



CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO DE EMPRESA

**TITULO I
RECAUDOS FORMALES – AMBITO DE APLICACION**

ARTICULO 1º

EL LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION: Viedma, 9 de Octubre de 2015.
FECHA DE VIGENCIA: desde el primer día del mes de enero de 2016.

ARTICULO 2º

PARTES CONTRATANTES Y ACREDITACION DE PERSONERIA:

La UNION PERSONAL CIVIL DE LA NACION (U.P.C.N.) – Seccional Río Negro, personería gremial N°- 95, con domicilio en Tucumán 130, representada por los Coordinadores Jorge Scalessi, Jorge Antonio Paniz, Mirta Figueroa y el Colaborador Gremial Atilio Javier Pichunman, por una parte; y por la otra AGUAS RIONEGRINAS S.E., con domicilio en la calle San Martin n° 249, de la ciudad de Viedma, representada en éste acto por el Directorio Unipersonal detentado por la Ing. Raquel Hebe Morales, el Gerente General Dr. Nicolás Fantón y la Gerente de Administración Cra Patricia L. Ostertag, en adelante indistintamente denominada la EMPRESA, convienen en formalizar la renovación de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa, de acuerdo a la tipología establecida por las Leyes 14.250, art. 1º y 23.546.

La entidad gremial que suscribe el presente detenta la representatividad exclusiva del personal de la EMPRESA.

La acreditación de la personería de ambas partes resulta de la documentación que se acompaña.

ARTICULO 3º

ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:

La presente Convención Colectiva de Trabajo, comprende a todos los trabajadores de la EMPRESA, cualquiera sea su situación de revista o imputación presupuestaria, con excepción del cuerpo Gerencial (Gerentes y Subgerentes).

Los trabajadores excluidos del presente Convenio no excederán el 10 % (DIEZ POR CIENTO) del total de la dotación.

Cuando personal comprendido en el presente Convenio sea designado por LA EMPRESA en cargos de los enumerados anteriormente, y por ello excluidos del Convenio Colectivo, éstos conservarán el puesto de trabajo con el nivel y grado en el cual se encontraban al momento de su designación y a su reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones.

ARTICULO 4º

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:

Es de aproximadamente 200 trabajadores.

**ARTICULO 5º****ZONA DE APLICACION:**

Toda la extensión territorial correspondiente a la o las concesiones, contratos de operaciones o explotaciones de servicios de riego y drenaje y centrales hidráulicas sobre canales de riego, objeto de la actual concesión a favor de AGUAS RIONEGRINAS S.E. o de las futuras concesiones o adjudicaciones y adquisiciones, por cualquier título, a su favor.

ARTICULO 6**PERIODO DE VIGENCIA:**

La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá por el plazo de cinco (5) años a partir de su homologación.

Sin embargo las partes se obligan a comenzar a negociar la renovación de esta Convención en cualquier momento cuando existan razones fundadas que exijan la modificación total o parcial del presente Convenio.

Si no llegaran a un acuerdo antes de la fecha de vencimiento del presente, la Convención Colectiva de Trabajo permanecerá vigente en forma íntegra.

Al respecto, las partes se obligan a negociar de buena fe desde el inicio de la etapa de Renovación de la Convención Colectiva de Trabajo, concurriendo a las reuniones y a las audiencias concertadas en debida forma, designando negociadores con el mandato correspondiente, aportando los elementos para una discusión fundada y, en definitiva, adoptando las actitudes necesarias y posibles para lograr un acuerdo justo.

TITULO II**CONSIDERACIONES GENERALES. FINES COMPARTIDOS:****ARTICULO 7º****CONSIDERACIONES GENERALES:**

Teniendo en cuenta que se ha concesionado y contratado a favor de AGUAS RIONEGRINAS S.E., entre otras actividades, el riego y drenaje en distintas zonas de la Provincia, como asimismo la operación y mantenimiento de las centrales hidráulicas sobre los canales de riego, la explotación del taller metal-mecánico de Gral. Roca y la parquización y mantenimiento de las defensas costeras, que prestaba el Departamento Provincial de Aguas, y considerando que A.R.S.E. ha sido creada y constituida en base a la opción de incorporación de ex empleados del DPA, más las incorporaciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos fijados a la empresa, los que constituyen el personal necesario y técnicamente capacitado para llevar a cabo la realización del objeto social en las mejores condiciones, por ello las partes acuerdan lo siguiente:

a) Constituye un objetivo esencial en el accionar de Las Partes, la creación de todos los medios que posibiliten la prestación eficaz de los servicios de riego y drenaje, de operación y mantenimiento de las centrales hidráulicas, la explotación del taller metal-mecánico-metalúrgico y la parquización y mantenimiento de las defensas costeras.

Que en tal sentido la participación mancomunada de la EMPRESA y los Trabajadores permiten los logros necesarios para prestar los servicios contratados y que, desde sus

ámbitos naturales y responsabilidades propias, las Partes efectuarán sus mejores y posibles aportes a tales fines.

