

# 10 PROPUESTAS DE ATE ANSES PARA LA PARITARIA 2014

## NO BAJAMOS NUESTRAS BANDERAS

Junta Interna de Delegados de ATE ANSES



ASOCIACIÓN  
TRABAJADORES DEL ESTADO



CENTRAL  
DE TRABAJADORES  
DE LA ARGENTINA



# 10 PROPUESTAS DE ATE ANSES PARA LA PARITARIA 2014

- 04 Introducción
- 05 Salario
- 05 Estabilidad Laboral
- 06 Carrera Administrativa
- 08 Pase a Planta Permanente
- 08 Régimen Disciplinario
- 11 Régimen de Licencias
- 14 Horas Particulares
- 14 Puntualidad
- 15 Jornada laboral
- 17 Servicio Médico
- 18 Anexo

# INTRODUCCIÓN

Como todos los años durante la última década, la Junta Interna de ATE ANSES encara una nueva discusión paritaria con propuestas de mejora salarial y de las condiciones de trabajo.

Venimos sosteniendo como principal bandera la Estabilidad Laboral, para que nuestro Convenio Colectivo de Trabajo incorpore la garantía constitucional de que ningún trabajador pueda ser despedido sin invocación de causa y sin un sumario administrativo del organismo.

Creemos que la Estabilidad es un *derecho que genera derechos*, como la Carrera Administrativa cuyas Normas Generales están vigentes desde Mayo de 2010. En este sentido, tenemos una propuesta para poner en marcha un Régimen de Movilidad y Concursos que brinde un horizonte de desarrollo posible para los 16.000 trabajadores de ANSES.

Tenemos compañeros que ya van a cumplir cinco años de antigüedad en planta transitoria, por lo que resulta urgente reabrir el Curso Concurso para que pasen a planta permanente en el transcurso de este año. Asimismo, ya avanzamos en el pase a planta y la incorporación al nomenclador de puestos de ANSES de trabajadoras y trabajadores que vienen desempeñándose en áreas centrales para la política de seguridad social.

Por otra parte, hace falta modificar varios aspectos del Reglamento de Personal sancionado por Resolución 659/12, entre ellos la mayor tolerancia a la puntualidad, el incremento de horas particulares, morigerar las sanciones, reglamentar los sumarios administrativos y mejorar el Servicio Médico para evitar descuentos inmerecidos y arbitrarios.

A su vez, necesitamos avanzar en cuestiones propias del Convenio Colectivo de Trabajo 305/98 “E” como la ampliación de las licencias especiales, por maternidad, por largo tratamiento, por enfermedad familiar de acuerdo al grupo familiar, la regulación de los tiempos de descanso en la atención al público y telefónica, así como el descanso mínimo entre jornadas. Es hora de reordenar el texto completo de nuestro Convenio Colectivo, incorporando todos los acuerdos paritarios que amplían los derechos laborales en ANSES, así como las actas reglamentarias de Carrera, CYMAT y CIOT.

Párrafo aparte merece la organización del trabajo en ANSES, cuestión de la que como sindicato queremos opinar. El llamado “nuevo modelo de gestión” que desde Prestaciones se empezó a implementar el año pasado con la intención de equilibrar la distribución de la atención al público y reducir los tiempos de espera en distintos puestos, puede ser una buena idea que llevada a la práctica se convierte en algo muy

engorroso, si no se garantizan previamente las condiciones mínimas de capacitación laboral, ajuste de los sistemas, mayor tiempo de atención e infraestructura edilicia de las UDAI.

Porque queremos más seguridad social para todos, también queremos seguir discutiendo la ampliación de nuestros derechos y la mayor democratización de las relaciones laborales en ANSES. Por eso ponemos a disposición estas **Propuestas de ATE ANSES para la paritaria 2014**, para debatir entre compañeras y compañeros en asambleas y llevar a un punto más alto la negociación colectiva dentro del organismo.

## 1. SALARIO

Este 2014 se presenta con un escenario más complejo en el que los grandes formadores de precio han trasladado bruscamente el impacto de la devaluación en los primeros meses del año. En este sentido, consideramos que la pauta salarial de este año debe ser superadora de la del 2013, similar a la de que están acordando los principales sectores de la actividad, alcanzando como piso el 30%.

Esta pauta salarial llevaría el salario bruto mínimo para un trabajador de una UDAI de ANSES, considerando la categoría 1 y los correspondientes adicionales (POA y Ad. por Cumplimiento) a \$ 16.208.-

## 2. ESTABILIDAD LABORAL

La estabilidad laboral propia es un derecho de los empleados públicos que está plasmado en el Art. 14 bis de nuestra Constitución Nacional y consiste en que sólo se puede dejar cesante a una compañera o un compañero cuando existe una justa causa comprobada por la vía del sumario administrativo.

Nuestro Convenio Colectivo de Trabajo adolece de este principio y esto se debe al hecho de que ANSES se creó en un contexto diametralmente opuesto al actual: en pleno auge neoliberal y como ente residual achicado a su mínima expresión y tendiente a desaparecer.

Hoy los trabajadores de ANSES nos sentimos protagonistas de la recuperación del régimen público de reparto, del nuevo paradigma de la inclusión social, de la política de redistribución del ingreso. Y al mismo tiempo hemos mejorado sustancialmente nuestras condiciones de trabajo y mejorado equitativamente nuestros niveles salariales.

Por eso creemos que la estabilidad laboral no es un privilegio sino un derecho y una reivindicación legítima de los trabajadores del Estado.

