

Capítulo III - Selección de personal y concursos

ARTICULO 23.-

El ingreso a trabajar en la Administración Nacional de la Seguridad Social y el acceso a cargos mediante concursos, requieren condiciones de idoneidad y conocimientos para el cargo de que se trate, los que serán acreditados a través de mecanismos transparentes y técnicamente sólidos, que garanticen igualdad de oportunidades, pero a su vez, diferenciación entre los postulantes a fin de jerarquizar la función del empleado de ANSES y contribuir de ese modo al Proyecto de Profesionalización de los Recursos Humanos.

ARTICULO 24.-

Para cumplir con lo establecido en el artículo precedente, tanto para el ingreso a la carrera, como para el ejercicio de funciones de conducción, será de aplicación el Reglamento de Selección y Concursos que la Administración Nacional de la Seguridad Social establezca, de conformidad con las normas que surjan de lo acordado en la Comisión Permanente de Carrera.

ARTICULO 25.-

Para cada concurso se establecerá la forma en que serán evaluados y ponderados los siguientes factores:

- a) Estudios y cursos de formación.
- b) Experiencia laboral.
- c) Aptitudes específicas para el desempeño de la función.

ARTICULO 26.-

Podrán inscribirse todas las personas que reúnan los requisitos mínimos exigidos en cada llamado.

ARTICULO 27.-

En el mismo acto administrativo por el que se decida el llamado a concurso, se ordenará la invitación para que las entidades gremiales signatarias del Convenio Colectivo vigente, designen los veedores que asistirán al proceso de selección.

ARTICULO 28.-

Designados los veedores respectivos, o vencido el plazo que se otorgará para la designación, la Dirección Ejecutiva procederá a la integración del Comité de Selección con los veedores sindicales designados y los funcionarios establecidos en los artículos siguientes.

ARTICULO 29.-

El Comité de Selección previsto en el artículo precedente estará integrado por el Gerente de Recursos Humanos, o quien designe para que lo reemplace, el Gerente de Desarrollo de Carrera, o quien designe en su reemplazo, el Gerente de Primer Nivel de la Gerencia en la que se prevé incorporar el personal seleccionado, o quien designe para que lo reemplace.

ARTICULO 30.-

Cuando el cargo a cubrir se encuentre dentro de alguna de las Unidades de Atención dependientes de la Gerencia de Prestaciones, el Comité de Selección se integrará, asimismo, con el Jefe Regional respectivo, pudiendo incluirse, según el criterio del Comité de Selección para cada caso en particular, la presencia del Jefe de la Unidad de Atención respectiva. En ambos casos, los funcionarios mencionados podrán designar representantes para la integración del Comité de Selección.

ARTICULO 31.-

Efectuada la designación de sus integrantes, el Comité de Selección se abocará de inmediato a la definición de las Bases del Concurso.

ARTICULO 32.-

El Comité de Selección determinará las Bases del Concurso, detallando para cada Convocatoria las competencias del puesto de trabajo o función concursada, los métodos para la valoración de los antecedentes y las proporciones de valoración de antecedentes y oposición y toda otra información que se estime necesaria para un más amplio conocimiento de las limitaciones y alcances de la Convocatoria por parte de los que deseen inscribirse.

ARTICULO 33.-

Se garantizará la igualdad de oportunidades a través de la incorporación, en la norma reglamentaria, del procedimiento de Curso Concurso, que estará específicamente organizado para valorar los conocimientos, pericias y habilidades técnicas requeridas por el perfil del puesto de trabajo, incluyendo las que se relacionan con el efectivo desempeño en el Estado y las obligaciones que surgen de esta relación de empleo. Asimismo, todas las que se refieran a los derechos y obligaciones que emanan de la

relación laboral que se pretende.

ARTICULO 34.-

El Comité de Selección elevará a la Dirección Ejecutiva el orden de mérito provisorio en el expediente respectivo. La autoridad convocante resolverá el orden de mérito provisorio, el que será notificado a los interesados.

ARTICULO 35.-

El acto que apruebe el orden de mérito podrá ser impugnado con la debida fundamentación, dentro de los 5 (CINCO) días de notificada. El Comité de Selección, en el que participan las entidades sindicales signatarias en carácter de veedores, deberá expedirse sobre las impugnaciones presentadas dentro de los 10 (DIEZ) días.

ARTICULO 36.-

Vencido el plazo para impugnar o resueltas las impugnaciones, se dictará el acto administrativo correspondiente aprobando el Orden de Mérito Definitivo y poniendo fin al proceso de selección, dentro de los 30 (treinta) días hábiles subsiguientes.

Capítulo IV - Movilidad en la carrera

ARTICULO 37.-

El personal de ANSES ingresa y progresa en los diferentes Niveles, Grados y Agrupamientos, de conformidad con el régimen establecido por la presente norma, como resultado del nivel de idoneidad, formación y rendimiento laboral que alcance.

ARTICULO 38.-

La movilidad en la Carrera estará dada por procesos de Promoción horizontal y vertical, con las modalidades que en cada caso se establezcan.

ARTICULO 39.-

Serán sujetos de Movilidad en la Carrera, todos los trabajadores de ANSES comprendidos en los Agrupamientos establecidos en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente, en tanto hayan sido evaluados en su desempeño y de acuerdo a las condiciones fijadas para cada modalidad.

ARTICULO 40.-

No serán sujetos de movilidad en la Carrera aquellos trabajadores que en el último año hayan tenido sanciones disciplinarias que se encuentren firmes, previstas en el respectivo Reglamento de Personal y en el Convenio Colectivo vigente.

ARTICULO 41.-

No serán sujetos de movilidad en la Carrera los trabajadores que se encontraran bajo el régimen de adscripción, cumpliendo año hayan prestado servicios por un lapso

inferior a seis (6) meses con motivo del usufructo de licencias con o sin goce de haberes contempladas en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente, cada situación particular será examinada por la Comisión Permanente de Carrera a fin de analizar y decidir si quedan incorporados a la movilidad en la Carrera en el período que corresponda.

ARTICULO 42.-

A los fines de la movilidad en la Carrera, se dividen los Agrupamientos Funcionales en tramos, según tres niveles que toman en consideración la complejidad de las tareas de ANSES y autonomía requerida para su desempeño. El personal resulta ubicado en el tramo que corresponda, a los fines de la movilidad en la Carrera, sin alterar su puesto de trabajo y categoría a los fines del reordenamiento inicial para dar comienzo a la movilidad en la carrera.

ARTICULO 43.-

El personal se incorpora al Agrupamiento Funcional que corresponda, según la naturaleza o finalidad principal que se defina para cada Agrupamiento.

ARTICULO 44.-

Para el progreso dentro de cada tramo, denominado Promoción Horizontal, se valorarán las condiciones de desempeño, capacitación, y experiencia -entendida como antigüedad- generando la movilidad automática anual.

ARTICULO 45.-

Para el cambio de tramo, denominado Promoción Vertical, se efectuará el procedimiento de concurso más adecuado, de acuerdo con las normas que se acordarán en la Comisión Permanente de Carrera, valorando los requisitos que se determinen para cada Nivel y Tramo.

ARTICULO 46.-

Dentro de cada Agrupamiento Funcional se podrán establecer orientaciones que den cuenta de conjuntos de trabajadores caracterizados por la prestación de servicios de una específica profesión, función o particularidad laboral. El establecimiento de dichas Orientaciones tendrá por objeto el desarrollo de los trabajadores en la adquisición de competencias laborales particulares y el reconocimiento de específicos itinerarios de ocupaciones, funciones y puestos de trabajo.

Cobertura de cargos jerárquicos

ARTICULO 47.-

El acceso a los cargos jerárquicos se efectúa exclusivamente a través de concurso de oposición y antecedentes, de acuerdo al procedimiento establecido en el Capítulo III de la presente norma.

ARTICULO 48.-

Cuando se convoque a concurso para la cobertura de los cargos de conducción podrá presentarse todo el personal que acredite un mínimo de cinco (5) años de permanencia en el Organismo.

ARTICULO 49.-

Todos los cargos de conducción serán sometidos a reválida, a los cinco (5) años, de acuerdo con la reglamentación que se fije por la Comisión Permanente de Carrera.

ARTICULO 50.-

Todos los trabajadores que hubiesen accedido a cargos de conducción, gozarán de permanencia en el cargo durante el período establecido en el artículo anterior, en tanto cumplan con las condiciones mínimas de desempeño establecidas y no sean pasibles de sanciones disciplinarias que impliquen suspensión a causa de un procedimiento de instrucción sumarial.

Capítulo V - Evaluación de desempeño

ARTICULO 51.-

Establécese la Evaluación de Desempeño como herramienta dentro del Planeamiento de Carrera, con el fin de valorar la actuación y el rendimiento de los trabajadores en relación a las responsabilidades de su puesto, en un período determinado.

ARTICULO 52.-

A efectos de cumplir lo establecido en el artículo precedente, se prevé la activa participación de las entidades sindicales signatarias, en las formas y oportunidades que se fijarán en su reglamentación, resguardando los derechos del trabajador de ANSES, mediante veedurías en los procesos de evaluación y revisión del desempeño y decisión final en los reclamos, en el marco de la actuación de la Comisión Permanente de Carrera.

ARTICULO 53.-

Dicha herramienta se aplicará para detectar necesidades de refuerzo de habilidades y competencias, identificar competencias especialmente destacadas para desarrollar, constituyéndose en fuente de información de los procesos de Promoción, Selección Interna y Capacitación.

ARTICULO 54.-

Se evaluará el desempeño normal y habitual de los trabajadores ajustándose en un todo a lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo y las Descripciones de los Puestos de ANSES.

ARTICULO 55.-

La Evaluación de Desempeño propiamente dicha será realizada por las autoridades superiores del empleado evaluado que se definan en la Reglamentación del Desempeño que se aprobará por la Comisión Permanente de Carrera. Esta Evaluación se realizará una vez al año, considerando a tal efecto el año calendario.

ARTICULO 56.-

Establécese como herramienta de seguimiento la Revisión del Desempeño para verificar el progreso e identificar dificultades, conforme al plan de mejora establecido en la Evaluación de Desempeño.

ARTICULO 57.-

La Revisión del Desempeño será realizada por las y autoridades superiores del empleado evaluado, que se definirán en la Reglamentación que se aprobará oportunamente por la Comisión Permanente de Carrera, de modo previo a la próxima Evaluación de Desempeño.

ARTICULO 58.-

La Evaluación de Desempeño se efectuará a todo el personal de planta permanente y transitoria de ANSES, en tanto cuenten a la fecha de Evaluación propiamente dicha, con un mínimo de seis (6) meses de antigüedad

ARTICULO 59.-

No serán evaluados aquellos que dentro del período de evaluación hayan prestado servicios por un lapso menor a tres (3) meses, con motivo del usufructo de licencias con o sin goce de haberes contempladas en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente, o se encuentren adscriptos a otros organismos.

ARTICULO 60.-

La Gerencia Recursos Humanos será la responsable de comunicar el inicio del Programa de Evaluación de Desempeño a toda la Organización y de dictar los Talleres para Evaluadores de modo previo al inicio del proceso.

ARTICULO 61.-

Las calificaciones correspondientes a la Evaluación de Desempeño, así como la documentación relativa a su reconsideración y/o modificación, revisten carácter confidencial, y deberán tener un tratamiento acorde a ese carácter por parte de la Gerencia Recursos Humanos y de la Comisión Permanente de Carrera.

ARTICULO 62.-

La Comisión Permanente de Carrera definirá la vía recursiva del proceso de Evaluación de Desempeño, contemplando una instancia de apelación en el marco dispuesto por el presente régimen.

Capitulo VI - Capacitación

ARTICULO 63.-

Las exigencias de necesidades de formación del personal para el Plan de Carrera son satisfechas mediante los siguientes programas, dirigidos por la Gerencia Capacitación de ANSES, a saber:

- a) Alta Gerencia Pública y Formación Superior
- b) Entrenamiento laboral

Para el desarrollo de estos programas, la Gerencia Capacitación promoverá y ejecutará actividades organizadas en modalidades formales (presenciales, semipresenciales o a distancia), no formal o de desarrollo y acreditación de competencias laborales; y certificara las actividades de capacitación realizadas en otras instituciones.

ARTICULO 64.-

La planificación de la formación comienza con la identificación de las necesidades de la organización a través de un Plan Nacional de Detección de Necesidades de Capacitación Anual que es fuente de información para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

ARTICULO 65.-

Para la detección de las necesidades de capacitación y la coordinación de las actividades pertinentes, las gerencias de ANSES deben prestar la colaboración necesaria a la Gerencia de Capacitación.

ARTICULO 66.-

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) tiene como objetivo organizar las actividades formativas con el fin de asegurar el desarrollo de las competencias del personal en función de su puesto de trabajo. Este plan está organizado en áreas temáticas que se determinarán anualmente alineadas con los objetivos estratégicos, proyectos institucionales y acciones de mejora continua. El documento será preparado por la Gerencia de Capacitación y sometido a la aprobación de la Comisión Permanente de Carrera, para su aprobación por el Director Ejecutivo de la Administración Nacional de la Seguridad Social, antes del 31 de Octubre de cada año y posterior ente difundido a toda la organización.

ARTICULO 67.-

A partir del Plan Institucional de Capacitación, mensualmente se organizan los Planes Operativos de Capacitación (POC), en los cuales se detallan las acciones formativas a desarrollar durante dicho período. El POC permite optimizar los recursos y garantizar una mayor eficiencia en la implementación de las actividades de capacitación, evitando la dispersión de esfuerzos, la duplicación de gastos, la superposición y/o acciones de aislamiento.

ARTICULO 68.-

Las actividades de capacitación susceptibles de otorgar puntaje para la Carrera, estarán orientadas al desarrollo de competencias generales (saberes comunes a todos los puestos de trabajo) y específicas (saberes necesarios para desempeñar tareas propias relacionadas al puesto de trabajo).