Que las partes expresan su convicción de acordar y consensuar la implementación de medidas coherentes para las soluciones técnicas y profesionales que sean necesarias.

b) Son fines compartidos por ambas Partes el que la actividad de AGUAS RIONEGRINAS S.E. satisfaga en condiciones de continuidad, regularidad, calidad y generalidad el servicio público de riego y drenaje que está destinada a brindar.

Por tanto las Partes coinciden en la necesidad de AGUAS RIONEGRINAS S.E. de diagramar un sistema de organización del trabajo que garantice el logro de esos objetivos mediante la mayor eficiencia técnico-operativa, con los menores costos posibles y la finalidad de mejorar la calidad del servicio, con el debido resguardo de sus bienes.

AGUAS RIONEGRINAS S.E. organizará las modalidades del trabajo según sus orientaciones técnicas. Para ello organizará técnica y prácticamente los establecimientos, fijará los sistemas de producción y los adaptará permanentemente a las circunstancias tecnológicas, asignando y cambiando las tareas, destinos y horarios según la funcionalidad de los servicios, acatando las disposiciones convencionales que se acuerden en el presente.

AGUAS RIONEGRINAS S.E. ejercerá su facultad de organización con carácter funcional, atendiendo a las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación de los derechos personales y patrimoniales de los trabajadores.

c) Las responsabilidades que asume AGUAS RIONEGRINAS S.E. como prestataria de un servicio público imponen que sus decisiones y políticas se instrumenten con particular celeridad y efectividad.

Por ello AGUAS RIONEGRINAS S.E. definirá esas políticas y los instrumentos de la operación y conducción del servicio, basados en su experiencia y en los criterios empresarios que ha venido aplicando, o que desarrolle en el futuro. Será de su exclusiva competencia y responsabilidad la definición de las estructuras organizativas, del plantel adecuado a la correcta explotación del servicio, de la organización del trabajo, de sus procedimientos, de los programas de capacitación que encare, la adecuación de los lugares de trabajo conforme lo establecen las normas de seguridad, así como la realización de actividades, la planificación técnica y económica, y el desenvolvimiento pleno de la actividad.

De acuerdo a lo establecido en el inciso c), se procurará que los trabajadores optimicen su desempeño conforme a las necesidades del servicio y basados en criterios de calidad, eficiencia y productividad, analizando todo ello en base a principios de cooperación y de buena fe por ambas partes.

d) No se puede conseguir el buen funcionamiento de AGUAS RIONEGRINAS S.E. sin que se instauren y mantengan armoniosas relaciones laborales, basadas en un diálogo ágil y abierto entre AGUAS RIONEGRINAS S.E. y la PARTE SINDICAL reconocida por la EMPRESA como legítima representante de los trabajadores de acuerdo a la legislación vigente para esta negociación, a fin de asegurar la mejor convergencia posible de los puntos de vista recíprocos.

e) Fundado en los motivos antes expuestos AGUAS RIONEGRINAS S.E. manifiesta su intención de no realizar despidos que no estuvieren fundados únicamente en las causales establecidas en el régimen disciplinario previsto en el presente.



TITULO III
TIEMPO DE TRABAJO - JORNADA Y DESCANSOS:

ARTICULO 8

JORNADA DE TRABAJO:

a) Jornada común:

Se establece la jornada común de trabajo en CUARENTA (40) horas semanales con excepción del personal afectado a tareas administrativas, los que cumplirán una jornada de trabajo de TREINTA Y CINCO (35) horas semanales.

El exceso en la jornada descrita en el párrafo anterior será considerado como hora extra convencional con el recargo del 50% en días hábiles y del 100% si es feriado o sábado después de las 13:00 horas.

b) Turnos Rotativos:

Se establece la jornada de trabajo por turnos rotativos en OCHO (8) HORAS DIARIAS o CUARENTA y OCHO (48) horas máximas promedio semanales.

Las tareas organizadas por turnos se ajustarán a las disposiciones legales que rijan en cada momento, y en la actualidad por los arts. 196 y siguientes de la L.C.T., art. 25 de la ley 24.013, ley 11.544 y sus decretos reglamentarios, con la distribución que se indique para los equipos, art. 202 L.C.T., según los artículos 2, 3, 10 y conc. del Decreto 16.115/33.

El exceso en la jornada descrita en el párrafo anterior será considerado como hora extra convencional con el recargo del 50% en días hábiles y del 100% en francos.

c) Valor Hora Extra

A los efectos de determinar el valor de la remuneración hora para el pago de las horas extraordinarias, se realizará el cálculo dividiendo la remuneración normal, habitual y permanente que percibe el trabajador mensualmente por: ciento setenta y seis (176) para el trabajador de jornada común de 8 horas diarias; ciento cincuenta y cuatro (154) para el trabajador de jornada común de 7 horas diarias; ciento ochenta y cuatro (184) para el trabajador de turnos rotativos.

d) Régimen de descansos:

El régimen de descansos y francos se ajustará a las normas legales vigentes.

e) Guardia Pasiva:

Se entiende que el personal se encuentra en situación de guardia pasiva cuando para el cumplimiento de su tarea deba permanecer en un lugar tal que, ante el requerimiento de la empresa pueda acudir inmediatamente.