## PROPUESTA DE ATE PARA LA ESTABILIDAD LABORAL

Incluir en el CCT el siguiente artículo

*“Los trabajadores de la planta permanente de la ANSES gozan de estabilidad absoluta en el empleo, en la categoría alcanzada y en la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicha categoría, conforme lo garantiza el Art. 14 bis de la Constitución Nacional para los empleados públicos.*

*Dicha estabilidad se hace extensiva al puesto de trabajo y al desempeño de funciones de conducción a las que se hubiera accedido mediante el sistema de selección que prevé el Régimen de Carrera Administrativa de ANSES.*

*Se elimina el inciso c) del Art. 26 del CCT N° 305/98 “E”. Ningún trabajador de ANSES puede ser despedido sin justa causa y sin previa sustanciación del sumario administrativo correspondiente, donde se respete el derecho de defensa en juicio y la revisión judicial posterior”.*

## 3. CARRERA ADMINISTRATIVA


Para poner en marcha de un verdadero Régimen de Movilidad en la Carrera Administrativa tenemos que realizar algunos ajustes al Escalafón, cambiar los parámetros de los agrupamientos, revisar el nomenclador de puestos incorporando los nuevos puestos, adecuándolos a los niveles de los agrupamientos, permitiendo la movilidad hasta el tope de cada uno de ellos y estableciendo pautas de movilidad semiautomática que contemplen la permanencia en el puesto, la evaluación de desempeño y la capacitación. A su vez, debemos crear un Adicional por Tramo, cuyo nivel General debe asignarse a todos los trabajadores de los agrupamientos funcionales con un mínimo de 1 año de antigüedad y secundario completo u oficio certificado.

## PROPUESTA DE ATE PARA LA CARRERA ADMINISTRATIVA

Modificar el CCT en los siguientes artículos

Art. 28 punto 1) Incorporar Niveles Escalafonarios de Retribución Básica por encima del 26 hasta el 32, según la misma progresión salarial.

Art. 28 punto 2): Crear el “Adicional por Tramo” que consistirá en una suma resultante de aplicar los siguientes porcentajes sobre el Nivel Escalafonario según la siguiente escala:

- 
- a. Tramo General: 10%
  - b. Tramo Intermedio: 20%
  - c. Tramo Avanzado: 30%

El acceso al Tramo General se produce cuando el trabajador cumple un (1) año de antigüedad en ANSES y cuenta con título secundario u oficio certificado.

Los Tramos Intermedio y Avanzado se alcanzan a través del mecanismo de movilidad reglamentado por las Normas Generales de Carrera.

La percepción del Adicional por Tramo que corresponde a cada trabajador es de carácter normal, habitual y permanente.

Art. 28 punto 2.3) Extender la percepción del Adicional Informático a todos los trabajadores que se desempeñan en puestos de trabajo de conducción, profesionales y técnicos asociados a los de la Dirección General de Sistemas y Telecomunicaciones en lo que hace a la ingeniería en sistemas, licenciatura en informática, desarrollo de software, soporte tecnológico, operador de servidores y auditoría en sistemas.

Art. 28 punto 2.5), Aumentar proporcionalmente la zona inhóspita alcanzando los niveles superiores de las convenciones colectivas del INSSJyP y AFIP.

Art. 29 punto 1): Redefinir los parámetros de los Agrupamientos según la siguiente escala:

1. Agrupamiento de Conducción: niveles 27 a 32
2. Agrupamiento Profesional: niveles 18 al 29
3. Agrupamiento Técnico: niveles 12 al 25
4. Agrupamiento Administrativo y Servicios Generales: niveles 1 al 18

Art. 29 punto 2): Reemplazar el término “Grados” por “Tramos”, manteniendo su definición y los mismos parámetros (cambiando solo la denominación “Inicial” por “General”).

La propuesta de ATE es que a través de la COPECA, se realicen los siguientes cambios:

- a. Reemplazar la Resolución 917/08 por un nuevo “Nomenclador de Puestos” que defina solamente el Nivel Escalonario de Ingreso a cada Puesto.
- b. Crear un “Descriptor de Puestos” que establezca los requisitos específicos exigidos para los el acceso a los Tramos Intermedio y Avanzado de cada uno de los Puestos.
- c. Reemplazar la Resolución 337/08, adecuando los puestos de conducción a los nuevos niveles que se establecen para su Agrupamiento.
- d. Se agrega como Anexo a este documento, la propuesta de ATE para reglamentar el Capítulo IV de las Normas Generales para el Régimen de Carrera del Personal de ANSES referido a Movilidad en la carrera.

Se agrega como **Anexo** a este documento, la propuesta de ATE para reglamentar el Capítulo IV de las Normas Generales para el Régimen de Carrera del Personal de ANSES referido a Movilidad en la carrera.

## 4. PASE A PLANTA PERMANENTE

Es necesario establecer el inicio del proceso de selección de **Curso-concurso** en los términos del punto 5 de las Cláusulas Transitorias del Convenio Colectivo de Trabajo de ANSES, para el pase a planta permanente del personal que revista en la planta transitoria, teniendo prioridad aquellos trabajadores con mayor antigüedad en la Administración.

Al mismo tiempo, avanzar en la regularización de aquellos grupos de compañeros que realizan tareas propias de ANSES y están contratados. Esto implica su incorporación en el Nomenclador de Puestos y su contratación en los términos del Art. 7º inciso b) de nuestro Convenio Colectivo de Trabajo.

## 5. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

También consideramos necesario **atenuar las sanciones** por inasistencia injustificada y eliminar la prohibición de ausentarse del puesto de trabajo, que entra en tensión con el derecho a la media hora de descanso al promediar la jornada laboral para los puestos de atención al público (Acta Paritaria del 22/6/2011).





## PROPUESTA DE ATE PARA MODIFICAR EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 13 del Reglamento de Personal “se considerará abandono de servicio cuando el trabajador incurra en más de cinco (5) inasistencias continuas sin causa que lo justifique y fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas”.

Eliminar del inciso c) del Artículo 17 punto1 del Reglamento de Personal: “ausentarse del puesto de trabajo sin autorización ni causa justificada por plazos superiores a los quince (15) minutos”.

En cuanto a las causales de despido con causa proponemos:

Art. 19 del Reglamento de Personal “Son causales de despido con justa causa:

- a. Inasistencias injustificadas que excedan de 10 (diez) días discontinuos, en los 12 (doce) meses inmediatos anteriores.
- b. Abandono del servicio en los términos del Art. 13 del presente Reglamento.
- c. Infracciones reiteradas en el cumplimiento de sus tareas, que hayan dado lugar a 30 (treinta) días de suspensión en los doce meses anteriores
- d. Las transgresiones que causen un daño patrimonial grave a la Administración o a terceros, cometidos con dolo o culpa grave.
- e. Incumplimiento de los deberes establecidos en los artículos 4, 5 y 6 cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiere.
- f. Imposición como pena principal o accesoria la inhabilitación absoluta o especial para la función pública.
- g. Pérdida de la ciudadanía.