ARTICULO 69.-

Deberá garantizarse el acceso equitativo a la capacitación, a todos los trabajadores con independencia de su categoría de revista, ubicación geográfica o cualquier otro parámetro.

ARTICULO 70.-

La Gerencia de Capacitación informará, mediante los canales disponibles, las capacitaciones vigentes.

ARTICULO 71.-

Las actividades de capacitación que excedan la cantidad de puntos mínimos exigidos para la promoción del grado, serán reconocidas hasta en un CINCUENTA POR CIENTO (50%) para las exigencias de capacitación requeridas para el grado siguiente.

ARTICULO 72.-

Las acciones formativas se llevarán a cabo respetando lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo vigente. En el caso de serlo dentro del horario laboral, el tiempo durante el cual los trabajadores asistan a las actividades formativas, será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

ARTICULO 73.-

En las actividades de capacitación que otorguen puntos, se evaluarán los aprendizajes promovidos con las siguientes calificaciones:

- a) Aprobado
- b) No aprobado

La calificación “Aprobado” significa que el agente satisfizo las exigencias básicas de la actividad, pudiendo estar acompañada de puntaje, según corresponda. La calificación “No aprobado” habilita para acceder a UN (1) periodo o actividad de recuperación. Si pasada esta recuperación, el agente no alcanzare la calificación “Aprobado”, se dará notificación fehaciente a la autoridad que conformó la ficha de inscripción. Las exigencias para calificar “Aprobado” y las actividades de recuperación serán establecidas por la Gerencia de Capacitación.

ARTICULO 74.-

Para el reconocimiento de actividades realizadas por fuera de los circuitos de

capacitación interna o externa de ANSES, es menester que el agente acompañe al formulario respectivo, programa y toda la documentación requerida por la Gerencia de Capacitación con base en la cual se elaborará el informe, en el que se ponderen, al menos, los siguientes criterios:

- Pertinencia del contenido temático de la actividad en relación a la especificidad del organismo o del puesto de desempeño;
- Calidad del contenido de formación;
- Intensidad de participación del peticionante en la actividad;
- Calidad y prestigio de la entidad certificante de la actividad;
- Calidad del proceso evaluador.

La aplicación de estos criterios se ajustará a la naturaleza y modalidad de la actividad según se establezca.

Capitulo VII - Fondo permanente de formacion para la carrera

ARTICULO 75.-

Se crea el Fondo Permanente de Formación para la Carrera que se afectará a los Programas de Formación e Inversión en desarrollo de los recursos humanos de la Administración Nacional de la Seguridad Social.

ARTICULO 76.-

La función asignada al Fondo creado por el artículo precedente, comprenderá la planificación y programación de acciones de formación para la movilidad funcional de los empleados y su recalificación laboral acorde con el perfil de los puestos de trabajo a asignar, derivados de los cambios producidos por la aplicación de nuevas tecnologías o de modificaciones funcionales u organizacionales implementadas como consecuencia del proceso de modernización de la Administración Pública Nacional y de profesionalización del personal de ANSES.

ARTICULO 77.-

El Fondo Permanente de Formación para la Carrera es independiente del presupuesto asignado a la Gerencia de Capacitación de la Administración Nacional de la Seguridad Social, dado que procura garantizar la igualdad de oportunidades de formación para todos los empleados, independientemente de cuestiones coyunturales presupuestarias.

ARTICULO 78. -

Los recursos para el financiamiento del Fondo Permanente de Formación para la Carrera se asignarán respondiendo a los diferentes Programas de Formación aprobados oportunamente por la Comisión Permanente de Carrera.

ARTICULO 79.-

La Gerencia de Capacitación de la Administración Nacional de la Seguridad Social elaborará los planes estratégicos de capacitación, tanto general como específica, y sus correspondientes Planes institucionales anuales, sobre la base de las propuestas elevadas en función de necesidades detectadas y las propuestas a elevar por las organizaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo vigente.

ARTICULO 80.-

Dichos planes se articularán con las estimaciones cuantitativas y de las características de las competencias laborales a satisfacer para atender los servicios actuales y futuros de las distintas gerencias de ANSES.

ARTICULO 81.-

La transparencia y eficiencia en la asignación de los recursos del Fondo Permanente de Formación para la Carrera se lograrán a través de la gestión conjunta de la Administración Nacional de la Seguridad Social y las Entidades Sindicales signatarias del Convenio Colectivo vigente.

ARTICULO 82.-

Para cumplir lo establecido en el artículo precedente, se creará una Comisión de Administración del Fondo Permanente de Formación para la Carrera, integrada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la Administración Nacional de la Seguridad Social y TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por cada una de las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo vigente.

ARTICULO 83.-

Sin perjuicio de lo que se reglamente oportunamente, la Comisión de Administración tendrá como mínimo las siguientes funciones:

- a) Contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación del personal comprendido, derivadas tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas por las respectivas gerencias donde el personal se desempeñe.
- b) Colaborar con la formulación de líneas de capacitación orientadas a preparar y/o fortalecer las capacidades laborales del personal para la utilización más efectiva de las nuevas tecnologías de gestión requeridas por las dependencias.
- c) Promover y apoyar a la elaboración, ejecución y/o evaluación de programas de capacitación que desarrollen o fortalezcan competencias laborales requeridas para el desempeño efectivo de distintos puestos de trabajo y facilitar la

movilidad funcional de los empleados y su correspondiente profesionalización.

- d) Administrar los recursos financieros que se le asignen en función de las funciones precedentemente establecidas.
- e) Dictar las regulaciones para la asignación de los recursos a las actividades de capacitación que se aprueben.
- f) Publicar con frecuencia no inferior a un trimestre en la correspondiente Página WEB, el detalle de las actividades aprobadas y en curso, y de la utilización y destino de los recursos puestos a su disposición.

ARTICULO 84.-

El Fondo Permanente de Formación para la Carrera se financiará con el aporte de la Administración Nacional de la Seguridad Social, con la modalidad y en los montos que se fijarán oportunamente.

Clausulas transitorias

PRIMERA: Las partes acuerdan que a partir de la firma en reunión paritaria de las presentes Normas Generales para el Régimen de Carrera del Personal de la Administración Nacional de la Seguridad Social, quedan derogadas todas las normas anteriores que se opongan a las presentes.

SEGUNDA: Teniendo en cuenta que el presente régimen no alcanza al personal extraconvencionado, la Administración Nacional de la Seguridad Social y las Entidades Sindicales signatarias del Convenio Colectivo N° 305- E, se comprometen a analizar las modificaciones normativas que sean necesarias, para que los empleados de la Administración Nacional de la Seguridad Social puedan participar en los concursos de cargos gerenciales de modo de ampliar su horizonte de carrera.

TERCERA: Las partes acuerdan analizar el rediseño del Escalafón de Puestos de ANSES con el fin de hacerlo coherente con las nuevas Normas Generales del Régimen de Carrera para el Personal de la Administración Nacional de la Seguridad Social.

ANSES · APOPS · ATE · SECASFPI · UPCN

Comisión de condiciones y medio ambiente de trabajo

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 5 días del mes de octubre de 2010, se reúnen en Suipacha 782 3° piso, la Comisión Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de ANSES, representada en este acto por parte de ANSES por Marcelo PLOMER Gerente de Relaciones Gremiales, Romina BAKARA, Omar SIMONETTI, Pablo GUILHERME FLORENCIO, Silvia LIGUORI, Guadalupe SUSTAS, Christian ESPINOSA y Horacio FERRARI; por APOPS, Fabián MONTANO; por ATE, Martín BOER, Claudio SETTECASI, Eduardo PRINGLES; por SECASFPI, Eduardo MEDIBURO, Raúl PALERMITTI, Gabriela JAURENA; UPCN, Marlo GOMEZ, Héctor BIRSCHUVALL, César SAENZ Y Mónica ESPINDOLA.

Iniciada la reunión, las partes acuerden el siguiente Reglamento Interno:

Artículo 1°.-

El presente reglamento rige el funcionamiento de la CyMAT creada mediante Acta Paritaria de fecha 22/09/2009, su desempeño estará regido conforme lo establecido por las Leyes 19.587 (Higiene y Seguridad en el Trabajo) y 24.557 (Riesgos de Trabajo), sus normas complementarias y modificatorias, Convenios Internacionales de la OIT y OMS, en lo que se refiere a la salud de los trabajadores.

De la conformación

Artículo 2°.-

La CyMAT ANSES estará conformada por la representación patronal y por la representación sindical signataria del CCT 305/98 'E' y Actas complementarias, o el que en el futuro lo reemplace.

Artículo 3°.-

- a) La Representación sindical estará integrada por 3 (tres) miembros titulares y 3 (Tres) miembros suplentes, por cada Asociación Sindical signataria del Convenio vigente, pudiendo asistir un asesor por cada Organización Sindical que tendrá voz pero no voto.
- b) La Representación patronal estará integrada por igual número que las Entidades Gremiales, tanto para los titulares como para los suplentes debiendo vestir uno de los integrantes el cargo de Gerente.

De las sesiones, quórum y acuerdos

Artículo 5°.-

La CyMAT se reunirá en sesiones ordinarias y extraordinarias, las que se desarrollarán

según el orden del día establecido para cada de ellas, teniendo sede en Suipacha 782 3° piso.

Artículo 6°.-

Las sesiones ordinarias se celebrarán el 1° miércoles de cada mes. Dichas sesiones serán convocadas con una antelación cinco (5) días hábiles mediante notificación fehaciente. Se fijará las 11 hs. con una espera máxima de 30 minutos para lograr quórum establecido en el Artículo 8° del presente reglamento. En caso de coincidir con un día no laborable, la sesión pasará al día siguiente laborable a la misma hora. Cabe mencionar que la regularidad podrá ser modificada a petición de las partes.

Artículo 7°.-

Las sesiones extraordinarias serán convocadas a solicitud de cualquiera de las partes de la CyMAT ante razones de urgencia y se deberán incluir los temas del orden del día en el mismo momento que se convoca a dicha sesión.

Artículo 8°.-

Para efectuar las sesiones ordinarias y extraordinarias, se deberá contar con un quórum mínimo de al menos tres (3) asociaciones sindicales y la empleadora. De no conformarse el quórum se procederá a una segunda convocatoria para el mismo día y hora de la semana siguiente. De persistir la falta de quórum se asentará en actas registrando los motivos de la misma, dando por concluida la sesión convocada.

Artículo 9°.-

Votación.

Del secretariado técnico administrativo

Artículo 10°.-

La CyMAT tendrá un secretariado técnico administrativo integrado por un (1) representante de cada organización e igual número de la parte empleadora.

El Secretariado Administrativo tendrá las siguientes funciones de organización:

- a) Remitir a los representantes de las partes las citaciones para las reuniones y el orden del día, adjuntando copia de los antecedentes e informes que correspondan.
- b) Preparar las actas de cada reunión que deberán ser suscritas al finalizar las mismas o en su defecto al iniciarse la siguiente reunión.
- c) Llevar el registro de las actas labradas por la CyMAT.
- d) Registro de entrada y salida de toda documentación remitida a la CyMAT.
- e) Realizar los trámites administrativos y de apoyo que correspondan a la

CyMAT.

Artículo 11.-

La ANSES prestará la asistencia y el apoyo administrativo necesario para el normal funcionamiento del secretariado.

Del orden del día

Artículo 12.-

Los temas del orden del día se incluirán por orden cronológico de ingreso a la CyMAT y serán remitidos a los representantes de las partes con una antelación no inferior a tres (3) días hábiles para las sesiones ordinarias.

Para las sesiones extraordinarias se deberán incluir los temas del orden del día en el mismo momento que se convoca a dicha sesión. La incorporación de otros asuntos que por su urgencia y de manera excepcional requieran de tratamiento en esa misma sesión deberá quedar supeditada a votación.

Artículo 13.-

De cada sesión de la CyMAT ANSES se labrará la pertinente acta en la cual se hará constar la temática tratada y sus conclusiones. Las actas serán rubricadas por los representantes presentes de las partes integrantes.

Artículo 14.-

La CyMAT tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Comprometer al área responsable del empleador y responder por el cumplimiento de las leyes, normas, decretos relativos a la higiene y seguridad laboral.
- b) Coordinar y asistir a los delegados sindicales en su derecho a participar en el control de la prevención de los riesgos del trabajo en los lugares de trabajo.
- c) Formular recomendaciones y exigir el cumplimiento de normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes y enfermedades profesionales.
- d) Fomentar acciones de capacitación en lo que respecta a las condiciones de trabajo, higiene y seguridad, primeros auxilios e incluso con relación a factores psicosociales producto de las características de los puestos de trabajo, en los diferentes edificios y oficinas del Organismo.
- e) Recepcionar, analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas por trabajadores ante la misma.
- f) Requerir información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento sobre riesgo del trabajo al área competente.
- g) Solicitar informes previos a la inauguración de nuevos edificios, con la

intención de que dichos informes sean tornados en cuenta con antelación a la apertura de ellos.

h) Trabajar en conjunto con las áreas técnicas y específicas para verificar el cumplimiento de la normativa sobre seguridad e higiene y riesgos del trabajo.

i) Orientar en las políticas de divulgación, información y capacitación.

j) La comisión podrá solicitar estadísticas sobre accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y cuáles son las enfermedades que provocan licencias médicas prolongadas.

La ANSES queda sujeta al cumplimiento de las previsiones establecidas por las Leyes 19587 de Higiene y Seguridad y 24557 de Riesgos del Trabajo, sus normas reglamentarias y modificatorias, Convenios Internacionales de la OIT y OMS en lo que se refieren a la salud de los trabajadores y aquellas específicamente adoptadas por la Comisión CyMAT.