Durante la guardia pasiva la Empresa establecerá el sistema de comunicación adecuado a las necesidades, debiendo el empleado organizar sus actividades personales de manera tal que pueda llegar al lugar en el que se requiera su presencia en un plazo breve.

f) Adicionales:

La única compensación para el personal al que se le indiquen guardias pasivas, serán los que se establecen en el TITULO V CONDICIONES ECONOMICAS.



ARTICULO 9°
MANTENIMIENTO DE SERVICIOS:

Atento a las particulares condiciones y características del servicio de riego y drenaje y la operación de las centrales hidráulicas sobre canales de riego queda establecido, para el caso del personal asignado en forma permanente o transitoria a funciones o tareas que puedan afectar el suministro o prestación en los servicios, la prohibición de retirarse o abandonar el puesto de trabajo y funciones asignadas hasta tanto sea autorizado o se produzca su relevo, extendiendo su jornada habitual hasta cumplir 12 horas, compensándose con una reducción de jornada equivalente durante esa semana o la inmediata posterior. Si no se le concede esa franquicia horaria dentro de ese lapso o el interesado manifiesta su voluntad de no gozarlo, las horas se abonarán con un recargo del 50% si han sido cumplidas en días laborables o del 100% si lo fueron en día domingo, feriados o de descanso semanal.

En tales circunstancias la EMPRESA facilitará los medios para que el trabajador comunique a su familia la novedad si así lo solicitara.

ARTICULO 10°
ENFERMEDADES Y/O ACCIDENTES INCULPABLES:

Las enfermedades y/o accidentes inculpables quedarán regulados por las disposiciones de la Ley 20.744 art. 208 a 213.

Para el caso de enfermedades de largo tratamiento y crónicas, las partes amplían los beneficios indicados precedentemente y mientras no se sustituya el sistema de protección por la contingencia de enfermedad, en dos puntos:

a) la licencia que establece el art. 208 se extenderá en caso de enfermedades graves calificadas de largo tratamiento hasta un año, incluso en quienes no alcancen la antigüedad superior a los 5 años de servicios o no tengan cargas de familia.

b) la licencia por afecciones comunes crónicas que inhabiliten para el trabajo, reconocidas por el servicio médico de la EMPRESA, generará una licencia de hasta 30 días laborables por año aniversario, en forma continua o discontinua, con percepción de haberes.

ARTICULO 11°
LICENCIA POR VACACIONES - ANUAL ORDINARIA:

El régimen de vacaciones y licencias ordinarias se regirá por las disposiciones de los art. 150 a 157 de la Ley 20.744.

Se acordarán por año vencido en cualquier momento del año. En el caso de agentes que no acumulen un año de servicios, se concederá esta licencia en la medida en que acumulen una antigüedad no menor a seis (6) meses de servicios efectivos, en cuyo caso se otorgarán proporcionalmente al tiempo trabajado.

El término de la licencia anual será de doce (12) días laborables más un día por cada año de antigüedad, no pudiendo en ningún caso superar los treinta (30) días laborables.

En la aplicación de este artículo se considerarán como no laborables los días de asueto total decretados por el Poder Ejecutivo.



Para el cómputo de la antigüedad se tomarán en cuenta los servicios remunerados cumplidos en la Empresa certificados al 31 de diciembre del año al que corresponda la licencia.

ARTICULO 12°

EPOCA DE OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA ORDINARIA DE VACACIONES:

En lo referido a la época de otorgamiento, la EMPRESA deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1° de Enero y el 31 de Diciembre. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, al trabajador.

Vacaciones guardias rotativas tres turnos: Para evitar inconvenientes en la organización de los sectores de trabajo que desarrollen tareas en guardias rotativas de tres turnos, con motivo del otorgamiento de la licencia ordinaria por vacaciones se acuerda el otorgamiento en forma tal que los trabajadores gocen las mismas sin alterar los ritmos de las guardias. Para ello:

1. A cada guardia se le asigna una fracción de vacaciones en determinadas etapas del año coincidiendo siempre una de ellas con la denominada "temporada alta", es decir diciembre, enero o febrero.
2. Los períodos asignados son por guardia completa, es decir que la totalidad de la guardia sale en las mismas fechas.
3. Las fechas establecidas coinciden con la denominada GUARDIA COMPLEMENTARIA, de forma tal que el hecho de tomarse las vacaciones no altere el ritmo de rotación de la persona, quien de regreso continuará con su frecuencia habitual de guardia.
4. Con el sistema propuesto y a solicitud de la parte gremial se evitará la repetición en turno nocturno de una misma guardia en las festividades de fin de año.
5. Si por algún motivo un trabajador solicitare la toma de vacaciones en forma completa y por lo tanto fuera del presente sistema, la EMPRESA se las otorgará fuera de las fechas previstas para las guardias y de conformidad con lo establecido en la L.C.T., esto es asegurándole una vez cada tres años un período de verano.
6. Si una persona desea salir en una fecha que no es la que corresponde a su guardia según el presente esquema, y su deseo coincide con el de otro en sentido inverso, ambos interesados podrán solicitar a la jefatura el intercambio de guardia correspondiente de forma que las mismas queden cubiertas para operar normalmente.