En todos los casos podrá considerarse la solicitud de reingreso a partir de los cuatro (4) años de consentido el acto por el que se dispusiera el despido con justa causa o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso”.

### Sumarios Administrativos

El sumario administrativo, con garantía al derecho de defensa del trabajador, es la **única vía posible para originar un despido con causa**. Proponemos ajustar el texto del Reglamento de Personal y Régimen Disciplinario a la Ley del Empleo Público y el Convenio Colectivo de Trabajo sancionado por Decreto 214/06.

## PROPUESTA DE ATE PARA REGLAMENTAR LOS SUMARIOS ADMINISTRATIVOS



Art. 27 de Reglamento de Personal “La substanciación de los sumarios por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo, son independientes de la causa criminal, excepto en aquellos casos en que de la sentencia definitiva surja la configuración de una causal más grave que la sancionada; en tal supuesto se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad.

La aplicación de apercibimiento y suspensión hasta el máximo de cinco (5) días, no requerirá la instrucción de sumario.

Las suspensiones que excedan de dicho plazo serán aplicadas previa instrucción de un sumario, salvo que se funden en las causales previstas en los incisos a) y b) del Artículo 18.

El despido será aplicado previa instrucción de sumario, salvo que medie la causal prevista en los incisos a), b) y c) del Artículo 19.

El trabajador sumariado podrá ser suspendido preventivamente o trasladado dentro de su zona por la autoridad administrativa competente cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuera evaluada como peligrosa o riesgosa. Esta decisión deberá ser tomada por la autoridad competente con los debidos fundamentos y tendrá los efectos de una medida precautoria no pudiendo extenderse en ningún caso durante más de tres (3) meses desde la fecha de iniciación del sumario. Vencido dicho plazo, si el sumario no hubiera sido concluido, el trabajador deberá ser reincorporado a sus tareas habituales. Una vez concluido el sumario, si del mismo no resulta la aplicación de sanciones o las que se determinen no impliquen la pérdida de los haberes, el trabajador que hubiera sido afectado por una suspensión preventiva, tendrá derecho a que se le abonen los salario caídos durante el lapso de vigencia de la misma o la parte proporcional de los mismos según corresponda.

Los plazos de prescripción para la aplicación de sanciones disciplinarias con las salvedades que determinen la reglamentación, se computarán de la siguiente forma:

- a. Causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento y suspensión: seis (6) meses.
- b. Causales que dieran lugar al despido: un (1) año.
- c. En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.

El procedimiento de sumario deberá garantizar el derecho de defensa en juicio y establecerá plazos perentorios e improrrogables para resolver los sumarios administrativos, que nunca podrán exceder de seis (6) meses de cometido el hecho o la conducta imputada”.

Artículos 24 y 25 “Contra los actos administrativos que dispongan la aplicación de sanciones a los trabajadores amparados por la estabilidad prevista por el Convenio Colectivo de Trabajo, los mismos podrán optar por impugnarlo por la vía administrativa común y una vez agotada esta acudir a sede judicial”.

## 6. RÉGIMEN DE LICENCIAS

La ampliación del Régimen de Licencias es objetivo permanente para ATE ANSES. Recién en 2011 comenzamos a ampliar algunas licencias especiales de nuestro Convenio Colectivo de Trabajo, que en este aspecto es casi idéntico a la Ley de Contrato de Trabajo.

En este sentido, también el Convenio Colectivo de Trabajo 136/90 preveía más cantidad de días de licencia que tuvieron vigencia hasta la sanción del CCT 305/98 “E”.

Otros convenios colectivos de trabajo, como el de la Administración Pública Nacional sancionado por Decreto 214/06, el del INSSJyP, el de AFIP/ADUANA y otros organismos prevén mejores condiciones en cuanto a las licencias de las que pueden hacer uso sus trabajadores.

### PROPUESTA DE ATE PARA LAS VACACIONES



Una aspiración es recuperar el Régimen de Licencia Anual Ordinaria vigente hasta 1998 para todos los trabajadores de ANSES, reemplazando el Art. 17 del Convenio según la siguiente escala:

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

Reemplazar el art. e) por el siguiente: Los empleados con hijos menores de edad podrán reservarse hasta 14 (catorce) días de vacaciones para ser usufructuadas durante el receso escolar de mediados de año.

## PROPUESTA DE ATE PARA LAS LICENCIAS POR ENFERMEDAD



Art. 17 del Convenio Colectivo de Trabajo “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 un (1) año en forma continua o discontinua. Vencido dicho plazo, podrá concederse hasta seis (6) meses más con goce del 50% de los haberes.

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 o convención colectiva de trabajo. En ningún caso la remuneración del trabajador enfermo o accidentado, será inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.

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, la Administración deberá conservárselo durante el plazo de un (1) 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.

## PROPUESTA DE ATE PARA LAS LICENCIAS ESPECIALES

Ampliar las siguientes licencias de Art. 20 del Convenio Colectivo de Trabajo:

- a) Matrimonio del agente: doce (12) días corridos.
- c) Nacimiento del hijo del agente varón: diez (10) días corridos.

Modificar el inciso b) del Acta Paritaria del 12/7/2011

“...con respecto a los SEIS (6) ausentes con aviso contemplados sin goce de haberes en el CCT vigente, los empleados que incurran en el 4° (cuarto) se descontará el 20% del Adicional por Cumplimiento, con el 5° (quinto) se descontará el 40% del mencionado adicional y después del 6° no serán acreedores del Adicional por Cumplimiento”.



## PROPUESTA DE ATE PARA LA MATERNIDAD

Art. 22 del Convenio Colectivo de Trabajo “Ampliación a ciento veinte (120) los días de licencia por maternidad, pudiendo solicitar, una vez finalizada y en forma continua a la misma, licencia sin goce de haberes por un período no menor a cuatro (4) meses ni superior a ocho (8) meses, vencido el cual podrá reintegrarse a sus tareas en el mismo puesto y nivel escalafonario en que se encontrara al iniciar su licencia por maternidad”.