La Comisión CyMAT deberá tratar los inconvenientes que surjan para la aplicación de las normas de que se trata o las denuncias interpuestas en cada dependencia de ANSES, procurando la solución en dicho ámbito. A tal fin, podrá requerir la presencia de un especialista de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

Las decisiones de esta comisión deberán adaptarse a cada situación en particular y por escrito, elevándose a la comisión para su conocimiento y eventual adopción de medidas.

De considerar procedente su intervención la comisión citada emitirá un Acta Acuerdo que será vinculante para las partes.

Artículo 15.-

Las sesiones ordinarias de esta Comisión podrán ser suspendidas siempre que se comunique a todas las partes integrantes la causa con 48 hs. de antelación de forma escrita con la debida justificación, fijándose una nueva reunión para la semana siguiente mismo día mismo horario.

Artículo 16.-

Las actividades recomendaciones y/o informes que surjan de la CyMAT serán publicadas para conocimiento de todos los trabajadores, esta información no se dará en forma nominal sino que saldrá del seno de la propia comisión, cumpliendo con los principios éticos que deben todos los trabajadores.

Clausula transitoria

El presente reglamento está sujeto a modificaciones y/o agregados, en la medida en que la CyMAT ANSES considere necesario pautar nuevos procedimientos con el acuerdo de las partes integrantes de la comisión.

Las partes acuerdan que el orden del día para la próxima reunión, fijada para el 20/10/2010 a las 11 hs. en Suipacha 782 3° Piso, será:

1.- Dada la propuesta sobre el cómputo de la votación presentada por UPCN, con consenso de las restantes entidades sindicales, que se detallara en el Art. 9° del Reglamento Interno de la CYMAT, ANSES comunica que elevará la consulta ante las máximas autoridades a fin de brindar una respuesta en la próxima reunión.

2.- Todas las partes se comprometen a traer propuestas de comunicación sobre la temática de la CyMAT para ser difundida.

3.- Las Asociaciones Sindicales solicitan a ANSES informe los estados de las dependencias consideradas como críticas, a los efectos de que sean tratados en el marco de la CyMAT.

Se firman cinco (5) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

ANSES · APOPS · ATE · SECASFPI · UPCN

Comisión de igualdad de oportunidades y de trato

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires siendo el día 30 de noviembre de 2010, se reúnen en el ámbito de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato, en representación de ANSES, Marcelo PLOMER Gerente de Relaciones Gremiales, Romina BAKARA, Guadalupe SUSTAS, Christian ESPINOSA en representación de la parte sindical, por APOPS, Fabián MONTAÑO, por ATE, Sabrina TUFFO, por SECASFPI, Liliana CRESPO, Elena FUERTES por UPCN, Javier MIRANDA, Adriana GHIRINGHELLI, Adriana ESPOSITO.

Iniciada la sesión, se hace lectura del Orden del Día propuesto en el acta de fecha 09/11/2010, para su tratamiento en el ámbito de esta Comisión.

Luego de esto las partes acuerdan lo siguiente:

- 1) El texto ordenado que contiene en detalle, tanto el manual de procedimiento como el reglamento interno de CIOT del ANEXO I que se adjunta a la presente acta.
- 2) Dejar constancia a través de la presente acta, que esta Comisión comienza formalmente a recepcionar las consultas y/o denuncias.
- 3) El texto del afiche de difusión del ANEXO II, que se aduna al presente documento.
- 4) Que el afiche del ANEXO II sea enviado a la Coordinación Imprenta para su impresión masiva, conjuntamente con el tríptico aprobado en el acta de fecha 09/11/2010.

El orden del día para la próxima reunión técnica fijada de conformidad el 14 de diciembre de 2010 a las 10 horas en la sede de la CIOT, Suipacha 782 39 piso de esta ciudad, será:

- 1.- Las Entidades Gremiales solicitan que se modifique el Art. 3 de la Resolución D.E. ANSES N° 577/06 adecuándose a lo acordado en el acta de fecha 01/06/2010.
- 2.- Los gremios signatarios solicitan que se haga efectivo el funcionamiento del espacio de que la CIOT tiene en la página web interna de ANSES.
- 3.- Las 4 asociaciones sindicales intiman a ANSES a presentar, en un plazo perentorio de 10 días hábiles, el listado de miembros paritarios, bajo apercibimiento de efectuar la pertinente denuncia ante los organismos

correspondientes.

De conformidad se firman cuatro (5) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

ANSES · APOPS · ATE · SECASFPI · UPCN

COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO - CIOT ANSES

Créase la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato cuyo objetivo esencial será garantizar el cumplimiento del principio de no discriminación y de Igualdad de oportunidades y trato; velando por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia, de manera de dispensar a todos los trabajadores y trabajadoras igual trato en idénticas situaciones.

Violencia laboral

Se considera violencia laboral a toda conducta ejercida en el ámbito laboral, por un agente que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, se materialice mediante toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada, manifestando abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, de alterar su salud física o mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género.

Las partes se comprometen a velar por el cumplimiento de todos los puntos precedentes con el fin de garantizar al trabajador relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotores del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato.

Reglamento interno

Artículo 1°.-

El presente reglamento rige el funcionamiento interna de la Comisión de Igualdad de Oportunidad y de Trato de la ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES), en adelante "CIOT ANSES", creada mediante la Resolución D.E. ANSES N° 577 de fecha 6 de julio de 2006, según lo establecido en los Art. 14 Bis, 75 Inc. 22 y 23 y concordantes de la CONSTITUCION NACIONAL, la Ley N° 23.592 promulgada el 23 de agosto de 1998, el Decreto N° 41/99, el Acta Acuerdo Paritaria de fecha 22 de junio de 2006, el Artículo 11 inciso e) del Convenio Colectivo de Trabajo 305/98 "E" y la Ley 26.485 Ley de protección integral para prevenir, sancionar

y erradicar la violencia contra las mujeres.

De la conformación

Artículo 2°.-

La CIOT ANSES estará conformada por dos (2) partes a saber:

1) Representación Patronal.

2) Representación Sindical signataria del CCT 305/98 "E" o el que futuro lo remplace.

Artículo 3°.-

La representación sindical estará integrada por tres (3) miembros titulares y tres (3) miembros suplentes por cada Asociación Sindical signataria del CCT vigente.

Artículo 4°.-

La representación patronal estará integrada por igual número de representantes sindicales, tanto para los miembros titulares como para los suplentes, uno de los cuales deberá desempeñarse en un cargo de gerente dentro de la estructura funcional de ANSES.

De las sesiones, quorum y acuerdos

Artículo 5°.-

La CIOT ANSES se reunirá en sesiones ordinarias y extraordinarias las que se desarrollarán según el orden del día establecido para cada una de ellas. Dichas sesiones tendrán sede en Suipacha 782 3° piso.

Artículo 6°.-

Las sesiones extraordinarias serán convocadas con cinco (5) días hábiles de antelación mediante notificación fehaciente y se efectuaran el último martes de cada mes a las 11 horas con una espera máxima de 30 minutos para integrar quórum establecido en el Art. 8° del presente, transcurrido dicho lapso sin conformarse el quórum se procederá conforme el Art. 9°. En caso de coincidir con un día no laborable, la sesión se pasará al día siguiente laborable a la misma hora. Si las partes así lo acordaran, podrá aumentarse el número de sesiones ordinarias mensuales.

Artículo 7°.-

Las sesiones extraordinarias serán convocadas a solicitud de cualquiera de las partes, empleadora y/o sindicatos signatarios del Convenio Colectivo de Trabajo vigente, de la CIOT ANSES, por razones de justificada urgencia y la citación será realizada con una antelación mínima de tres (3) días hábiles, debiéndose adjuntar copia del informe sobre la situación a tratar y sus respectivos antecedentes.

Artículo 8°.-

Para efectuar las sesiones ordinarias y extraordinarias, se deberá contar con un quórum mínimo de al menos tres (3) Asociaciones Sindicales y la Empleadora.

Artículo 9°.-

Si la sesión ordinaria o extraordinaria, no se efectuara por falta de quórum la segunda convocatoria se hará para el mismo día de la semana siguiente y la hora pactada para las sesiones habitualmente. En caso de persistir la falta de quórum, se registrara en el libro de actas los motivos por los cuales no se ha podido tratar el Orden del Día, siendo este suscripto por las partes presentes, dándose por concluida la sesión convocada.

Artículo 10°.-

Las sesiones ordinarias y extraordinarias se desarrollarán durante la jornada laboral. En el supuesto de que no se llegara a concretar el desarrollo del orden del día, se pasará a un cuarto intermedio, el que tendrá lugar dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles posteriores.

Artículo 11.-

Las sesiones ordinarias y extraordinarias se conformarán por los tres (3) representantes titulares, pudiendo asistir con un (1) asesor por cada organización sindical. Solo en caso de ausencia de alguno de los miembros titulares, podrá ser remplazado por uno de los miembros suplentes designados a tal efecto.

Artículo 12.-

Las propuestas y recomendaciones se adoptarán con el voto de al menos tres (3) Asociaciones Sindicales y la Empleadora, contando con un voto por organización sindical a los efectos del quórum y para los acuerdos o decisiones que puedan adoptarse. En el caso de la representación patronal esta posee tantos votos como Asociaciones Sindicales signatarias del CCT vigente la conformen, a los efectos del quórum y de los acuerdos que puedan adoptarse.

Causas de suspensión de la reunión ordinaria

Artículo 13.-

Las sesiones ordinarias de esta comisión podrán ser suspendidas siempre que se comunique a todas las partes integrantes, la causa con 48 hs. de anticipación, de forma escrita, con la debida justificación. Fijándose una nueva reunión para la semana siguiente, mismo día y mismo horario.

Del secretariado tecnico administrativo

Artículo 14.-

La comisión tendrá un secretariado técnico administrativo integrado por un (1) representante de cada organización e igual número de la parte empleadora, de los

miembros designados para esta comisión.

Artículo 15.-

El secretariado Técnico Administrativo tendrá como funciones:

- a) Remitir a los representantes de las partes integrantes de la CIOT ANSES, las convocatorias para las sesiones, adjuntando el orden del día respectivo y los antecedentes e informes que correspondan.
- b) Preparar las actas de cada sesión ordinaria o extraordinaria y llevar su registro. Las citadas actas deberán ser suscriptas al finalizar la sesión o al inicio de la siguiente.

Del orden del dia

Artículo 16.-

El orden del día consiste en un plan establecido con antelación, que incluya todos los asuntos que deban tratarse previo para el conocimiento de las partes. El mismo se elabora al finalizar cada sesión ordinaria.

Artículo 17.-

El orden del día deberá contener los siguientes puntos:

- a) Aprobación del orden del día.
- b) Lectura y consideración del Acta de la sesión anterior.
- c) Aprobación, enmiendas y firma del Acta.
- d) Temas a tratar (casos y/o proyectos de prevención), debate y propuestas.

Artículo 18.-

El secretariado técnico administrativo podrá informar otros temas, no contemplados en el orden del día aprobado para la sesión pertinente, por riguroso orden cronológico de presentación ante la CIOT ANSES, los que deberán ser remitidos a los representantes de las partes junto con sus antecedentes con una antelación no inferior a cinco (5) días hábiles en el caso de las sesiones ordinarias.

Artículo 19.-

La incorporación de otros temas, así como cualquier modificación al orden del día deberán ser resueltas por acuerdo de las partes integrantes de la comisión.

De las actas

Artículo 20.-

De cada sesión de la CIOT ANSES, se labrará la pertinente acta, en la que se hará

constar la temática tratada y sus conclusiones. Las actas serán rubricadas por los representantes presentes de las partes integrantes.

De las atribuciones y funciones

Artículo 21.-

La CIOT ANSES tendrá las siguientes funciones:

- a) Elaborar su propio reglamento interno.
- b) Defender el respeto a la dignidad y no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- c) Promover las buenas prácticas y medidas de acción positiva.
- d) Realizar campañas de sensibilización y concientización.
- e) Interactuar con las demás comisiones en políticas de información, capacitación y divulgación.
- f) Incorporar a la capacitación prevista, actividades de esclarecimiento y desarrollo de la temática; así como también investigaciones atines a la misma.
- g) Elevar informes semestrales sobre procedimientos de gestión y aplicación del presente convenio en materia de discriminación en el empleo e igualdad de oportunidades y de trato.
- h) Asesorar a todo aquel trabajador o trabajadora de ANSES que considere haber padecido trato desigual, discriminación o violencia laboral en el ámbito de esta Administración.
- i) Recibir denuncias de agentes hechas en forma escrita e individualmente, observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad y resguardo de la identidad del afectado.
- j) Solicitar informes sobre instrucciones sumariales y sanciones, en las que pudiera haberse incumplido con el principio de igualdad oportunidades y trato.
- k) Intervenir, con carácter de tercero interesado, en los procedimientos administrativos que se originen ante denuncias por el incumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y trato.
- l) Impulsar el tratamiento y resolución de las denuncias ante la Dirección Ejecutiva de la Administración Nacional de la Seguridad Social.
- m) Solicitar las sanciones disciplinarias que pudieran derivarse de los

procedimientos efectuados, según lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo 305/98 "E" y en el Régimen Disciplinario.

n) La comisión adopta como guía los modos en que la OIT promueve el principio fundamental de igual de oportunidades y de trato entre varones y mujeres en el mundo laboral, a saber: como una cuestión de derechos humanos, como un imperativo de justicia social y atenuación de la pobreza, y como una cuestión de desarrollo social y económico.

o) Solicitar informes estadísticos al área de Psicología Laboral y Servicio Médico, como una herramienta al servicio de la prevención.

De los agentes con discapacidad

Artículo 22.- Promoción de los agentes con discapacidad.

Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de su carrera administrativa, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 22.431, concordantes y modificatorias.