Acumulación: Podrá acumularse por el plazo de un (1) año la totalidad de la licencia correspondiente al año anterior, que no hubiera sido gozada. Una mayor acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por las partes.

ARTICULO 13°
LICENCIA POR MATERNIDAD

Licencia por maternidad: La licencia por maternidad será de ciento ochenta (180) días corridos, debiendo iniciarse con una antelación no mayor a los treinta (30) días anteriores a la fecha probable de parto. A solicitud de la interesada y con certificado médico autorizante, se podrá reducir la fecha de inicio, la que no podrá ser inferior a quince (15) días anteriores a la fecha probable de parto.

En este punto resultará de aplicación las disposiciones de la Ley Provincial N° 4542.

ARTICULO 14°
OTRAS LICENCIAS - REGIMEN DE LAS LICENCIAS ESPECIALES:

Clases. El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

1. por nacimiento de hijo, quince (15) días corridos a partir del día del nacimiento. En este punto resultará de aplicación las disposiciones de la Ley Provincial N° 5028.
2. por matrimonio del agente, diez (10) días laborables, a contar del acto civil o religioso, a opción del mismo;
3. por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la ley, de hijos, de padres y de hermanos, 5 días corridos.
4. para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, 2 días corridos por examen, con un máximo de 20 días por año calendario.
5. día por donación de sangre, conforme artículo 47 inc. c) de la ley 22.990.

Salario. Cálculo. "Las licencias a que se refiere el presente artículo serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el art. 155 de la L.C.T."

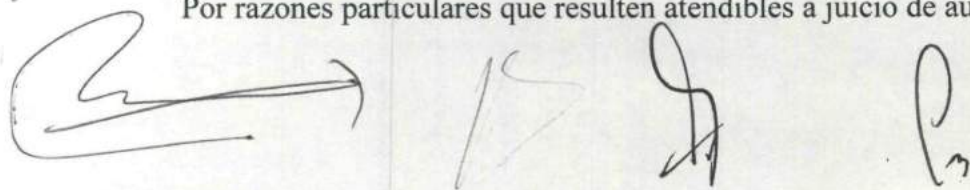
Día Hábil. En las licencias referidas en los incisos 1), 2) y 3) deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

Licencia por exámenes. Requisitos.: "A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inc. e) del presente artículo, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismos provincial o nacional competente".

Mudanza: Se concederá un (1) día laborable por cambio de domicilio con el traslado de la familia y mobiliario.

ARTICULO 15°
LICENCIAS POR RAZONES PARTICULARES:

Por razones particulares que resulten atendibles a juicio de autoridad competente y siempre



que no se afectara el normal desenvolvimiento de los servicios, el agente podrá gozar de licencia con goce de haberes de hasta cuatro (4) días laborables por año calendario y no más de dos (2) por mes.

ARTICULO 16°

PERMISO PARA ATENCION DE FAMILIARES:

Para consagrarse a la atención debidamente justificada de un familiar de primer grado, el cónyuge o persona que cohabite en aparente matrimonio que padezca una enfermedad que requiera cuidados permanentes, según certificación médica correspondiente, hasta veinte (20) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos.

ARTICULO 17°

LICENCIA PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL:

El agente que fuera designado para desempeñar cargo electivo o de designación política en el orden nacional, provincial o municipal o del Gobierno Autónomo de la Provincia de Buenos Aires, gremial y/o sindical, en el caso de plantearse una incompatibilidad o necesidad, tendrá derecho a usar una licencia sin goce de sueldo por el tiempo que dure el mandato, debiendo reintegrarse a su cargo administrativo dentro de los treinta (30) días corridos siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

Este beneficio podrá ser utilizado sin acumularse licencia por los periodos no utilizados.

ARTICULO 18°

LICENCIA SIN GOCE DE HABERES:

Cumplidos cinco (5) años de antigüedad los agentes tendrán derecho a una licencia de seis (6) meses sin goce de haberes, cuando no hayan sufrido sanciones disciplinarias que hubieren generado más de cinco (5) días de suspensión durante los últimos doce (12) meses. Este beneficio podrá ser utilizado cada cinco (5) años sin acumularse licencia por los periodos no utilizados.

ARTICULO 19°

REFRIGERIO:

El trabajador tendrá derecho a gozar de un plazo de TREINTA (30) minutos para alimentarse al promediar la jornada dentro de su horario habitual.

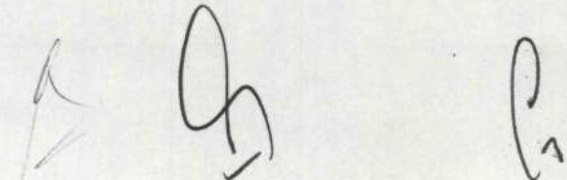
Los descansos se otorgarán preferentemente cuando promedie la jornada; excepto que por necesidades operativas o de distinta naturaleza, deban otorgarse en otro momento.