## PROPUESTA DE ATE PARA LA LICENCIA POR ADOPCIÓN

Art. 23 del Convenio Colectivo de Trabajo “Se otorgará al trabajador o trabajadora que adoptare un niño, una licencia especial de hasta cuarenta y cinco (45) días corridos”.

## PROPUESTA DE ATE PARA LA LICENCIA POR ENFERMEDAD FAMILIAR

Art. 24 del Convenio Colectivo de Trabajo “En caso de enfermedad o accidente grave del cónyuge, padre e hijos que se encuentren a exclusivo cargo del trabajador, debidamente comprobado, se le justificarán con goce de haberes hasta 15 días hábiles continuos o alternados por año calendario, siempre que la asistencia personal y directa del empleado resulte insustituible e indelegable de acuerdo a la conformación del grupo familiar conviviente.

Quienes posean más de un hijo, dispondrán de cinco (5) días más por cada hijo entre el segundo y el quinto, siempre que estos sean menores de edad, excepto que ambos padres trabajen en ANSES.

En caso de internación del hijo o hija menor de 18 años, debidamente certificada, podrá ampliarse la licencia por enfermedad familiar, de acuerdo a los criterios del Servicio Médico de ANSES”.

## 7. HORAS PARTICULARES

Proponemos aumentar y flexibilizar el uso de las “horas particulares” estipuladas en el Reglamento de Personal, asimilándolas al concepto de “ausente con aviso pago” vigente en el Convenio Colectivo N° 214/06.

### PROPUESTA DE ATE PARA AUMENTAR LAS HORAS PARTICULARES



Art. 15 del Reglamento de Personal “Las trabajadoras y trabajadores de ANSES podrán hacer uso de 56 (cincuenta y seis) horas por año calendario fundadas en razones particulares, con goce de haberes.

Esta franquicia se regirá por las siguientes pautas:

- a. La solicitud deberá preceder razonablemente a la autorización, a fin de no provocar inconvenientes en el servicio.
- b. El uso de estas horas podrá usufructuarse en forma fraccionada o por la totalidad de la jornada laboral.
- c. El uso de esta licencia podrá usufructuarse hasta un máximo de 24 (veinticuatro) horas por mes”.

## 8. PUNTUALIDAD

Otorgar una mayor flexibilidad y/o tolerancia a la impuntualidad es un cambio necesario teniendo en cuenta la instalación del sistema de control biométrico en las oficinas. Teniendo en cuenta que el Reglamento de Personal solamente prevé entre 5 y 30 minutos para la llegada tarde, permitiendo como máximo dos compensaciones al mes y seis al año.

### PROPUESTA DE ATE PARA AUMENTAR LA TOLERANCIA



Art. 10 inciso a) del Reglamento de Personal “Existirá una tolerancia de quince (15) minutos para el registro de entrada, pasados los cuales y hasta los cuarenta (40) minutos del horario de entrada, se considerará en los registros pertinentes como “llegada tarde”. El superior inmediato del trabajador podrá autorizar a compensar, al final de la jornada o al inicio de la subsiguiente, la llegada tarde cuando las causas alegadas así lo ameriten, evitando recaer en un uso abusivo de la misma”

## 9. JORNADA LABORAL

Proponemos una mejor reglamentación de la jornada laboral estipulada en el Art. 15 de nuestro Convenio Colectivo, que incorpora la disminución horaria para las tareas de atención telefónica, el tiempo mínimo de descanso entre jornadas y el reconocimiento del tiempo empleado en realizar comisiones de servicio como tiempo de trabajo efectivo.

### PROPUESTA DE ATE PARA LA JORNADA LABORAL



Se entiende por jornada de trabajo el tiempo total durante el cual el trabajador permanece a disposición de ANSES, por orden del servicio o en cumplimiento de tareas, siempre que no pueda disponer de su tiempo en beneficio propio.

ANSES no podrá condicionar la duración de la jornada de trabajo al cumplimiento de las tareas asignadas al trabajador, sin perjuicio de que este pueda ser llamado a prestar colaboración en situaciones especiales, respetando el derecho al reconocimiento de las horas extraordinarias establecidas en el Art. 16 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 305/98 "E".

La jornada laboral normal y habitual, será de ocho (8) horas diarias.

La jornada laboral de las trabajadoras y trabajadores que prestan servicios como operadores de la Unidad de Atención Telefónica y de la Mesa de Servicios de la DSyT será de seis (6) horas diarias.

A los trabajadores que desarrollan tareas operativas en la Dirección de Sistemas y Telecomunicaciones, se les podrá aplicar horario rotativo. El tiempo mínimo de descanso entre jornada y jornada es de doce (12) horas.

Se computará como tiempo de trabajo efectivo, el que emplee el trabajador en los viajes a los lugares donde debe desempeñar "Comisiones de Servicio", originadas en exclusivas necesidades del accionar operativo, cualquiera sea la hora de partida y cualquiera sea la hora de llegada al lugar de destino.

A su vez, hay que incorporar al Convenio Colectivo de Trabajo los **Tiempos de Descanso** vigentes para las tareas de atención al público y telefónica, estipulados por Acta Paritaria del 22/6/2011 y por Acta CYMAT del 19/6/2012.

## PROPUESTA DE ATE PARA LOS TIEMPOS DE DESCANSO



Los trabajadores que prestan servicios cuya tarea principal consista en la atención personal de los ciudadanos gozarán de treinta (30) minutos de descanso durante el horario de atención de la UDAI, Oficina o dependencia centralizada, los cuales podrán ser usufructuados en forma completa o parcializada en función de las necesidades propias del servicio.

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

- a. Descanso durante la jornada diaria: el operador gozará diariamente de un descanso de treinta (30) minutos al promediar la jornada.
- b. Descanso visual y ergonómico: el operador gozará de dos (2) descansos de dicho carácter, de quince (15) minutos cada uno, durante la jornada diaria. Dichos descansos se adicionarán al del inciso a).
- c. Los descansos estipulados en el punto b) se tomarán fuera del puesto de trabajo, luego de cumplida la primera hora de trabajo y antes de la finalización de la segunda hora, y entre la cuarta y quinta hora laboral.
- d. Pausa entre llamadas: los sistemas informáticos y telefónicos deberán respetar una pausa mínima de quince (15) segundos entre llamada y llamada tanto en el aspecto auditivo como visual.
- e. Descanso entre jornadas: el trabajador gozará entre jornada y jornada de un descanso mínimo de doce (12) horas.