Artículo 23.-

La CIOT ANSES elaborará el procedimiento de recepción y gestión de las denuncias y/o actuaciones recibidas, observando los alcances de la Resolución DE ANSES N° 577/06, según lo establecido en los Art. 14 Bis, 75 Inc. 22 y 23 y concordantes de la CONSTITUCION NACIONAL, la Ley N° 23.592, el Decreto N° 41/99, al Acta Acuerdo Paritaria de fecha 22/06/06 y el Artículo 11 inciso e) del Convenio Colectivo de Trabajo 305/98 "E". Una vez elaborado y aprobado, pasará a formar parte de este reglamento, al que se incorporará como Anexo.

Artículo 24.-

Se propenderá a la difusión del procedimiento citado en el Artículo 19, a través de los medios que estimen correspondientes los integrantes de la CIOT ANSES, a fin de que sea de conocimiento de todos los empleados de ANSES.

Las decisiones de esta comisión deberán adoptarse en un tiempo prudencial y por escrito, elevándose a la Comisión Paritaria Permanente para su conocimiento y eventual adopción de las medidas.

En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la comisión remitirá en consulta a la Comisión Paritaria Permanente de la CIOT un informe circunstancial con precisa mención de la cuestión y la diferencia entre partes. De considerar precedente su intervención, la Comisión Paritaria Permanente citada emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

De la confidencialidad

Artículo 25.-

La totalidad de los integrantes de la CIOT ANSES tanto en su cargo de titulares como suplentes asumen el compromiso de respetar y hacer respetar la garantía de confidencialidad, discreción e imparcialidad de los temas que se sometan a su consideración.

En particular, se obligan a mantener la más estricta reserva respecto a toda información a la que accedan como consecuencia de funciones encomendadas a la Comisión, debiéndose ajustar en todo momento a las disposiciones de la Ley N° 25326 y del Decreto N° 1558/01.

MANUAL DE PROCEDIMIENTO DE LA CIOT ANSES

Consideraciones generales

La finalidad del procedimiento es establecer si el o los hechos denunciados se encuadran en los principios enunciados en las actas de la CIOT ANSES de los días 01/06/10 y 24/08/10 respecto de: prevención y erradicación de la violencia laboral, promoción de los agentes con discapacidad y eliminación de tratos discriminatorios.

Las partes se comprometen en cumplir y hacer cumplir el Art. 25 del reglamento interno de la CIOT sobre: garantía de confidencialidad, discreción e imparcialidad de los temas que se sometan a consideración de la comisión.

El incumplimiento de las garantías establecidas en el artículo anterior, harán pasibles a los responsables de las sanciones previstas en las leyes y demás normas pertinentes.

Iniciación del procedimiento

El procedimiento podrá ser iniciado:

Por denuncia formulada por escrito por el afectado, que deberá reunir los recaudos requeridos en el apartado de los requisitos, del presente manual.

Se encontrará legitimado para formular la denuncia, todo aquel trabajador de esta administración, independientemente de la modalidad contractual que revista, que se considere afectado por uno o más actos configurativos de discriminación, desigualdad, hostigamiento, acoso, violencia física o moral, ejecutado o consentido por un agente que manifieste abuso de autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, en el marco de la relación de trabajo.

Requisitos

La denuncia deberá contener bajo sanción de inadmisibilidad:

1) Una nota dirigida a la Comisión de Igualdad de Oportunidades y Trato en la que se

consigne el lugar y fecha, la dependencia en la que presta servicios el denunciante o los denunciantes y la simple mención que se adjunta en sobre cerrado la denuncia. La misma podrá ser remitida por correo interno, externo o personalmente.

2) Un sobre debidamente cerrado que contenga la denuncia, en la que deberá consignarse:

a.- Nombres y apellidos completos del denunciante.

b.- Tipo y número de documento acreditante de su identidad.

c.- Domicilio en el que serán válidas las notificaciones, sin que el incumplimiento de este recaudo obste a la prosecución de las actuaciones. Como así también un número telefónico de contacto.

d.- Dependencia en la que cumple sus funciones.

e.- Situación de revista.

f.- Nombre y apellido del denunciado y cargo que enviste, de ignorar alguno de estos datos aportar los elementos con que cuente para posibilitar su individualización y situación de revista.

g.- Relación jerárquica entre denunciante y denunciado indicando, si aquella no se derivase de un nombramiento formal, la identidad y el cargo de los funcionarios que, de hecho, hubiesen investido de autoridad a quien sindicaba como autor de la conducta lesiva.

h.- Relato sucinto de los hechos denunciados y en cuanto fuese posible, las circunstancias de lugar, tiempo, modo de ejecución y la indicación, en su caso, de sus partícipes y/o instigadores, y la identidad de testigos y demás elementos que puedan conducir a su comprobación.

i.- La firma del denunciante.

Secretariado administrativo

La secretaría administrativa será una persona nombrada por el estado empleador y tendrá a su cargo las siguientes funciones:

a) Recepción de denuncias, debiendo consignar número de nota y realizando el registro informático de las mismas. Entregando una copia firmada y sellada a el o los denunciantes. Las denuncias no podrán ser abiertas por el secretario administrativo, debiéndose guardar hasta el día de la entrega al secretariado técnico.

b) Informar a todo aquel trabajador que consulte telefónicamente o por correo electrónico de la CIOT.

c) Convocar al secretariado técnico una vez por semana a fin de entregar las denuncias recepcionadas.

d) El trabajador que ejerza las funciones de recepción que se enuncian en el presente apartado, deberá cumplir y hacer cumplir el Art. 25 del reglamento interno de la CIOT ANSES sobre garantías de confidencialidad, discreción e imparcialidad de los temas que se sometan a consideración de la comisión.

e) Efectuar las gestiones administrativas y de apoyo que correspondan a la CIOT ANSES.

Secretariado técnico

El secretariado técnico se reunirá a convocatoria del secretariado administrativo una vez por semana a fin de analizar todas las denuncias presentadas.

La secretaria técnica procederá a la apertura de los sobres siempre que cuente, bajo sanción de invalidez, con la presencia de un representante titular o suplente de cada una de las organizaciones gremiales que la integran y el representante del estado empleador.

En el acto de apertura de sobres, se fiscalizará el cumplimiento de los requisitos formales de la presentación exigidos en el presente y demás normas que fuesen supletoriamente aplicables.

Si existiesen deficiencias en la presentación, se notificarán las mismas al o los denunciante(s) por alguno de los medios previstos en el Artículo 41 del Dto. 1759/72 t.o. 1991, o por carta certificada con aviso de retorno, para que la subsane en el término de diez días hábiles de notificado. Transcurrido dicho plazo sin que el interesado hubiese procedido a la subsanación de las deficiencias, se declarará mediante acta el archivo de las actuaciones, lo que será notificado al denunciante.

De la comisión de igualdad de oportunidades y de trato

a) La comisión de igualdad de oportunidades y trato procederá a constatar la existencia de la relación jerárquica entre el denunciante y denunciado. A tales fines, la CIOT ANSES se encuentra facultada para requerir informes a las dependencias administrativas respectivas, cualquiera fuese su nivel jerárquico, haciendo constar en el pedido que deberá observarse la más estricta reserva y confidencialidad. Se considerará la existencia de la relación jerárquica aunque el o los actos lesivos hubiesen sido cometidos por uno o más agentes de igual nivel al del denunciante si del relato efectuado por este en su presentación, o de su eventual ampliación en la entrevista prevista en el punto 2, conjuntamente con la ponderación de las circunstancias que rodean al caso y los elementos que eventualmente se hubiesen acompañado, pudiese inferirse, con arreglo a los principios lógicos a las máximas de la experiencia, que aquellos hubiesen obrado con el consentimiento del superior (sin hacerlas cesar o instigados por un superior jerárquico, o como ejecutores de directivas impartidas por este actuando como autor ideológico o mediato).

b) Comprobada la relación jerárquica, o no pudiendo determinarse la misma con grado de certidumbre o que el relato de las denuncias no sea claro y tenga que ampliarse, o por cualquier otro motivo que justifique la comparecencia del denunciante, se convocará al mismo por alguno de los medios previstos por la ley, a concurrir personalmente ante la CIOT dentro de los diez (10) días hábiles de notificado, con el objeto de que, atendiendo a los principios de celeridad, economía y eficacia del procedimiento, se adquiriera un conocimiento directo e inmediato de la situación que motiva la denuncia.

c) De las deliberaciones de la CIOT ANSES se dejará circunstanciada constancia en actas, que deberán ser firmadas por todos los asistentes bajo pena de nulidad.

d) Las conclusiones a las que conduzca la evaluación de la denuncia solo podrá consistir en recomendar dar curso a la misma o declarar su desestimación. Si la comisión considerara necesario implementar medidas extraordinarias, la misma se deberá reunir para acordar su utilización, en el caso particular.

e) En cualquier caso las conclusiones deberán hallarse suficientemente fundamentadas, exhibiéndose como una derivación razonada de la normativa aplicable con sujeción a las características fácticas de los hechos denunciados. Si se adoptasen por unanimidad serán expresadas en forma impersonal; en caso contrario, se dejará constancia de los fundamentos de la mayoría y de los expuestos en la recomendación propuesta en disidencia.

f) Las conclusiones finales serán notificadas al denunciante. En caso de declararse la desestimación de la denuncia se dispondrá el archivo de las actuaciones. Si se recomendara dar curso a la denuncia, la CIOT ANSES deberá cursar nota a la máxima autoridad del organismo, a fin de que disponga la instrucción de la respectiva información sumaria o el sumario administrativo, según corresponda.

g) La CIOT ANSES remitirá a la Comisión Paritaria Permanente (CPP) copia de las deliberaciones y políticas tomadas como resultado del análisis de las denuncias presentadas en dicha comisión a los efectos de que la CPP resuelva.

Disposiciones finales

La declaración de in admisibilidad de la denuncia por no ser competente a la CIOT ANSES, así como por las conclusiones de su evaluación serán irrecurribles, sin perjuicio del derecho del interesado a promover la respectiva información sumaria o sumario administrativo ante la autoridad administrativa competente, y cada uno de los gremios integrantes signatarios del Convenio de actuar sindicalmente en el caso de haber expresado su desacuerdo con las recomendaciones de la mayoría.

Cláusula transitoria

El presente reglamento está sujeto a modificaciones y/o agregados, en la medida

en que la CIOT ANSES considere necesario pautar nuevos procedimientos, con el acuerdo de las partes integrantes de la Comisión.

El presente texto refleja los acuerdos celebrados en el ámbito de la CIOT desde su creación hasta el último con fecha 09/10/2010.

ANSES · APOPS · ATE · SECASFPI · UPCN

“Un burócrata es aquel que sin vocación, sin ideales, se convierte en un típico administrador de un cargo sindical, lo usa para su satisfacción personal y, en definitiva, desde allí comienza a ‘mandar’ sobre sus compañeros”

Agustín Tosco (1930-1975)

Aumentos salariales en ANSES

TABLA DE AUMENTO PROGRESIVO APLICADO DEFINITIVAMENTE EN AGOSTO DE 2005

Escalafón vigente hasta el 31/03/2008

CAT	Cantidad U.R.	Unidad Remunerativa	Salario (\$)	Anterior (\$)	Aumento (\$)	Diferencia %
A01	632	5,5	3476,00	3121,80	354,20	11,35
A00	584	5,5	3212,00	2838,00	374,00	13,18
B02	497	5,5	2733,50	2447,78	285,72	11,67
B01	478	5,5	2629,00	2340,25	288,75	12,34
B00	439	5,5	2414,50	2118,88	295,62	13,95
C03	374	5,5	2057,00	1827,10	229,90	12,58
C02	367	5,5	2018,50	1790,80	227,70	12,71
C01	356	5,5	1958,00	1736,35	221,65	12,77
C00	324	5,5	1782,00	1579,05	202,95	12,85
D03	293	5,5	1611,50	1303,50	308,00	23,63
D02	279	5,5	1534,50	1237,50	297,00	24,00
D01	266	5,5	1463,00	1182,50	280,50	23,72
D00	250	5,5	1375,00	1072,50	302,50	28,21
E03	245	5,5	1347,50	990,00	357,50	36,11
E02	235	5,5	1292,50	951,50	341,00	35,84
E01	224	5,5	1232,00	907,50	324,50	35,76
E00	204	5,5	1122,00	825,00	297,00	36,00
F03	184	5,5	1012,00	742,00	270,00	36,39
F02	174	5,5	957,00	704,00	253,00	35,94
F01	174	5,5	957,00	660,00	297,00	45,00
F00	174	5,5	957,00	550,00	407,00	74,00

Tabla elaborada según acta paritaria del 26/1/2005 homologada por Resolución de la Subsecretaría de Relaciones Laborales del MTESS N° 83 del 17/8/2005

AUMENTOS SOBRE EL VALOR DE LA UNIDAD REMUNERATIVA

Porcentaje	Período	Valor U.R.
	Hasta 5/2006	5,50
10%	1/6/2006	\$ 6,05
9%	1/8/2006	\$ 6,60
10%	1/6/2007	\$ 7,26
6,5%	1/7/2007	\$ 7,73
10%	1/6/2008	\$ 8,50
9,5%	1/8/2008	\$ 9,31
8%	1/6/2009	\$ 10,05
7%	1/8/2009	\$ 10,75
10%	1/6/2010	\$ 11,83
10%	1/8/2010	\$ 13,01
10% (no acumulativo)	1/6/2011	\$ 14,31
10% (no acumulativo)	1/8/2011	\$ 15,61
4% (no acumulativo)	1/12/2011	\$ 16,13
10%	1/6/2012	\$ 17,74
10%	1/8/2012	\$ 19,52
12% (no acumulativo)	1/6/2013	\$ 21,86
12% (no acumulativo)	1/8/2013	\$ 24,20

Tabla elaborada en base a Actas Paritarias.