En los casos en que el servicio no pueda interrumpirse deberá aplicarse alguna modalidad de relevo que no afecte al mismo.

ARTICULO 20°

DÍA DEL TRABAJADOR DE AGUAS RIONEGRINAS S.E.:

Las partes reconocen como "Día del Trabajador de Aguas Rionegrinas" el día 24 de Octubre.



La EMPRESA acordará asueto con goce de haberes a todo el personal, con excepción del personal de turno rotativo y del indispensable para la atención del servicio, a quienes se les aplicará el respectivo marco normativo.

TITULO IV CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 21°-

PROHIBICION DE DISCRIMINACIONES Y DEBER DE IGUALDAD DE TRATO:

Por la L.C.T. se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

ARTICULO 22°

PRINCIPIO DE POLIVALENCIA Y FLEXIBILIDAD FUNCIONAL:

Las partes acuerdan que el principio básico de interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en esta convención es el de alcanzar resultados en un ámbito laboral que permita la evolución y desarrollo personal de los trabajadores bajo justas y adecuadas condiciones de trabajo, y para ello se reconocen las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad geográfica.

En consecuencia, las funciones y tareas que se mencionan en la presente Convención Colectiva de Trabajo deberán interpretarse en todos los casos según los principios de solidaridad, colaboración, polivalencia y flexibilidad funcional, que fundamentalmente aseguren la continuidad, seguridad, calidad y eficiencia de los servicios de riego y drenaje y de Generación Hidroeléctrica.

Al efecto, las tareas de menor calificación serán adjudicables cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño, y/o cuando una circunstancia excepcional y transitoria lo haga requerible. Las tareas serán asignadas en los lugares, funciones y modalidades según los requerimientos y necesidad de la prestación, pero en ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte un ejercicio irrazonable de esa facultad, o causen perjuicio material o moral al trabajador, de conformidad con lo establecido al efecto por la legislación del trabajo.

ARTICULO 23°

ANALISIS DE DESEMPEÑO PERIODICO DEL PERSONAL:

El análisis del desempeño del personal se instrumentará por la EMPRESA mediante una evaluación periódica, a los fines de garantizar una mayor eficiencia del servicio y la adecuada implementación de las normas de seguridad por parte de los trabajadores.

A tales efectos se implementará un programa de entrevistas anuales de análisis de desempeño de cada empleado con su superior directo, a fin de revisar el desempeño, programar la capacitación y examinar el desarrollo futuro, debiéndose considerar las inquietudes y motivaciones, así como eventualmente habilidades, conocimientos y aptitudes no relacionadas con las tareas que desempeña.

[Handwritten signatures and marks on the left margin]

Cada año la EMPRESA informará a la Comisión Paritaria de la Parte Sindical las fechas entre las cuales procederá a la fijación de objetivos y evaluación de los resultados consolidados obtenidos.

ARTICULO 24°
CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL:

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo tiene derecho a la capacitación con el objeto de mejorar las habilidades, los conocimientos y las aptitudes requeridas para la mejor y segura realización de las tareas y desempeño del trabajador en la EMPRESA.

A tal fin, la EMPRESA establecerá la programación y funcionamiento de los planes de capacitación, siendo obligatorio para el personal capacitarse en la forma y oportunidades que indica la misma, para adecuarse a los requerimientos técnicos de las tareas con el propósito de mejorar la calificación profesional del conjunto de los trabajadores. La capacitación tendrá lugar en lo posible, dentro de la jornada de labor.

Ante una reconversión tecnológica la EMPRESA procederá en lo posible a la recalificación del personal. El desarrollo de la carrera individual es también responsabilidad de cada empleado, quien debe realizar los esfuerzos necesarios para su progreso personal, contando con la asistencia de la EMPRESA en la medida de las prioridades del servicio y los objetivos organizacionales.

Asimismo, la EMPRESA se compromete a otorgar, en la medida de sus posibilidades, a los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Empresa, acceso a las actividades de formación y capacitación que apunten al mejoramiento de las habilidades, los conocimientos y las aptitudes requeridas para la mejor y segura realización de las tareas y desempeño en las mismas.

ARTICULO 25°
NOTIFICACIONES:

Toda modificación permanente al régimen laboral u horario que se aplique al personal y que implique un cambio sustancial al habitual, deberá ser notificada por escrito con copia al destinatario, debiendo efectuarse con DIEZ (10) días de anticipación.

ARTICULO 26°
RESPONSABILIDAD COMUN EN HIGIENE Y SEGURIDAD

Las partes convienen que el cuidado de la salud, el medio ambiente y los bienes materiales, tanto de la EMPRESA como de la Comunidad, y el cuidado de las condiciones que favorecen las mismas, son una responsabilidad compartida de todos aquellos que forman parte de Aguas Rionegrinas S.E.

Los derechos y obligaciones de las partes respecto de la Higiene y Seguridad serán regidos por las disposiciones establecidas en los art. 9 y 10 de la Ley 19.587.