Otra modificación del Reglamento de Personal, debe garantizar el uso efectivo de los francos compensatorios.

## PROPUESTA DE ATE PARA GARANTIZAR LOS FRANCO COMPENSATORIOS



Art. 28 del Reglamento de Personal “La jornada de trabajo de ocho (8) horas, realizada en días sábados, domingos o feriados, con independencia del horario en que se cumpliera, da lugar a un franco compensatorio de veinticuatro (24) horas por cada día inhábil.

Para el caso que el tiempo trabajado sea inferior a la jornada laboral de ocho (8) horas, el trabajador gozará de un descanso compensatorio proporcional a las horas trabajadas.



El superior inmediato, en el momento de disponer la prestación de servicio en días sábados, domingos o feriados, deberá notificar en forma expresa y escrita al trabajador, los días en que hará efectivo el franco compensatorio, el que deberá ser usufructuado dentro de la semana siguiente a aquella en que se hubiera cumplido la prestación.

Cuando el empleador omitiere el otorgamiento del descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho, a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una antelación no menor de veinticuatro (24) horas”.

## 10. SERVICIO MÉDICO

El Reglamento de Personal y la Circular RRHH-10-01 reglamentan un circuito de reconocimientos médicos que ocasiona un sinnúmero de perjuicios a las trabajadoras y trabajadores de ANSES. En particular, el régimen de control médico domiciliario a través de prestadores subcontratados por la ART ocasiona un desastre.

Para corregir este problema, proponemos varios ajustes a la reglamentación del servicio médico de ANSES, como otorgar más plazo para efectuar los descargos y por supuesto, la justificación del/los días cuando existe certificado médico en poder del trabajador indicando reposo, a pesar de que el médico laboral que concurre a su domicilio consigne en el formulario “en condiciones de trabajar”.

### PROPUESTA DE ATE PARA REGLAMENTAR EL SERVICIO MÉDICO



“Cuando la enfermedad obligue al trabajador a guardar cama o por su naturaleza haga de todo punto de vista inconveniente para su salud ausentarse de su domicilio, o cuando algún familiar a su cargo se halle enfermo y necesite su cuidado, lo comunicará telefónicamente al área de la cual depende dentro de los sesenta (60) minutos subsiguientes a la hora asignada de iniciación de sus tareas. El personal con horario nocturno lo hará hasta una (1) hora antes de la finalización del horario oficial.

En caso de que la dolencia o enfermedad le permitan deambular deberá presentarse a justificar el período de ausencia ante el consultorio médico laboral que disponga ANSES, siempre que el mismo se encuentra a una distancia no mayor a los 5 km de su domicilio laboral.

En caso de que el médico laboral no justifique la licencia por enfermedad titular o familiar, el servicio médico a domicilio no concurra y/o informe que el trabajador se encontraba “ausente”; el trabajador dispondrá de hasta quince (15) días corridos desde su reintegro para presentar mediante la vía jerárquica la documentación que respalde su ausencia.

Una vez presentada la misma, la Dirección de Recursos Humanos deberá abstenerse de efectuar cualquier descuento sobre el o los días injustificados, hasta tanto resuelva efectivamente el reclamo considerando o no la validez de la documentación presentada.

La documentación que justifica la ausencia por enfermedad titular o familiar deberá contener el correspondiente certificado médico en el que conste: membrete de la institución, nombre y apellido del paciente, domicilio, diagnóstico, tratamiento y el tiempo que ha insumido su curación, firma y sello aclaratorio del profesional actuante”.

## ANEXO

### **PROPUESTA DE REGLAMENTACION DEL CAPITULO IV de las Normas Generales para el Régimen de Carrera del Personal de ANSES**

**ARTICULO 1°.-** La Promoción Horizontal es el cambio al Nivel Escalonario inmediato superior de cada trabajador que reviste en los Agrupamientos Profesional, Técnico y Administrativo y Servicios Generales.

**ARTICULO 2° -** La Promoción Horizontal definida en el artículo anterior es posible hasta alcanzar el máximo Nivel Escalonario del Agrupamiento en que revista cada trabajador y requiere una permanencia en el puesto mínima de dos (2) años calendario.

**ARTICULO 3°.-** La Promoción Horizontal se realiza a través del procedimiento de Movilidad Automática Anual con vigencia a partir del mes de Enero de cada año. Para ello se efectuará un cierre de puntaje de cada trabajador al 30 de Septiembre, de acuerdo a la periodización de cada Evaluación de Desempeño.

**ARTICULO 4°.-** Tendrá derecho a la Promoción Horizontal el trabajador que acredite un mínimo de treinta y cinco (35) Créditos de Carrera, contabilizando cada uno de los ítems de Permanencia en el Puesto, Evaluación de Desempeño y Capacitación, según los siguientes parámetros:

**a) Permanencia en el Puesto.**

Se considerará Permanencia en el Puesto a la continuidad de la situación de revista del trabajador en el mismo puesto de trabajo, según año calendario, considerando año completo al cierre del puntaje que refiere el Art. 2.