ESCALAFÓN VIGENTE DESDE EL 1/4/2008

Categoría	Período
26	587
25	569
24	552
23	535
22	518
21	503
20	487
19	472
18	458
17	444
16	431
15	418
14	405
13	393
12	381
11	370
10	359
9	348
8	338
7	328
6	318
5	309
4	300
3	291
2	282
1	274

ADICIONALES

Antigüedad

A partir del 1/3/2009 los trabajadores de ANSES obtuvimos el Reconocimiento Institucional acordado por acta paritaria del 8-12-2008, hoy llamado **Reconocimiento Previsional** cuya cantidad de unidades remunerativas por año de antigüedad se incrementó a partir del 1/12/2009 según acta paritaria del 22-9-2009:

Años Antigüedad	U.R.	
	Mar-09	Dic-09
1	3,75	5,00
2	7,50	10,00
3	11,25	15,00
4	15,00	20,00
5	18,75	25,00
6	22,50	30,00
7	26,25	35,00
8	30,00	40,00
9	33,75	45,00
10	37,50	50,00
11	41,25	55,00
12	45,00	60,00
13	48,75	65,00
14	52,50	70,00
15	56,25	75,00
16	60,00	80,00
17	63,75	85,00
18	67,50	90,00
19	71,25	95,00
20	75,00	100,00
21	78,75	105,00
22	82,50	110,00
23	86,25	115,00
24	90,00	120,00
25	93,75	125,00

26	97,50	130,00
27	101,25	135,00
28	105,00	140,00
29	108,75	145,00
30	112,50	150,00

Incentivo por Productividad (POA)¹³

Por acta paritaria del 2-6-2010 se obtuvo un incremento escalonado de la cantidad de unidades remunerativas que componen el **Incentivo por Productividad**, según el siguiente detalle:

Áreas Centrales

Cargo	hasta jun-10	jul-10	sep-10	nov-10
Coordinador de Área	140,00	161,00	182,00	203,00
Supervisor	135,00	155,25	175,50	195,75
Agentes	100,00	115,00	130,00	145,00

Áreas Descentralizadas

Cargo	hasta jun-10	jul-10	sep-10	nov-10
Jefe de UDAI	150,00	172,5	195,00	217,50
Jefe de Oficina	140,00	161,00	182,00	203,00
Coordinadores de UDAI	140,00	161,00	182,00	203,00
Supervisores de UDAI	135,00	155,75	175,50	195,75
Jefes de Equipo	135,00	155,75	175,50	195,75
Agentes	125,00	143,75	162,50	181,25

13. El Incentivo por Productividad, también llamado POA, fue la primera recomposición salarial que los trabajadores de ANSES logramos cuando en Julio de 2003 la Dirección Ejecutiva del organismo dictó la Resolución DE-A N° 698/03, luego prorrogada por la Res. DE-A N° 30/04 y modificada por la Res. DE-A N° 653/04. Este adicional permaneció como pago "no remunerativo" hasta que conquistamos que sea tenga el mismo estatus que el salario en Julio de 2006, siendo remunerativo y sujeto a aumentos. Por acuerdo paritario del 28-3-2008 se incorporó el punto 3. del Art. 28 del Convenio Colectivo de Trabajo y luego, el 22-9-2009, se expresó en unidades remunerativas.

Adicional por Zona Inhóspita

Por acta paritaria del 24-11-2010 se incrementó el **Adicional por Zona Inhóspita** en todas las ciudades y/o provincias delineadas en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 305/98 "E" a partir del 1-1-2011, según el siguiente detalle:

- Diez por ciento (**10%**), para las localidades al norte del Río Colorado.
- Veinte por ciento (**20%**), para las localidades al sur del Río Colorado.

Adicional por Cumplimiento

Por Acta Paritaria del 12-7-2011 se creó el **Adicional por Cumplimiento** que consiste en la suma de **60 U.R.** para todos los trabajadores que laboren la totalidad de los días hábiles de cada mensual, como así también todos los que hagan uso de las licencias con goce de haberes contempladas en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 305/98 "E", en el Reglamento de Personal y Régimen Disciplinario vigente y/o en la Ley de Contrato de Trabajo.

Presupuesto ANSES 2013

CRÉDITOS POR INCISO - PARTIDA PRINCIPAL

Inciso - Partida Principal	Importe
TOTAL	287.022.501.303
Gastos en Personal	4.612.575.000
Personal Permanente	3.934.621.142
Servicios Extraordinarios	39.706.550
Asignaciones Familiares	12.726.880
Asistencia Social al Personal	51.473.531
Beneficios y Compensaciones	164.935.397
Personal contratado	409.111.500
Bienes de Consumo	86.862.507
Productos Alimenticios, Agropecuarios y Forestales	10.600.799
Textiles y Vestuario	18.408.100
Productos de Papel, Cartón e Impresos	20.290.901
Productos de Cuero y Caucho	120.000
Productos Químicos, Combustibles y Lubricantes	9.086.488
Productos de Minerales No Metálicos	981.246
Productos Metálicos	1.505.653
Minerales	10.000
Otros Bienes de Consumo	25.859.320
Servicios No Personales	2.478.494.635
Servicios Básicos	302.233.500
Alquileres y Derechos	130.352.600
Mantenimiento, Reparación y Limpieza	198.380.904
Servicios Técnicos y Profesionales	425.450.167
Servicios Comerciales y Financieros	504.462.150
Publicidad y Propaganda	483.283.000
Pasajes y Viáticos	119.048.147
Impuestos, Derechos, Tasas y Juicios	182.243.207
Otros Servicios	133.040.960
Bienes de Uso	1.510.250.365
Bienes Preexistentes	55.128.000
Construcciones	32.132.200
Maquinaria y Equipo	1.386.069.678
Libros, Revistas y Otros Elementos Coleccionables	110.620
Activos Intangibles	36.809.867

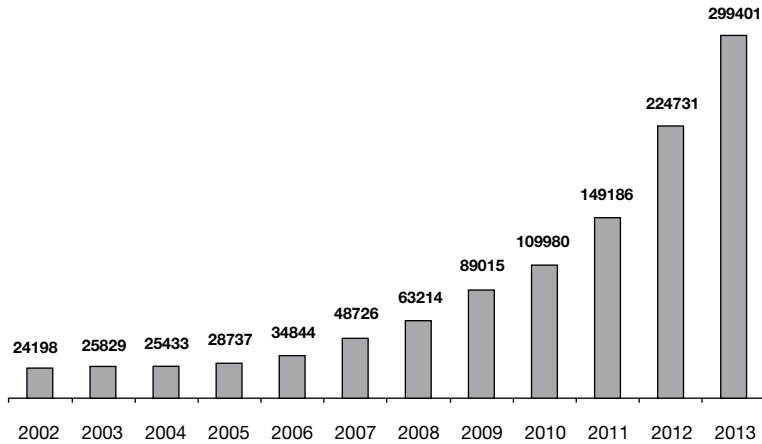
Transferencias	240.914.335.564
Transf. al Sector Privado para financiar gastos corrientes	237.911.472.564
Transferencias a otras entidades del Sector Público Nacional	1.096.700.000
Transf. a Inst. Prov. y Mun. para fin. gastos corrientes	1.900.583.000
Transferencias al exterior	5.580.000
Gastos Figurativos	37.419.983.232
Gastos Fig. de la Adm. Nac. p/Transacciones Corrientes	37.419.983.232

COMPOSICION DE LOS RECURSOS POR RUBRO

Rubro	Estimado
TOTAL	314.504.613.000
Ingresos Tributarios	70.011.700.000
Sobre los Ingresos	32.320.000.000
Ganancias	32.320.000.000
Sobre la Producción, el Consumo y las Transacciones	32.920.700.000
Valor Agregado	23.425.600.000
Internos Unificados	91.900.000
Combustibles Líquidos	9.403.200.000
Otros Impuestos	4.771.000.000
Otros	4.771.000.000
Ingresos No Tributarios	132.850.000
Otros	132.850.000
No Especificados	132.850.000
Contribuciones	177.968.200.000
Contribuciones a la Seguridad Social	177.968.200.000
Aportes Personales	68.066.977.123
Contribuciones Patronales	109.901.222.877
Rentas de la Propiedad	15.978.963.000
Intereses por Depósitos	1.396.577.000
Intereses por Depósitos en Moneda Nacional	1.396.577.000
Intereses por Títulos y Valores	14.582.386.000
Intereses por Títulos y Valores en Moneda Nacional	9.827.679.000
Intereses por Títulos y Valores en Moneda Extranjera	4.754.707.000
Contribuciones Figurativas	50.412.900.000
Contribuciones para Financiar Gastos Corrientes	49.633.010.900
Contrib. de la Adm. Central para Financiar Gastos Corrientes	49.633.010.900
Contribuciones para Financiar Gastos de Capital	779.889.100
Contrib. de la Adm. Central para Financiar Gastos de Capital	779.889.100

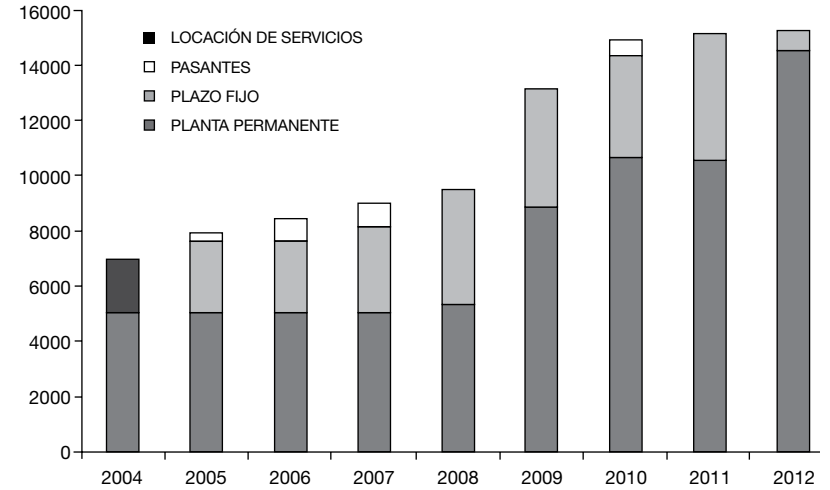
Indicadores laborales

MASA SALARIAL ANUAL PROMEDIO POR TRABAJADOR/A DE ANSES (PLANTA PERMANENTE, TRANSITORIA Y EXTRACONVENCIONADOS)

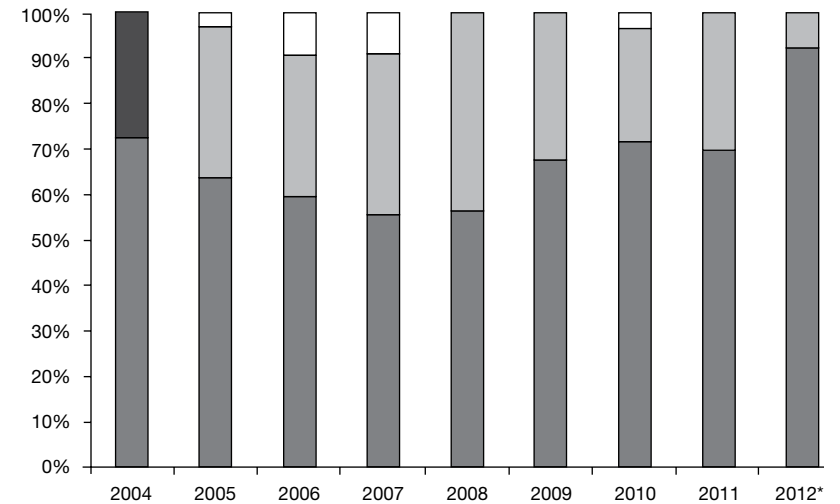


Elaborado en base a Presupuestos Nacionales, Planillas Anexas, Entidad 850 - ANSES e informes de COPECA.