ARTICULO 27°
CUBRIMIENTO DE PUESTOS:

Quando se planteen necesidades de cubrir puestos de trabajo, la EMPRESA los asignará

prioritariamente al personal propio. A tal efecto se realizarán los traslados y/o promociones necesarias.

En caso de no existir personas con el perfil requerido se recurrirá a la incorporación de nuevo personal.

ARTICULO 28°

PLANTELES EN LOS LUGARES DE TRABAJO:

La EMPRESA organizará y dispondrá la asignación de personal en cada lugar o centro de trabajo, y si se plantea el supuesto del artículo 24° se seguirá el procedimiento allí previsto. En caso de observaciones sobre la carga de trabajo podrá recurrirse a la COMISIÓN PARITARIA.

ARTICULO 29°

UBICACION EN LOS NIVELES:

La ubicación del personal por la EMPRESA dentro de los niveles establecidos en este Convenio se efectuará en un todo de acuerdo con la descripción y definición de los mismos, teniendo en cuenta las tareas que efectivamente tenga asignadas y que en la práctica ejecuten.

Una vez efectuada la ubicación del personal por la EMPRESA, ésta elevará un informe detallado a la Comisión Paritaria de la PARTE SINDICAL que podrá observar los casos que entienda mal ubicados.

TITULO V CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 30°

CARACTERISTICAS GENERALES DEL SISTEMA DE NIVELES:

Se reparten las funciones del personal comprendido en el convenio en niveles definidos, fundamentalmente, por factores como su complejidad, autonomía en su ejercicio y grado de conocimientos profesionales necesarios para su desempeño.

No se evalúan personas, sino las tareas que se integran en la posición de trabajo.

El sistema presenta seis (6) niveles. Cada uno de estos niveles importa una posibilidad de recorrido desde un punto inicial hasta una meta.

Toda persona que sea designada para desempeñar una tarea dentro de la EMPRESA será ubicada en el nivel al que corresponda esa tarea. Esto implica que su sueldo básico mensual no será menor que el inicial del nivel correspondiente y que podrá recibir aumentos de ese sueldo hasta llegar a la meta del nivel.

a) Crecimiento salarial dentro de un mismo nivel: El crecimiento del salario de una persona en su nivel depende entre otros de los siguientes factores:

1. su desempeño, evaluado de acuerdo a los sistemas aludidos en el artículo 21 precedente.
2. la evolución de las características de la tarea
3. el grado de conocimiento e incremento de su experiencia.

Esto es posible porque los niveles no representan un valor fijo y único, sino una "banda" o "recorrido" posible entre el inicial y la meta.

b) Crecimiento salarial cambiando de nivel: Una persona puede ser "pasada" por la EMPRESA a un nivel más alto de dos maneras o motivos

1. accediendo, por sus merecimientos y capacidad a una tarea perteneciente a un nivel superior.
2. al verse modificada, por cambio de tecnología o por enriquecimiento (polifuncionalidad) de las tareas habituales requeridas en forma tal que justifiquen su nueva calificación en otro nivel.

Al cambiar de nivel no sólo cambia para el empleado el inicial, sino que se le "sube el techo", esto es la "meta" del nivel superior que es más alta que la del nivel anterior, teniendo, en consecuencia, la posibilidad de que la EMPRESA le asigne nuevos sueldos dentro de un recorrido mayor.

c) Solapamiento

Los niveles, al presentar un recorrido, pueden superponerse, y en la práctica lo están. Ello permite que trabajadores de un nivel inferior puedan tener asignados, por la EMPRESA, sueldos iguales o más altos que los de un nivel superior. Esto podría darse por la posibilidad de contemplar por la EMPRESA aquellas situaciones en las que un empleado altamente capacitado y de buen desempeño merezca una alta ubicación en el recorrido de su nivel que implique mayor ganancia que un empleado que esté ubicado en el inicial de un nivel superior.

d) Progresión

La diferencia entre el inicial y la meta de los niveles superiores es mayor que la diferencia de los niveles inferiores. Los recorridos, o sea la amplitud posible salarial, crecen a medida que se asciende desde los niveles más bajos hasta los más altos.

El objetivo de esta progresión es el de permitir a la EMPRESA acompañar el desarrollo de los empleados. A medida que crece su calificación puede aumentar su sueldo dentro de su nivel o cambiando de nivel. Como al llegar a los niveles superiores la posibilidad de cambio de nivel se ve limitada en estos niveles el recorrido salarial posible es más extenso.

ARTICULO 31°

PROCEDIMIENTO DE AUMENTOS SELECTIVOS:

Dentro de los parámetros mínimos y máximos de cada nivel se podrán determinar aumentos selectivos individuales de acuerdo con lo previsto en los artículos precedentes, con las siguientes pautas:

Frecuencia

Por persona será de un máximo de una vez cada seis meses.

En caso que un empleado no sea movido en el lapso de dos años se analizará especialmente su situación.