<b>2 años</b>	<b>10 créditos</b>
<b>3 años</b>	<b>15 créditos</b>
<b>4 o más años</b>	<b>20 créditos</b>

**b) Evaluación de Desempeño**

Se promediarán las últimas Evaluaciones de Desempeño, hasta un máximo de tres (3), debiendo haber obtenido en cada una de ellas la calificación mínima de “El desempeño alcanza...” (3). Para el cálculo del promedio de las Síntesis Finales de las evaluaciones se considerarán los valores en créditos de la escala de evaluación conforme cada calificación conceptual. El promedio resultante se redondeará de acuerdo a la siguiente regla:

**Mayor o igual que ...,50 se redondea hacia arriba.**

**Menor de ...,50 se redondea hacia abajo.**

Según la calificación promedio obtenida, se asignarán los créditos por desempeño, según la siguiente escala:

<b>Su desempeño se ubica por encima de la media esperable de lo requerido para el puesto (4)</b>	<b>20 créditos</b>
<b>Su desempeño alcanza el nivel requerido para el puesto (3)</b>	<b>10 créditos</b>

### c) Capacitación

Se acreditarán todas las modalidades de Capacitación Vinculadas con el Puesto que desempeña el trabajador según la siguiente tabla:

<b>Entre 32 y 64 horas</b>	<b>10 créditos</b>
<b>Entre 65 y 120 horas</b>	<b>15 créditos</b>
<b>121 horas y más</b>	<b>20 créditos</b>

Capacitación Interna: Actividades de formación gestionadas, diseñadas, dictadas y/o supervisadas por la Dirección de Capacitación de ANSES, pudiendo tratarse tanto de actividades presenciales como de actividades bajo la modalidad de formación a distancia. También se consideran actividades de Capacitación Interna a aquellas ejecutadas por las Asociaciones Sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo 305/98 E y las que se gestionen a través del Fondo Permanente de Capacitación para la Carrera, en tanto hayan sido aprobadas por la COPECA.

Capacitación Externa: Actividades de formación gestionadas por ANSES, diseñadas y dictadas por instituciones externas. También se contemplarán las actividades externas autogestionadas por el trabajador y aprobadas por la Dirección de Capacitación conforme a la acreditación que haga el participante mediante los certificados respectivos.

**ARTÍCULO 5°.-** La Promoción Vertical es la movilidad al Tramo inmediato superior al que se encuentra revistando el trabajador, mediante la cual accede a la percepción del Adicional por Tramo establecido en el Art. 28 del Convenio Colectivo de Trabajo.

**ARTICULO 6°.-** El acceso al Tramo General se realiza de acuerdo a lo establecido en el Art. 28 del Convenio Colectivo de Trabajo.

**ARTICULO 7°.-** Para acceder a los Tramos Intermedio y Avanzado, el trabajador debe encontrarse revistando en un Nivel Escalonario superior a la media de su Agrupamiento Funcional.

**ARTICULO 8°.-** La Promoción Vertical se realiza a través del procedimiento de Movilidad Semi-Automática Anual con vigencia a partir del mes de Enero de cada año. Para ello se efectuará un cierre de puntaje de cada trabajador al 30 de Septiembre, de acuerdo a la periodización de cada Evaluación de Desempeño.

**ARTICULO 9°.-** La Movilidad Semi-Automática Anual combina la acumulación de Créditos de Carrera en los ítems Permanencia en el Puesto, Evaluación de Desempeño, Capacitación Específica y Complejidad de las Tareas propias del Puesto, con la acreditación de al menos dos (2) promociones horizontales previas.

**ARTICULO 10°.-** Tendrá derecho a la Promoción Vertical el trabajador que acredite un mínimo de treinta y cinco (80) créditos para la carrera, contabilizando cada uno de los ítems de Permanencia en el Puesto, Evaluación de Desempeño, Capacitación Específica y Complejidad de las Tareas propias del Puesto, según los siguientes parámetros:

**a) Permanencia en el Puesto.**

Se considerará Permanencia en el Puesto a la continuidad de la situación de revista del trabajador en el mismo puesto de trabajo, según año calendario, considerando año completo al cierre del puntaje que refiere el Art. 2.

<b>4 años</b>	<b>15 créditos</b>
<b>6 años</b>	<b>20 créditos</b>
<b>8 o más años</b>	<b>25 créditos</b>

**b) Evaluación de Desempeño**

Se promediarán las últimas Evaluaciones de Desempeño, hasta un máximo de tres (3), debiendo haber obtenido en cada una de ellas la calificación mínima de “El desempeño alcanza...” (3). Para el cálculo del promedio de las Síntesis Finales de las evaluaciones se considerarán los valores en créditos de la escala de evaluación conforme cada calificación conceptual. El promedio resultante se redondeará de acuerdo a la siguiente regla:

**Mayor o igual que ...,50 se redondea hacia arriba.**

**Menor de ...,50 se redondea hacia abajo.**

Según la calificación promedio obtenida, se asignarán los créditos por desempeño, según la siguiente escala:

<b>Su desempeño se ubica por encima de la media esperable de lo requerido para el puesto (4)</b>	<b>20 créditos</b>
<b>Su desempeño alcanza el nivel requerido para el puesto (3)</b>	<b>10 créditos</b>

### c) Capacitación

Se acreditarán todas las modalidades de Capacitación definidas como Específicas del Puesto que desempeña el trabajador según la siguiente tabla:

<b>Entre 65 y 120 horas</b>	<b>10 créditos</b>
<b>Entre 121 y 240 horas</b>	<b>15 créditos</b>
<b>241 horas y más</b>	<b>20 créditos</b>

### d) Nivel de las competencias laborales destacadas

El nivel de las competencias laborales destacadas es un ítem multidimensional que surge de la última Evaluación de Desempeño Anual y combina el grado de complejidad de las tareas y dominio de saberes, ii niveles de autonomía y cooperación en el desarrollo y iii el compromiso con el logro de objetivos de su área de trabajo, según la siguiente escala:

	<b>Complejidad</b>	<b>Autonomía/ Cooperación</b>	<b>Compromiso</b>
<b>Medio</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Medio-Alto</b>	<b>15</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
<b>Alto</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

**Definición de los indicadores:**

- i. el grado de complejidad de las tareas y dominio de los saberes: cada trabajador en su puesto de trabajo adquiere distintos grados de especialización, complejidad y dominio de la totalidad de las tareas. Son capacidades que se traducen en el manejo de la información, el procesamiento de los datos, la aplicación de las normas que regulan sus tareas, el conocimiento del proceso de trabajo de su área de incumbencia, el análisis crítico y la resolución práctica de la totalidad de problemas que se presentan en la propia dinámica de trabajo cotidiana.
- ii. el nivel de autonomía y cooperación en el desarrollo: cada trabajador en su puesto de trabajo realiza sus tareas con menor o mayor autonomía relativa de sus pares y de sus jefes y al mismo tiempo coopera con sus pares y sus jefes para la consecución de los objetivos de su área de incumbencia. Autonomía y cooperación son capacidades diferentes y complementarias que retroalimentan la organización del trabajo y el desarrollo de las diferentes tareas.
- iii. el compromiso con el logro de los objetivos de su área de trabajo: cada trabajador en su puesto de trabajo se compromete con el logro de los objetivos comunes a su área de trabajo y en consecuencia, al de toda la Administración.