EVOLUCIÓN DE LA PLANTA DE TRABAJADORES DE ANSES (2004-2012)

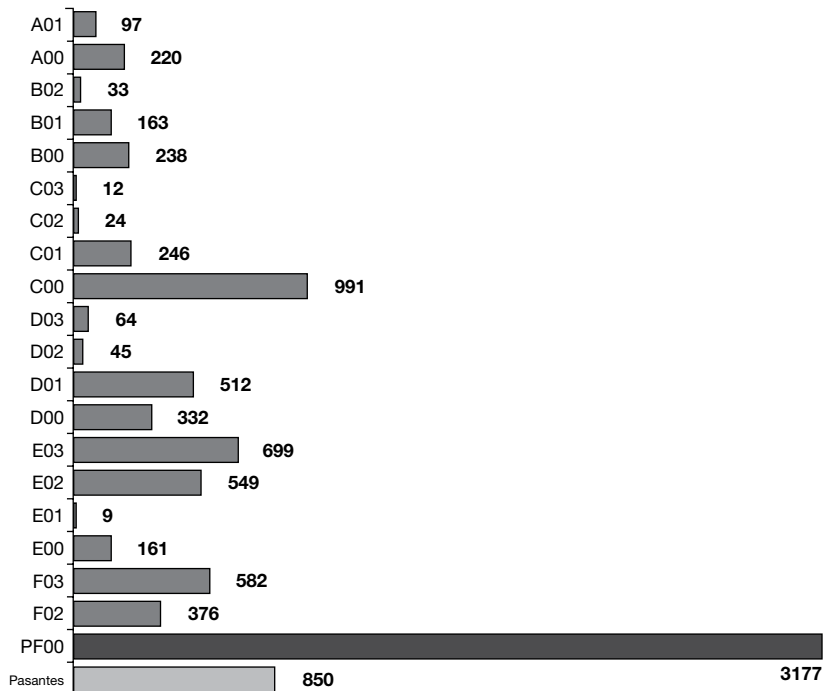


DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL ESTIMADA DE LAS FORMAS DE CONTRATACIÓN EN ANSES (2004-2012)

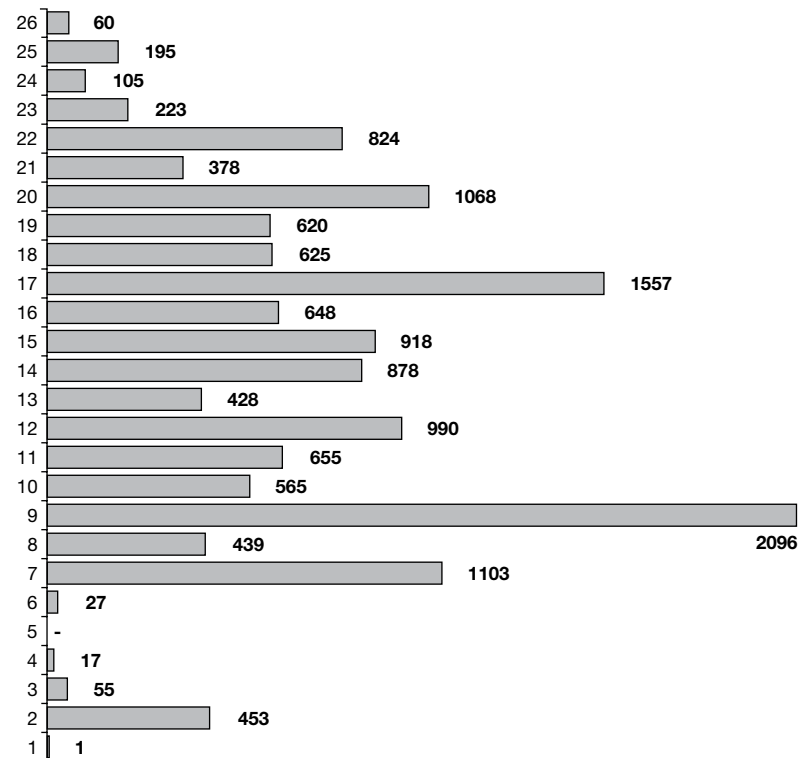


DISTRIBUCIÓN ESCALAFONARIA DE ANSES PREVIO AL REENCASILLAMIENTO 2008

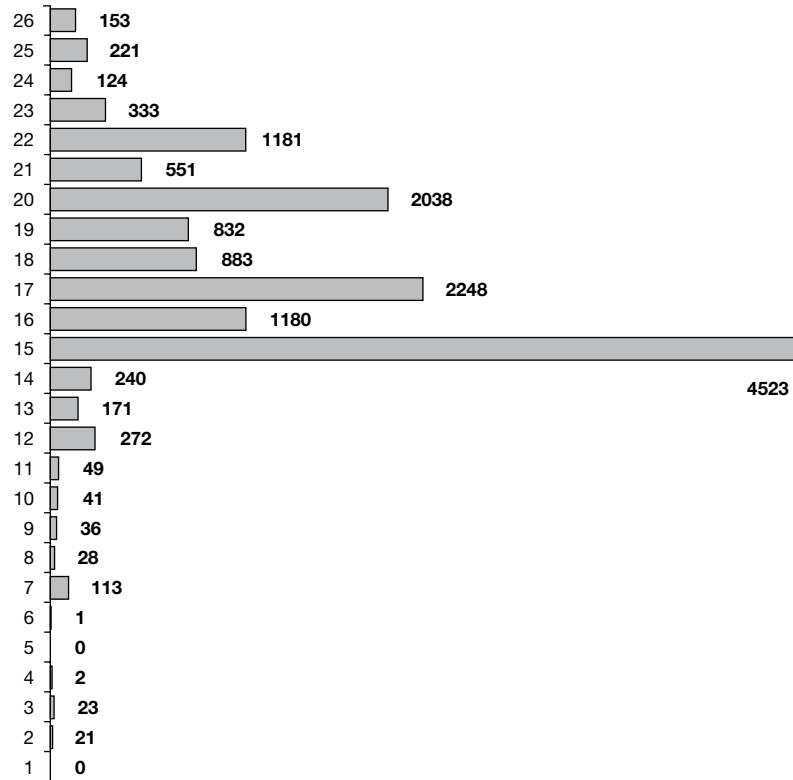
(PLANTA PERMANENTE, TRANSITORIA Y PASANTES)



DISTRIBUCIÓN ESCALAFONARIA DE ANSES AL MES DE ABRIL DE 2011 (PLANTA PERMANENTE Y TRANSITORIA)

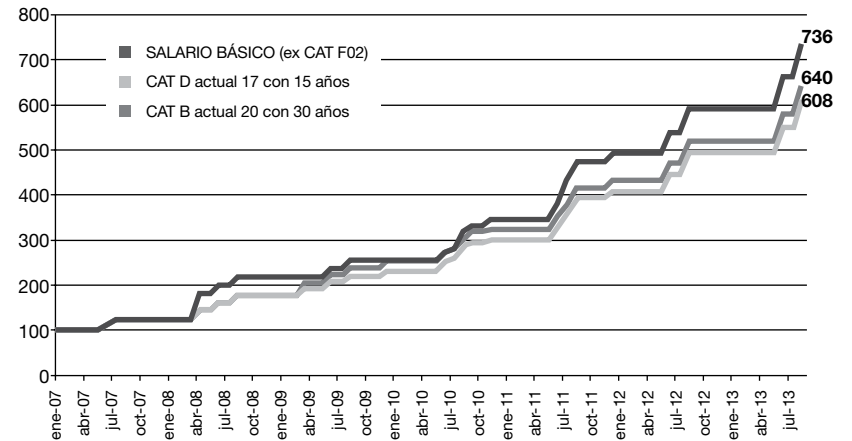


DISTRIBUCIÓN ESCALAFONARIA DE ANSES AL MES DE ABRIL DE 2012 (PLANTA PERMANENTE Y TRANSITORIA)

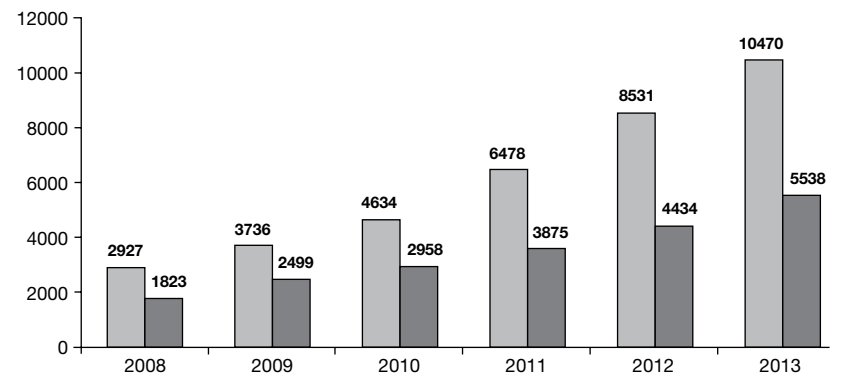


Elaborado en base a datos de la Comisión Permanente de Carrera (COPECA), luego del reencasillamiento concluido en Marzo de 2012.

EVOLUCIÓN NOMINAL DEL SALARIO EN ANSES EN TRES CATEGORÍAS BASE 100 = ENERO 2007

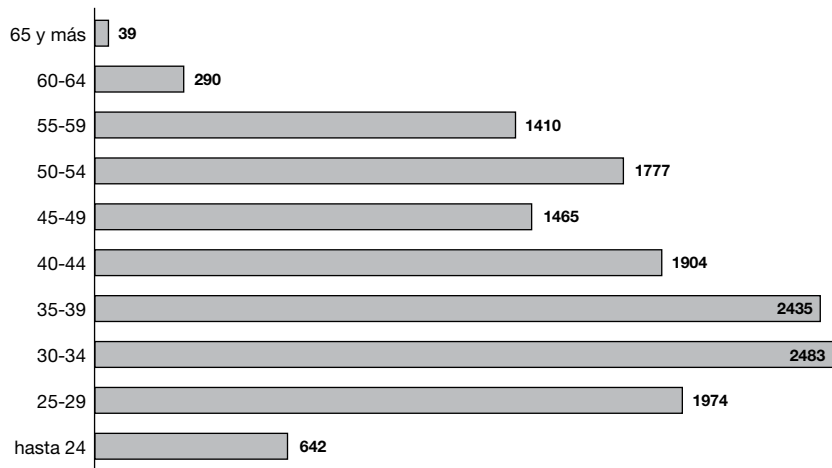


COMPARACIÓN DEL SALARIO BÁSICO EN ANSES Y SINEP



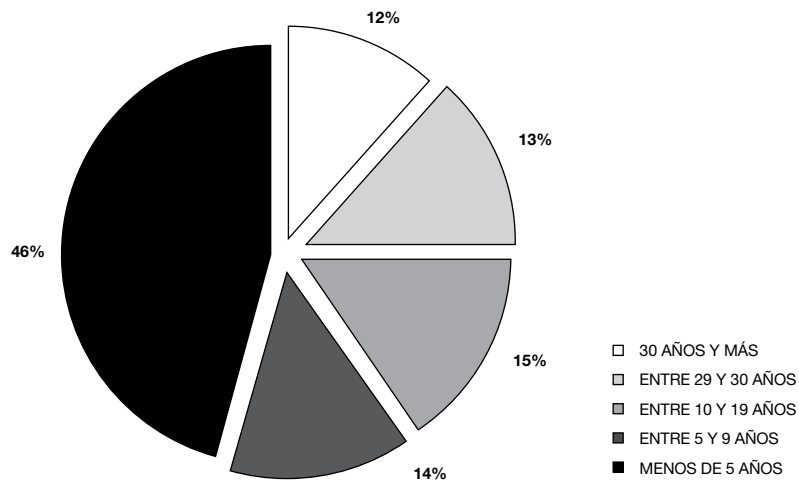
*Incluye Categoría 1, Incentivo por Productividad Descentralizado y Adicional por Cumplimiento.

DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE ANSES POR TRAMOS DE EDAD (ENERO 2011)



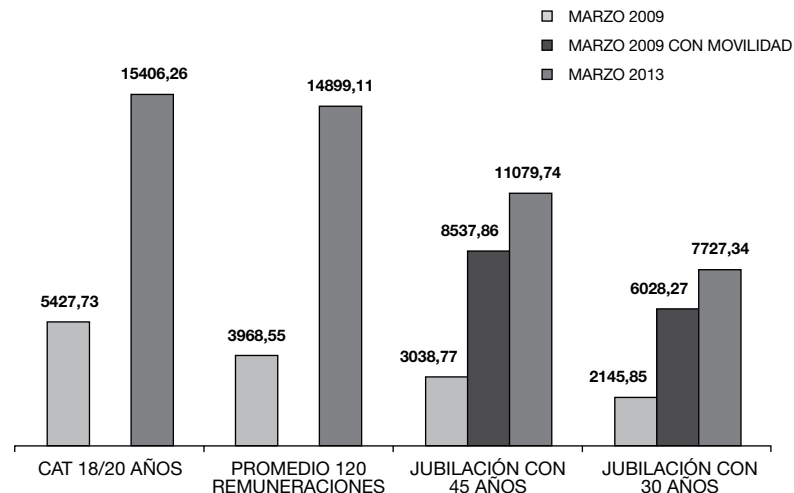
Elaborado en base a datos provistos por la Dirección de Recursos Humanos de ANSES en Abril de 2011.

DISTRIBUCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE ANSES SEGÚN ANTIGÜEDAD



Elaborado en base a datos provistos por la Dirección de Recursos Humanos de ANSES en Abril de 2011.

SITUACIÓN DE UN/A TRABAJADOR/A DE ANSES ANTE LA JUBILACIÓN COMPARACIÓN ENTRE MARZO DE 2009, MARZO DE 2009 CON MOVILIDAD HASTA MARZO DE 2013 Y MARZO DE 2013



Elaboración propia en base a Ley 26.417, recibos de sueldo, Resoluciones ANSES N° 135/09, 30/13 y coeficientes de movilidad intermedios.

Resolución D.E. ANSES N° 337/08 y N° 917/08

Resolución D.E. ANSES N° 337/08

BUENOS AIRES, 18 de Abril de 2008

VISTO el Expediente N° 024-99-81127767-0-790 del Registro de esta ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES), y el artículo 28, inciso b), punto 2.1. del Convenio Colectivo de Trabajo N° 305/98 "E" (texto según acta paritaria del 28 de marzo de 2008), y

CONSIDERANDO:

Que mediante el Expediente citado en el VISTO tramita un proyecto de Resolución, por el cual se establecen los porcentajes que se aplicarán para determinar el monto del adicional por jefatura.

Que según lo estatuido por el artículo 28, inciso b), punto 2.1. del Convenio Colectivo de Trabajo N° 305/98 "E" (texto según acta paritaria del 28 de marzo de 2008), el personal que cumpla de manera efectiva funciones de conducción dentro de la estructura de esta ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES) percibirá "...el adicional por jefatura que establezca la empleadora...", el que tendrá carácter remunerativo y transitorio.

Que asimismo, la mencionada norma establece que dicho adicional consistirá en una suma resultante de aplicar un porcentaje sobre el nivel escalafonario del trabajador, mientras ejerza efectivamente la función de la que sea titular.

Que corresponde a esta ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES), dar cumplimiento al mandato impuesto por la norma convencional citada, en el sentido de establecer el adicional por jefatura que percibirá el personal con funciones efectivas de conducción, respetando los porcentajes mínimos fijados por la misma.

Que a tales fines, cabe tener en cuenta que la asignación de funciones de conducción conlleva mayores requerimientos laborales, un incremento en el nivel de compromiso institucional y el consiguiente aumento de la responsabilidad derivada de la obligación de conducir a un grupo subordinado.