Procedimiento:

a) La jefatura propondrá a la Dirección de la EMPRESA las personas a ser elegidas para

- su promoción.
- b) La EMPRESA consolidará la información. Se procederá al análisis de consistencia y razonabilidad.
 - c) La EMPRESA informará a la Comisión Paritaria de la parte sindical las propuestas consolidadas y analizadas, y los casos del punto anterior inciso b).
 - d) La Comisión Paritaria de la parte sindical podrá observar la propuesta y sugerir eventuales cambios o incorporaciones.
 - e) La EMPRESA considerará las observaciones antes mencionadas, y definirá los aumentos resultantes atendiendo a los mismos.

ARTICULO 32°

NIVELES DE FUNCIONES:

Se establecen a continuación los distintos niveles en los cuales quedarán comprendidas las funciones o tareas dentro de la EMPRESA.

NIVEL 1:

Es el que corresponde a funciones o tareas simples y rutinarias que no requieran más de un breve período de adaptación, sin ser necesaria la toma de decisiones ni conocimientos específicos de oficio, bastando un nivel educacional primario.

Comprende las tareas de: maestranza, serenos, cadete, ordenanza, operario de central I, tomero I, guardadique I.

(Se entenderá como Tomero I y Guardadique I, aquel personal que no supere una antigüedad de cinco (5) años en el desempeño de dicha función)

NIVEL 2:

Es el que corresponde a funciones o tareas rutinarias, con métodos de trabajo precisos que requieren un cierto período de adaptación y capacitación, pudiendo constituir en ayuda al personal de oficio, con cierto grado de supervisión. Se requiere un nivel educacional secundario exclusivamente al personal administrativo, más conocimientos complementarios propios de la función.

Comprende las funciones de: administrativo, maquinista, operario de central II, tomero II, guardadique II, auxiliar de taller.

NIVEL 3:

Es el que corresponde a funciones o tareas varias de oficio, para las que puede contarse con ayuda de uno o varios trabajadores, recibiendo instrucciones iniciales para realizar el trabajo de manera autónoma, con capacidad de decisión sobre las anomalías más frecuentes y responsabilidad en el resultado, conforme a las reglas del arte del oficio.

Se requiere conocimientos de nivel medio o equivalentes complementados con los necesarios para realizar las tareas correspondientes.

Comprende las funciones de: Capataz, Oficial Especializado, Operario Central Especializado.

NIVEL 4:

Es el que corresponde a tareas varias y complejas de la función, pudiendo contar con la ayuda de uno o varios trabajadores, recibiendo instrucciones iniciales sobre los trabajos a realizar y decidiendo sobre las eventualidades con responsabilidad en el resultado. Se requiere formación educacional de pregrado o grado inherente a la función desempeñada.



Comprende las funciones de: Profesional y Técnico.

NIVEL 5:

Es el que corresponde a funciones o tareas varias o complejas de alta profesionalidad, con requerimientos teóricos, planificación del trabajo específico y de otros grupos, dando instrucciones generales de los trabajos a realizar, integrando coordinando y supervisando las tareas del conjunto de trabajadores que funcionalmente estén asignados o bajo dependencia orgánica, con responsabilidad por los resultados y consecuencias de la gestión y ejercicio de poder de dirección superior sobre personas y por ello excluidas del régimen convencional de jornada, con amplia disponibilidad horaria. Con plena disponibilidad y cooperación con las áreas de gestión comercial y restantes áreas o departamento de la Empresa o a encomienda de la misma con empresas o terceros Comitentes. Se requiere formación técnico o terciaria, o profesional.

Comprende las funciones de: Jefe de Distrito I. Se define como Jefe de Distrito I aquel que actúe en tales funciones en aquellos sistemas de riego que no superen las 5.000 has. empadronadas.

NIVEL 6:

Es el que corresponde a funciones o tareas varias o complejas de alta profesionalidad, con requerimientos teóricos, planificación del trabajo específico y de otros grupos, dando instrucciones generales de los trabajos a realizar, integrando coordinando y supervisando las tareas del conjunto de trabajadores que funcionalmente estén asignados o bajo dependencia orgánica, con responsabilidad por los resultados y consecuencias de la gestión y ejercicio de poder de dirección superior sobre personas y por ello excluidas del régimen convencional de jornada, con amplia disponibilidad horaria. Con plena disponibilidad y cooperación con las áreas de gestión comercial y restantes áreas o departamento de la Empresa o a encomienda de la misma con empresas o terceros Comitentes. Se requiere formación técnico o terciaria, o profesional.

Comprende las tareas de: Jefe de Distrito II y Asesorías de Directorio.

Particularidades

1. En relación a los conocimientos a los que se alude en los niveles anteriormente detallados, se admitirán excepciones, al personal afectado al mantenimiento de redes a quienes se requerirá como mínimo formación primaria.
2. Las partes acuerdan que paralelamente al proceso de ubicación del personal en los niveles, se desarrollará una descripción de las responsabilidades de las funciones principales de la actividad.
3. Cuando sea necesario la ejecución de tareas novedosas por la inclusión de nuevas tecnologías la Comisión Paritaria definirá en que nivel se ubicarán las mismas.