**ARTÍCULO 11.-** En el mes de Diciembre de cada año calendario, junto con los resultados de la Evaluación de Desempeño, la Dirección General de Recursos Humanos pondrá a disposición de cada trabajador los créditos para la carrera registrados tanto para la Promoción Horizontal como para la Promoción Vertical. Al mismo tiempo, comunicará a la Comisión Permanente de Carrera (COPECA) la nómina completa de trabajadores con sus respectivos créditos.

Este informe deberá contener toda la información necesaria para determinar el derecho de cada trabajador a realizar la Promoción Horizontal y la Promoción Vertical a partir de Enero del año inmediato posterior.

**ARTICULO 12°.-** Una vez efectivizada la Promoción Horizontal, cada trabajador comenzará a contabilizar nuevamente de cero (0) su puntaje desde el 1° de Octubre del año anterior.

**CAMBIO DE PUESTO**

**ARTICULO 13°.-** El Cambio de Puesto es la reubicación del trabajador en un puesto de trabajo distinto al que revistaba como consecuencia de su desarrollo de carrera y de las necesidades operativas de la ANSES. Este cambio puede generar un ascenso cuando el nivel escalafonario de ingreso al nuevo puesto es superior al nivel escalafonario en que revistaba el trabajador; o puede permanecer sin modificarse, cuando hay correspondencia entre ambos.

**ARTICULO 14°.-** Cuando el cambio de Puesto se efectúa hacia un Agrupamiento de mayor jerarquía, el trabajador accede por el Tramo General. En caso de producirse una diferencia salarial en detrimento del trabajador, la misma será compensada a través del "Adicional por Reencasillamiento", que será de carácter remunerativo,

normal, habitual y permanente y sólo podrá ser absorbido por las futuras promociones horizontales, verticales y concurso de cargos de mayor jerarquía que superen la situación de carrera anterior.

**ARTÍCULO 15°.-** Todo cambio de puesto resultante del proceso de Movilidad en la Carrera deberá efectuarse mediante la emisión de Acto Administrativo. Cuando se trate de un cambio al Agrupamiento Profesional, el o los título/s universitario/s debidamente certificados deben constar en el expediente por el que se tramita.

**ARTICULO 16°.-** El cambio de Puesto puede originarse en una “Búsqueda Interna”, cuando por necesidades operativas la Dirección General de Recursos Humanos publique una búsqueda interna presentándose los aspirantes para cubrir el/los puesto/s vacante/s; o a “Solicitud del Trabajador”, formalizándose a través de nota que contenga los fundamentos por los cuales solicita el cambio o del correspondiente “Formulario de Traslado”, en su caso.

**ARTICULO 17°.-** Para el cambio de Puesto se toman en cuenta la Descripción de Puestos de ANSES y los requisitos de los puestos aprobados como Anexo del presente Régimen de Carrera.

**ARTICULO 18°.-** La “Búsqueda Interna” se publica vía Intranet en un apartado especial que resulte accesible a todo el personal durante un período no menor a quince (15) días hábiles.

**ARTICULO 19°.-** Las Solicitudes de Cambio de Puesto y/o de Traslado por parte del trabajador deben contar con el aval del jefe de la Unidad Orgánica de revista y del jefe de la Unidad Orgánica de destino del trabajador.

**ARTICULO 20°.-** Todo Cambio de Puesto para cubrir un cargo vacante, sea originado en Búsqueda Interna o a Solicitud del Trabajador, sigue las siguientes pautas:

1. La Dirección General de Recursos Humanos conforma un Padrón donde registra el/los aspirante/s que reúnen los requisitos mínimos del Puesto con información de su educación formal, competencias laborales, capacitación y experiencia en puestos similares.
2. Realiza una entrevista de evaluación de perfil de competencias y otra psicoaptitudinal, a fin de determinar su grado de adecuación al perfil requerido por el puesto.
3. Para aquellos aspirantes de los cuales la Dirección General de Recursos Humanos no cuenta con información registrada sobre sus competencias técnicas, formación y capacitación formal obtenida en ANSES, puede acreditar la formación obtenida por el trabajador o administrar una prueba técnica de conocimientos.
4. Confecciona un Orden de Mérito Preliminar con todos los postulantes a Cambio de Puesto y lo pone a disposición de la Comisión Permanente de Carrera (COPECA).



5. Sobre la base del Orden de Mérito aprobado por la COPECA, la Dirección General de Recursos Humanos procede a efectivizar el/los Cambio/s de Puesto, asignando a el/los aspirante/s el nuevo puesto y, de corresponder, el nuevo nivel escalafonario con los ajustes remuneratorios que de ese cambio se deriven.
6. Todo aspirante será informado del resultado del concurso para Cambio de Puesto en un plazo máximo de treinta (30) días hábiles de efectuada la reubicación en los respectivos puestos.

**ARTICULO 21.-** Para resolver las solicitudes de Traslado, con o sin cambio de puesto, se deben considerar especialmente los siguientes parámetros:

- a. Integración familiar o mudanza a más de 30 kilómetros del domicilio laboral;
- b. Prescripción médica;
- c. Desarrollo de carrera por orientación laboral y/o mayor capacitación del trabajador.

**ARTICULO 22°.-** La resolución de las Solicitudes de Cambio de Puesto y/o Traslado de un trabajador no podrá exceder de ciento veinte (120) días desde la fecha de su formalización a través de nota y/o formulario.

**ARTICULO 23°.-** Las solicitudes de traslado por parte del trabajador no podrán exceder de una (1) cada dieciocho (18) meses.

**ARTICULO 24°.-** Cuando un trabajador solicita un Cambio de Puesto a un puesto cuyo máximo nivel escalafonario resulta inferior al que revista con razones fundadas y cuenta con la conformidad de la Dirección General de la que depende, el mismo se efectuará manteniendo el nivel escalafonario y tramo en que revistaba de modo previo al cambio de puesto, en virtud del principio constitucional de estabilidad absoluta del empleado público.