Que los referidos factores deben ser debidamente considerados y remunerados, en función del mayor o menor grado de responsabilidad asignado al agente, y las disponibilidades presupuestarias de este Organismo en el presente ejercicio financiero.

Que en función de lo expuesto, se estima oportuno establecer que el adicional por jefatura previsto por el artículo 28, inciso b), punto 2.1. del Convenio Colectivo de Trabajo N° 305/98 "E" (texto según acta paritaria del 28 de marzo de 2008) sea fijado

aplicando, sobre la base conformada por el nivel escalafonario asignado al agente: Jefe de UDAI Grande 50%, Jefe de UDAI Mediana / Grande 45%, Jefe de UDAI Mediana 40%, Jefe de UDAI Chica 35%, Jefe de Oficina 20 %, Coordinador Área Central 35%, Coordinador de UDAI Grande 30%, Coordinador de UDAI Mediana / Grande 25%, Coordinador de UDAI Mediana 20%, Coordinador de UDAI Chica 15% y Supervisor 10%.

Que, por lo expuesto, procede dictar el acto administrativo pertinente.

Que la presente Resolución se dicta en uso de las facultades conferidas por el artículo 30 del Decreto N° 2741/91, el artículo 36 de la Ley N° 24.241 y el Decreto N° 137/2007.

Por ello,

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL RESUELVE:

ARTICULO 1°.-

Establécese que el adicional por jefatura regulado por el artículo 28, inciso b), punto 2.1. del Convenio Colectivo de Trabajo N° 305/98 "E" (texto según acta paritaria del 28 de marzo de 2008) será fijado aplicando, sobre la base conformada por el nivel escalafonario asignado al agente: Jefe de UDAI Grande 50%, Jefe de UDAI Mediana / Grande 45%, Jefe de UDAI Mediana 40%, Jefe de UDAI Chica 35%, Jefe de Oficina 20%, Coordinador Área Central 35%, Coordinador de UDAI Grande 30%, Coordinador de UDAI Mediana / Grande 25%, Coordinador de UDAI Mediana 20%, Coordinador de UDAI Chica 15% y Supervisor 10%.

ARTICULO 2°.-

Regístrese, comuníquese, notifíquese y archívese.

Firma: Dr. Claudio O. Moroni, Director Ejecutivo

Resolución D.E. ANSES N° 917/08

BUENOS AIRES, 4 de Diciembre de 2008

VISTO el expediente N° 024-99-81123537-3-790 del Registro de esta ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES) y las Resoluciones DE-A N° 336 y DE-A N° 503, de fechas 18 de abril y 18 de junio de 2008, respectivamente, y

CONSIDERANDO:

Que por el Expediente citado en el VISTO, tramita un proyecto de Resolución por el cual se sustituye el ANEXO de la Resolución DE-A N° 503/08.

Que por el acto administrativo citado en el Considerando precedente, se aprobó el Nomenclador de puestos o roles del personal de esta ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES).

Que a través de diversos acuerdos celebrados en el marco de la Comisión Permanente de Carrera (COPECA), se pactó con las entidades signatarias del Convenio Colectivo

de Trabajo N° 305/98 “E” algunas modificaciones al referido Nomenclador.
Que ello así, además, en la inteligencia de que los recursos humanos de esta organización resultan una cuestión prioritaria para quien rubrica esta Resolución, teniendo en cuenta que constituyen el factor fundamental para el logro de los objetivos.

Que en tal sentido, procede sustituir el ANEXO de la Resolución DE-A N° 503/08, por el que corre adjunto a este acto administrativo.

Que la Gerencia de Asuntos Jurídicos ya había tomado la intervención de su competencia, con la emisión del Dictamen N° 37583 de fecha 27 de marzo de 2008.

Que en consecuencia, procede emitir el correspondiente acto administrativo.

Que la presente se dicta en uso de las facultades conferidas por el artículo 3° del Decreto N° 2741/91, el artículo 36 de la Ley N° 24.241 y el Decreto N° 754/08.

Por ello,

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA ADMINISTRACION NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL RESUELVE:

ARTICULO 1°.-

Sustitúyase el ANEXO de la Resolución DE-A N° 503 de fecha 18 de junio de 2008, por el que corre adjunto al presente acto administrativo, por las causales descriptas en los Considerandos de esta Resolución.

ARTICULO 2°.-

Establécese que la medida que por la presente se adopta, poseerá retroactividad al 1° de abril de 2008.

ARTICULO 3°.-

Regístrese, comuníquese, notifíquese y archívese.

Firma: Lic. Amado Boudou, Director Ejecutivo

Anexo

AGRUPAMIENTO DE CONDUCCIÓN

Puestos	Categoría
COORDINADOR ADMINISTRATIVO AREA CENTRAL	19
COORDINADOR ADMINISTRATIVO JEFATURA REGIONAL	22
COORDINADOR ADMINISTRATIVO UCADEP	19
COORDINADOR ADMINISTRATIVO UDAC	19
COORDINADOR AREA CENTRAL PROFESIONAL 1	25
COORDINADOR AREA CENTRAL PROFESIONAL 2	24
COORDINADOR AREA CENTRAL PROFESIONAL 3	23
COORDINADOR AREA CENTRAL TECNICA 1	24
COORDINADOR AREA CENTRAL TECNICA 2	23
COORDINADOR AREA CENTRAL TECNICA 3	22
COORDINADOR JURIDICO OPERATIVO	22
COORDINADOR LEGAL REGIONAL	23
COORDINADOR REGIONAL DE CONTROL	21
COORDINADOR SERVICIOS GENERALES	18
COORDINADOR SOPORTE DE UDAI GRANDE	22
COORDINADOR SOPORTE DE UDAI MEDIANA	21
COORDINADOR SOPORTE DE UDAI MEDIANA GRANDE	22
COORDINADOR TÉCNICO JEFATURA REGIONAL	22
COORDINADOR TECNICO UDAC	21
COORDINADOR TECNICO UDAI CHICA	21
COORDINADOR TECNICO UDAI GRANDE	22
COORDINADOR TECNICO UDAI MEDIANA	21
COORDINADOR TECNICO UDAI MEDIANA GRANDE	22
COORDINADOR UDAT INTERIOR	22
COORDINADOR UDAT METROPOLITANA	24
DIRECTOR DE JARDIN MATERNAL	23
JEFE DE OFICINA	21

JEFE DE OFICINA UNIPERSONAL	20
JEFE DE UDAC ADMINISTRATIVA	23
JEFE DE UDAC OPERATIVA	24
JEFE DE UDAI CHICA	23
JEFE DE UDAI GRANDE	28
JEFE DE UDAI MEDIANA	24
JEFE DE UDAI MEDIANA GRANDE	25
JEFE DE UNIDAD COORDINADORA DE UDAT	28
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO DE AREA CENTRAL	18
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO DE UCA	18
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO DE UCADEP	18
SUPERVISOR ADMINISTRATIVO DE UDAC	18
SUPERVISOR DE SERVICIOS GENERALES	17
SUPERVISOR DE UDAI / ULAT	20
SUPERVISOR DE UDAM	19
SUPERVISOR DE UDAT	19
SUPERVISOR DE ULADE	19
SUPERVISOR DE VERIFICACIONES DE JEFATURA REGIONAL	20
SUPERVISOR JURÍDICO OPERATIVO	21
SUPERVISOR / LIDER DE PROYECTO DE SISTEMAS Y TELECOMUNICACIONES 1	23
SUPERVISOR / LIDER DE PROYECTO DE SISTEMAS Y TELECOMUNICACIONES 2	22
SUPERVISOR PROFESIONAL DE AREA CENTRAL	22
SUPERVISOR TECNICO DE AREA CENTRAL	19
SUPERVISOR TÉCNICO DE UCA	19
SUPERVISOR TÉCNICO DE UCADEP	19
SUPERVISOR TÉCNICO DE UDAC	19
VICEDIRECTOR DE JARDIN MATERNAL	22
ASESOR	
ASESOR DE PROYECTOS ESPECIALES	

AGRUPAMIENTO PROFESIONAL

Las denominaciones de los Puestos del Agrupamiento Profesional no son taxativas: comprende bajo el mismo Nombre de Puesto a todos aquellos títulos universitarios equivalentes, y a los que por sus incumbencias profesionales sean pertinentes para la ejecución de las tareas descriptas, según lo dispuesto en la Ley de Educación Superior N° 24.521 promulgada en 1995, o la que la reemplace en el futuro.

Puestos	Categoría
ABOGADO INICIAL	14 a 16
ABOGADO INTERMEDIO	17 a 19
ABOGADO AVANZADO	20 a 22
ACTUARIO INICIAL	14 a 16
ACTUARIO INTERMEDIO	17 a 19
ACTUARIO AVANZADO	20 a 22
ARQUITECTO INICIAL	13 a 15
ARQUITECTO INTERMEDIO	16 a 18
ARQUITECTO AVANZADO	19 a 21
CALIGRAFO PUBLICO INICIAL	12 a 14
CALIGRAFO PUBLICO INTERMEDIO	15 a 17
CALIGRAFO PUBLICO AVANZADO	18 a 20
CONTADOR INICIAL	14 a 16
CONTADOR INTERMEDIO	17 a 19
CONTADOR AVANZADO	20 a 22
DISEÑADOR GRAFICO INICIAL	12 a 14
DISEÑADOR GRAFICO INTERMEDIO	15 a 17
DISEÑADOR ORAFICO AVANZADO	18 a 20
ING. DE OBRA INICIAL	13 a 15
ING. DE OBRA INTERMEDIO	16 a 18
ING. DE OBRA AVANZADO	19 a 21
ING. EN PROCESOS Y CALIDAD INICIAL	13 a 15
ING. EN PROCESOS Y CALIDAD INTERMEDIO	16 a 18
ING. EN PROCESOS Y CALIDAD AVANZADO	19 a 21
ING. EN SISTEMAS DE INFORMACION INICIAL	14 a 16
ING. EN SISTEMAS DE INFORMACION INTERMEDIO	17 a 19

ING. EN SISTEMAS DE INFORMACION AVANZADO	20 a 22
LIC. EN ADMINISTRACION INICIAL	14 a 16
LIC. EN ADMINISTRACION INTERMEDIO	17 a 19
LIC. EN ADMINISTRACION AVANZADO	20 a 22
LIC. EN BIBLIOTECOLOGIA INICIAL	12 a 14
LIC. EN BIBLIOTECOLOGIA INTERMEDIO	15 a 17
LIC. EN BIBLIOTECOLOGIA AVANZADO	18 a 20
LIC. EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN INICIAL	13 a 15
LIC. EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN WTERMEDIO	16 a 18
LIC. EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN AVANZADO	19 a 21
LIC. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN INICIAL	13 a 15
LIC. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN INTERMEDIO	16 a 18
LIC. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN AVANZADO	19 a 21
LIC. EN ECONOMIA INICIAL	14 a16
LIC. EN ECONOMIA INTERMEDIO	17 a 19
LIC. EN ECONOMIA AVANZADO	20 a 22
LIC. EN ESTADISTICA INICIAL	14 a 16
LIC. EN ESTADISTICA IINTERMEDIO	17 a 19
LIC. EN ESTADISTICA AVANZADO	20 a 22
LIC. EN CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN INICIAL	13 a 15
LIC. EN CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN INTERMEDIO	18 a 18
LIC. EN CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN AVANZADO	19 a 21
LIC. EN CIENCIAS POLITICAS INICIAL	13 a 15
LIC. EN CIENCIAS POLITICAS INTERMEDIO	16 a 16
LIC. EN CIENCIAS POLITICAS AVANZADO	19 a 21
LIC. EN COMUNICACIÓN SOCIAL INICIAL	13 a 15
LIC- EN COMUNICACIÓN SOCIAL INTERMEDIO	16 a 18
LIC. EN COMUNICACIÓN SOCIAL AVANZADO	19 a 21
LIC. EN INFORMATICA INICIAL	14 a 16
LIC. EN INFORMATICA INTERMEDIO	17 a 19
LIC. EN INFORMATICA AVANZADO	20 a 22
LIC. EN LETRAS INICIAL	13 a 15
LIC. EN LETRAS INTERMEDIO	16 a 18

LIC. EN LETRAS AVANZADO	19 a 21
LIC. EN PERIODISMO INICIAL	13 a 15
LIC. EN PERIODISMO INTERMEDIO	16 a 18
LIC. EN PERIODISMO AVANZADO	19 a 21
LIC. EN PSICOLOGIA INICIAL	13 a 15
LIC. EN PSICOLOGIA INTERMEDIO	16 a 18
LIC. EN PSICOLOGIA AVANZADO	19 a 21
LIC. EN PSICOPEDAGOGIA INICIAL	13 a 15
LIC. EN PSICOPEDAGOGIA INTERMEDIO	16 a 18
LIC. EN PSICOPEDAGOGIA AVANZADO	19 a 21
LIC. EN PUBLICIDAD INICIAL	13 a 15
LIC. EN PUBLICIDAD INTERMEDIO	16 a 18
LIC. EN PUBLICIDAD AVANZADO	19 a21
LIC. EN RECURSOS HUMANOS INICIAL	13 a 15
LIC. EN RECURSOS HUMANOS INTERMEDIO	16 a 18
LIC. EN RECURSOS HUMANOS AVANZADO	19 a 21
LIC. EN RELACIONES INSTITUCIONALES INICIAL	13 a 15
LIC. EN RELACIONES INSTITUCIONALES INTERMEDIO	16 a 18
LIC. EN RELACIONES INSTITUCIONALES AVANZADO	19 a 21
LIC. EN RELACIONES INTERNACIONALES INICIAL	13 a 15
LIC. EN RELACIONES INTERNACIONALES INTERMEDIO	16 a 18
LIC. EN RELACIONES INTERNACIONALES AVANZADO	19 a 21
LIC. EN RELACIONES PUBLICAS INICIAL	13 a 15
LIC. EN RELACIONES PUBLICAS INTERMEDIO	16 a 18
LIC. EN RELACIONES PUBLICAS AVANZADO	19 a 21
LIC. EN TRABAJO SOCIAL INICIAL	13 a 15
LIC. EN TRABAJO SOCIAL INTERMEDIO	16 a 18
LIC. EN TRABAJO SOCIAL AVANZADO	19 a 21
MEDICO INICIAL	14 a 16
MEDICO INTERMEDIO	17 a 19
MEDICO AVANZADO	20 a 22
MEDICO PSIQUIATRA INICIAL	14 a 16
MEDICO PSIQUIATRA INTERMEDIO	17 a 19