**ARTICULO 25°.-** En todos los casos de cambio de puesto, la Comisión Permanente de Carrera (COPECA) tiene facultades para analizar los requerimientos, recomendar la resolución de los casos y velar por el cumplimiento de las Normas de Carrera.

**ARTICULO 26°.-** Dentro de cada Agrupamiento Funcional (Profesional, Técnico y Administrativo y de Servicios Generales) y entre los Agrupamientos, se establecerán Orientaciones de Carrera que den cuenta de conjuntos de trabajadores caracterizados por la prestación de servicios de una específica profesión, función o particularidad laboral, las que serán aprobadas por la Comisión Permanente de Carrera (COPECA).

**ARTICULO 27°.-** En los diversos procesos de Movilidad en la Carrera se valorarán los criterios que se detallan a continuación, para cada caso en particular, de acuerdo a la ponderación establecida.

	PROMOCIÓN HORIZONTAL	PROMOCIÓN VERTICAL	CAMBIO DE PUESTO
Educación Formal	----	----	X
Competencias Laborales	---	X	X
Capacitación	X	X	X
Desempeño	X	X	----
Antigüedad en el Grado del Puesto	X	X	----
Experiencia en Puestos Similares	----	----	X

## INFORME DE VACANTES

**ARTICULO 28°.-** A efectos de garantizar la Movilidad en la Carrera, la Dirección Ejecutiva de ANSES deberá contar antes del 31 de Octubre de cada año con el “Informe Preliminar de Vacantes Presupuestarias” conteniendo la previsión de Niveles Escalonarios y Tramos correspondientes a todos los Puestos para el año entrante.

**ARTICULO 29°.-** El “Informe de Vacantes” definitivo, se realizará durante el mes de Diciembre de cada año, en función del derecho de los trabajadores a realizar las Promociones Horizontales y Verticales, los Cambios de Puesto con ascenso a un mayor nivel escalafonario y la Cobertura de Cargos de Conducción.

**ARTICULO 30°.-** El mismo también será puesto a consideración de la Comisión Permanente de Carrera (COPECA) para su análisis y aprobación.

## SELECCIÓN DE PERSONAL Y CONCURSOS COBERTURA DE PUESTOS DE CONDUCCIÓN

**ARTÍCULO 31°.-** Los puestos de Conducción son aquellos que detentan los distintos niveles jerárquicos y de autoridad en las unidades organizativas de la Administración Nacional de Seguridad Social (ANSES). Se definen por la responsabilidad en la gestión de las áreas de trabajo y la existencia de personal a cargo. Su desempeño requiere formación

específica y experiencia comprobable en los temas de su ámbito de competencia y destreza o habilidad en el manejo de herramientas de gestión de recursos humanos.

**ARTÍCULO 32°.-** Los requisitos generales para su desempeño se encuentran definidos en el Art. 29° inciso 1.1 del Convenio Colectivo de Trabajo. Los requisitos específicos para cada puesto de Conducción se establecen y aprueban como Anexo del presente Régimen de Planeamiento de Carrera.

**ARTÍCULO 33°.-** Los niveles escalafonarios correspondientes a cada uno de los puestos de Conducción se encuentran establecidos por la Resolución DE-A Nro. (917/08) y/o la que en el futuro la reemplace. Los adicionales por jefatura se encuentran establecidos en el Art. 28° inciso 2.1 del Convenio Colectivo de Trabajo vigente y por las Resoluciones DE-A Nro. 337/08 y DE-A Nro. 338/08 o la que en el futuro las reemplace.

**ARTÍCULO 34°.-** El acceso a los puestos de Conducción se efectúa a través del procedimiento descrito para el concurso de oposición y antecedentes establecido en el Capítulo III, Selección de Personal y Concursos, del presente Régimen de Planeamiento de Carrera de ANSES, exclusivamente.

**ARTÍCULO 35°.-** Cuando se convoque a concurso interno para la cobertura de los cargos de Conducción podrá presentarse todo el personal que acredite un mínimo de cinco (5) años de antigüedad en el Organismo y reviste en los grados Avanzado o Intermedio de los puestos de la esfera administrativa, técnica o profesional del puesto de Conducción a cubrir, o bien en otro puesto de Conducción.

**ARTÍCULO 36°.-** Una vez asignado el puesto de Conducción, el mismo se extiende por cinco (5) años, debiendo someterse a reválida una vez cumplido dicho lapso.

**ARTÍCULO 37°.-** Todos los trabajadores que hubiesen accedido a puestos de Conducción por el procedimiento de concurso, y en las condiciones que se establecen en el Régimen de Planeamiento de Carrera de ANSES, gozarán de permanencia en el cargo durante el período establecido en el artículo precedente.

**ARTÍCULO 38°.-** La permanencia en el cargo a la que hacen mención los artículos 36 y 37 del presente Capítulo, quedará sujeta al adecuado desempeño de la función. El personal será desafectado del puesto de Conducción con la correspondiente baja del Adicional por Jefatura establecido por el Convenio Colectivo de Trabajo vigente y las Resoluciones DE-A Nro. 337/08 y DE-A Nro. 338/08 o la que las reemplace, cuando haya sido calificado con la valoración "No presenta las condiciones mínimas requeridas para el puesto" (1) o con la valoración "Su desempeño se ubica por debajo de la media esperable de lo requerido por el puesto" (2) en sus Evaluaciones de Desempeño durante el ejercicio de su función o por aplicación de sanciones disciplinarias que impliquen como mínimo una suspensión de más de diez (10) días dispuesta mediante un procedimiento de instrucción sumarial.

**ARTÍCULO 39°.-** Al personal que fuere desafectado del puesto de Conducción mediante el procedimiento de reválida, se le dará de baja el Adicional por Jefatura y permanecerá revistando en el nivel escalafonario en que se encuentre.



**Junta Interna ANSES**

Alsina 250 4to. Piso, C.A.B.A Tel: 4015-4005 / 4141 / 4143

[prensa@ateanses.org.ar](mailto:prensa@ateanses.org.ar) | [prensaateanses@gmail.com](mailto:prensaateanses@gmail.com)