MEDICO PSIQUIATRA AVANZADO	20 a 22
TRADUCTOR PUBLICO INICIAL	13 a 15
TRADUCTOR PUBLICO INTERMEDIO	16 a 18
TRADUCTOR PUBLICO AVANZADO	19 a 21
INGRESO AL AGRUPAMIENTO PROFESIONAL	3

AGRUPAMIENTO TÉCNICO

Puestos	Categoría
ADMINISTRADOR DE CONTROL DE GESTION Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD INICIAL	14 a 16
ADMINISTRADOR DE CONTROL DE GESTION Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD INTERMEDIO	17 a 19
ADMINISTRADOR DE CONTROL DE GESTION Y ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD AVANZADO	20 a 22
AGENTE DE ENLACE INICIAL	8 a 10
AGENTE DE ENLACE INTERMEDIO	11 a 13
AGENTE DE ENLACE AVANZADO	14 a 16
ANALISTA DE CALIDAD INICIAL	10 a 12
ANALISTA DE CALIDAD INTERMEDIO	13 a 15
ANALISTA DE CALIDAD AVANZADO	16 a 18
ANALISTA DE COMPRAS INICIAL	10 a 12
ANALISTA DE COMPRAS INTERMEDIO	13 a 15
ANALISTA DE COMPRAS AVANZADO	16 a 18
ANALISTA DE LIQUIDACION / PERICIA INICIAL	12 a 14
ANALISTA DE LIQUIDACION / PERICIA INTERMEDIO	15 a 17
ANALISTA DE LIQUIDACION / PERICIA AVANZADO	18 a 20
ANALISTA DE PROCESOS INICIAL	12 a 14
ANALISTA DE PROCESOS INTERMEDIO	15 a 17
ANALISTA DE PROCESOS AVANZADO	18 a 20
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS INICIAL	10 a 12
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS INTERMEDIO	13 a 15
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS AVANZADO	16 a 18

ANALISTA ESTADISTICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL INICIAL	12 a 14
ANALISTA ESTADISTICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL INTERMEDIO	15 a 17
ANALISTA ESTADISTICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL AVANZADO	18 a 20
ANALISTA PRESUPUESTARIO FINANCIERO CONTABLE INICIAL	12 a 14
ANALISTA PRESUPUESTARIO FINANCIERO CONTABLE INTERMEDIO	15 a 17
ANALISTA PRESUPUESTARIO FINANCIERO CONTABLE AVANZADO	18 a 20
ARQUITECTO DE SOFTWARE INVESTIGACION Y DESARROLLO INICIAL	14 a 16
ARQUITECTO DE SOFTWARE, INVESTIGACION Y DESARROLLO INTERMEDIO	17 a 19
ARQUITECTO DE SOFTWARE INVESTIGACION Y DESARROLLO AVANZADO	20 a 22
ASISTENTE LEGAL INICIAL	12 a 14
ASISTENTE LEGAL INTERMEDIO	15 a 17
ASISTENTE LEGAL AVANZADO	18 a 20
AUDITOR INICIAL	12 a 14
AUDITOR INTERMEDIO	15 a 17
AUDITOR AVANZADO	18 a 20
BIBLIOTECARIO INICIAL	8 a 10
BIBLIOTECARIO INTERMEDIO	11 a 13
BIBLIOTECARIO AVANZADO	14 a 16
COMPUTISTA INICIAL	11 a 13
COMPUTISTA INTERMEDIO	14 a 16
COMPUTISTA AVANZADO	17 a 19
CONSTRUCTOR DE SOFTWARE 1 INICIAL	14 a 16
CONSTRUCTOR DE SOFTWARE 1 INTERMEDIO	17 a 19
CONSTRUCTOR DE SOFTWARE 1 AVANZADO	20 a 22
CONSTRUCTOR DE SOFTWARE 2 INICIAL	13 a 15
CONSTRUCTOR DE SOFTWARE 2 INTERMEDIO	16 a 18
CONSTRUCTOR DE SOFTWARE 2 AVANZADO	19 a 21

DISEÑADOR TECNICO INICIAL	8 a 10
DISEÑADOR TECNICO INTERMEDIO	11 a 13
DISEÑADOR TECNICO AVANZADO	14 a 16
DOCENTE JARDIN MATERNAL INICIAL	10 a 12
DOCENTE JARDIN MATERNAL INTERMEDIO	13 a 15
DOCENTE JARDIN MATERNAL AVANZADO	16 a 18
ENFERMERO INICIAL	7 a 9
ENFERMERO INTERMEDIO	10 a 12
ENFERMERO AVANZADO	13 a 15
ESPECIALISTA DE CONTROL CENTRALIZADO INICIAL	11 a 13
ESPECIALISTA DE CONTROL CENTRALIZADO INTERMEDIO	14 a 16
ESPECIALISTA DE CONTROL CENTRALIZADO AVANZADO	17 a 19
ESPECIALISTA DE CONTROL OPERATIVO INICIAL	12 a 14
ESPECIALISTA DE CONTROL OPERATIVO INTERMEDIO	15 a 17
ESPECIALISTA DE CONTROL OPERATIVO AVANZADO	18 a 20
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD INFORMATICA INICIAL	14 a 16
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD INFORMATICA INTERMEDIO	17 a 19
ESPECIALISTA EN SEGURIDAD INFORMATICA AVANZADO	20 a 22
ESPECIALISTA EN SOPORTE TECNOLÓGICO INICIAL	14 a 16
ESPECIALISTA EN SOPORTE TECNOLÓGICO INTERMEDIO	17 a 19
ESPECIALISTA EN SOPORTE TECNOLÓGICO AVANZADO	20 a 22
INICIADOR INICIAL	10 a 12
INICIADOR INTERMEDIO	13 a 15
INICIADOR AVANZADO	16 a 18
LIQUIDADOR DE PRESTACIONES INICIAL	11 a 13
LIQUIDADOR DE PRESTACIONES INTERMEDIO	14 a 16
LIQUIDADOR DE PRESTACIONES AVANZADO	17 a 19
OPERADOR INICIAL	8 a 10
OPERADOR INTERMEDIO	11 a 13
OPERADOR AVANZADO	14 a 16
OPERADOR DE BENEFICIARIOS / ACTIVOS INICIAL	9 a 11
OPERADOR DE BENEFICIARIOS / ACTIVOS INTERMEDIO	12 a 14
OPERADOR DE BENEFICIARIOS / ACTIVOS AVANZADO	15 a 17

OPERADOR DE CAJA Y TRAMITES BANCARIOS INICIAL	7 a 9
OPERADOR DE CAJA Y TRAMITES BANCARIOS INTERMEDIO	10 a 12
OPERADOR DE CAJA Y TRAMITES BANCARIOS AVANZADO	13 a 15
OPERADOR DE MAINFRAME Y SERVIDORES INICIAL	12 a 14
OPERADOR DE MAINFRAME Y SERVIDORES INTERMEDIO	15 a 17
OPERADOR DE MAINFRAME Y SERVIDORES AVANZADO	18 a 20
OPERADOR DE UDAT INICIAL	9 a 11
OPERADOR DE UDAT INTERMEDIO	12 a 14
OPERADOR DE UDAT AVANZADO	15 a 17
ORIENTADOR INICIAL	9 a 11
ORIENTADOR INTERMEDIO	12 a 14
ORIENTADOR AVANZADO	15 a 17
REDACTOR / RESPONSABLE DE CONTENIDOS INICIAL	10 a 12
REDACTOR / RESPONSABLE DE CONTENIDOS INTERMEDIO	13 a 15
REDACTOR / RESPONSABLE DE CONTENIDOS AVANZADO	16 a 18
RESPONSABLE DE CEREMONIAL Y PROTOCOLO INICIAL	7 a 9
RESPONSABLE DE CEREMONIAL Y PROTOCOLO INTERMEDIO	10 a 12
RESPONSABLE DE CEREMONIAL Y PROTOCOLO AVANZADO	13 a 15
SOPORTE DE INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA INICIAL	12 a 14
SOPORTE DE INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA INTERMEDIO	15 a 17
SOPORTE DE INFRAESTRUCTURA TECNOLOGICA AVANZADO	18 a 20
SOPORTE DE SERVICIOS INICIAL	12 a 14
SOPORTE DE SERVICIOS INTERMEDIO	15 a 17
SOPORTE DE SERVICIOS AVANZADO	18 a 20
SOPORTE DE UDAI INICIAL	8 a 10
SOPORTE DE UDAI INTERMEDIO	11 a 13
SOPORTE DE UDAI AVANZADO	14 a 16
TECNICO DE OBRA INICIAL	10 a 12
TECNICO DE OBRA INTERMEDIO	13 a 15
TECNICO DE OBRA AVANZADO	16 a 18
TECNICO EN PRESTACIONES Y SERVICIOS INICIAL	11 a 13
TECNICO EN PRESTACIONES Y SERVICIOS INTERMEDIO	14 a 16
TECNICO EN PRESTACIONES Y SERVICIOS AVANZADO	17 a 19

VERIFICADOR INICIAL	9 a 11
VERIFICADOR INTERMEDIO	12 a 14
VERIFICADOR AVANZADO	15 a 17
VERIFICADOR DE CONTROL INICIAL	9 a 11
VERIFICADOR DE CONTROL INTERMEDIO	12 a 14
VERIFICADOR DE CONTROL AVANZADO	15 a 17
INGRESO A AGRUPAMIENTO TECNICO	2

AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS GENERALES

Puesto	Categoría
ADMINISTRATIVO INICIAL	7 a 9
ADMINISTRATIVONMIO	10 a 12
ADMINISTRATIVO AVANZADO	13 a 15
ARCHIVISTA	7 a 9
ARCHIVISTA INTERMEDIO	10 a 12
ARCHIVISTA AVANZADO	13 a 15
ASISTENTE ADMINISTRATIVO INICIAL	8 a 10
ASISTENTE ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	11 a 13
ASISTENTE ADMINISTRATIVO AVANZADO	14 a 16
AUXILIAR DE JARDIN MATERNAL INICIAL	6 a 8
AUXILIAR DE JARDIN MATERNAL INTERMEDIO	9 a 11
AUXILIAR DE JARDIN MATERNAL AVANZADO	12 a 14
COCINERO INICIAL	7 a 9
COCINERO INTERMEDIO	10 a 12
COCINERO AVANZADO	13 a 15
CHOFER INICIAL	6 a 8
CHOFER INTERMEDIO	9 a 11
CHOFER AVANZADO	12 a 14
GESTOR DE DOCUMENTACION INICIAL	4 a 6
GESTOR DE DOCUMENTACION INTERMEDIO	7 a 9
GESTOR DE DOCUMENTACION AVANZADO	10 a 12

INTENDENTE	12 a 14
MAESTRANZA / ORDENANZA INICIAL	4 a 6
MAESTRANZA / ORDENANZA INTERMEDIO	7 a 9
MAESTRANZA / ORDENANZA AVANZADO	10 a 12
OFICIAL DE INSTALACIONES CLIMATIZACIÓN, ELECTRICIDAD Y PLOMERÍA INICIAL	6 a 8
OFICIAL DE INSTALACIONES CLIMATIZACIÓN ELECTRICIDAD Y PLOMERÍA INTERMEDIO	9 a 11
OFICIAL DE INSTALACIONES CLIMATIZACIÓN ELECTRICIDAD Y PLOMERÍA AVANZADO	12 a 14
OFICIAL DE MANTENIMIENTO (PINTURA, HERRERIA, CARPINTERIA Y CERRAJERÍA) INICIAL	6 a 8
OFICIAL DE MANTENIMIENTO (PINTURA, HERRERIA, CARPINTERIA Y CERRAJERÍA) INTERMEDIO	9 a 11
OFICIAL DE MANTENIMIENTO (PINTURA, HERRERIA, CARPINTERIA Y CERRAJERÍA) AVANZADO	12 a 14
OPERADOR DE IMPRENTA INICIAL	8 a 8
OPERADOR DE IMPRENTA IINTERMEOIO	9 a 11
OPERADOR DE IMPRENTA AVANZADO	12 a 14
OPERARIO DE MUDANZA / DISTRIBUIDOR DE ABASTECIMIENTO INICIAL	4 a 6
OPERARIO DE MUDANZA / DISTRIBUIDOR DE ABASTECIMIENTO INTERMEDIO	7 a 9
OPERARIO DE MUDANZA / DISTRIBUIDOR DE ABASTECIMIENTO AVANZADO	10 a 12
SECRETARIA INICIAL	7 a 9
SECRETARIA INTERMEDIO	10 a 12
SECRETARIA AVANZADO	13 a 15
TELEFONISTA / RECEPCIONISTA INICIAL	6 a 8
TELEFONISTA / RECEPCIONISTA INTERMEDIO	9 a 11
TELEFONISTA / RECEPCIONISTA AVANZADO	12 a 14
INGRESO A AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIOS GENERALES	1

**JUNTA INTERNA DE DELEGADOS DE LA
ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO**

Administración Nacional de la Seguridad Social
Alsina 250 4to. Piso Frente
Ciudad de Buenos Aires
4015-4005 / 4141 / 4143
prensa@ateanses.org.ar