ARTICULO 33°

JEFATURAS DE DEPARTAMENTO:

Comprenden al personal que desempeña funciones de dirección de unidades organizativas administrativas, ya sea en sede central de la empresa o en determinadas localidades o zonas de influencia de los sistemas de riego atendidos por la empresa o Centrales

Hidroeléctricas. Podrá contar con personal a cargo, tendrá plena autonomía de desempeño, responsabilidad sobre los resultados y sobre el normal funcionamiento de los sistemas administrativos a su cargo. Con capacidad resolutoria ante eventualidades. Personal con carga horaria adicional de dos (2) horas diarias. Tendrá a su cargo la responsabilidad del manejo de fondos y su rendición, que le fueran conferidos en carácter de fondos permanentes.

Comprende Jefe de Departamento Contable, Departamento de Personal, Departamento de Sueldos, Departamento de Compras y Contrataciones, Departamento de Suministros, Tesorería, Departamento Impositivo, Departamento Comercial y de Finanzas.

ARTICULO 34°

COMPOSICION DEL SISTEMA REMUNERATORIO:

El sistema Remuneratorio de este Convenio está constituido por dos conceptos, el Sueldo Básico Mensual (S. B. M.) y los adicionales, cuando correspondan, del Artículo 35°.

ARTICULO 35°

SUELDO BASICO MENSUAL:

El valor base del Nivel 1 Grado A se valoriza en pesos dos mil ochocientos cuarenta y cuatro con 22/100 (\$ 2.844,22).

El S.B.M. de cada trabajador surge de multiplicar este valor base por el coeficiente correspondiente al Nivel y Grado en que se ubica, de acuerdo a su función.

ARTICULO 36°

COEFICIENTES PARA EL CÁLCULO DE LAS REMUNERACIONES PARA LOS DISTINTOS NIVELES:

N	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
1	1,00	1,05	1,10	1,15	1,20	1,25	1,30	1,35	1,40	1,45	1,50	1,55	1,60	1,65	1,70
2	1,41	1,54	1,57	1,61	1,64	1,68	1,71	1,74	1,78	1,81	1,85	1,87	1,91	1,95	2,03
3	1,62	1,67	1,72	1,77	1,82	1,87	1,92	1,97	2,02	2,07	2,12	2,17	2,22	2,27	2,40
4	1,82	1,89	1,96	2,03	2,10	2,17	2,24	2,31	2,38	2,45	2,52	2,59	2,66	2,73	2,90
5	2,23	2,38	2,47	2,55	2,64	2,72	2,81	2,89	2,98	3,06	3,15	3,23	3,32	3,40	3,57
6	3,15	3,23	3,32	3,41	3,49	3,58	3,67	3,75	3,88	3,93	4,02	4,10	4,19	4,28	4,48

N = NIVEL A = NIVEL INICIAL O = META

ARTICULO 37°

ADICIONALES:

Se reconocerán los adicionales que se indican seguidamente al personal que en forma efectiva preste los Servicios y durante el tiempo en el cual lo haga:

1.-ANTIGÜEDAD:

El adicional por antigüedad será abonado a los trabajadores de Aguas Rionegrinas S.E. en un importe equivalente al 1 % (uno por ciento) del S.B.M. por cada año de servicio.

[Handwritten signatures and marks]

[Handwritten initials and marks]

Dicho porcentaje se verá incrementado al 2% (dos por ciento) a partir del 01 de enero de 2016.

El cálculo se efectuará computando los años de servicios cumplidos por el trabajador en el D.P.A. de acuerdo a lo dispuesto por la Ley n° 3184.

Efectuado el cálculo del párrafo anterior, si resultare una diferencia a favor del trabajador, comparado con el anterior Código Bonificación por Antigüedad, ella se adicionará al S.B.M.

2.- ADICIONAL GUARDIA PASIVA:

El personal comprendido en esta modalidad de trabajo percibirá \$ 87,43, por cada día de guardia pasiva que realice.

3.- ADICIONAL POR GUARDIA ROTATIVA:

Como compensación al personal afectado a trabajos organizados por turnos percibirá los siguientes adicionales no acumulativos:

- a) Guardias de tres turnos, un adicional de 35% (TREINTA Y CINCO POR CIENTO) que se liquidarán en forma mensual y permanente calculados sobre el sueldo básico mensual
- b) Guardias de dos turnos, un adicional de 25% (VEINTICINCO POR CIENTO) que se liquidarán en forma mensual y permanente calculados sobre el sueldo básico mensual.

Se aclara que los adicionales previstos en los puntos a) y b) comprenden, compensan y absorben cualquier recargo adicional por esa organización del trabajo, como nocturnidad, días Sábados y Domingos y feriados, etc., con excepción de las horas extras legales que puedan eventualmente corresponder.

4.- TAREAS RIESGOSAS:

Los trabajadores que por la naturaleza de las tareas a las que están afectados, se encuentren expuestos a situaciones de riesgo, percibirán un adicional equivalente al 10 % (diez por ciento del básico).

Se considera tarea riesgosa a: los trabajos realizados en alturas superiores a los 4 (cuatro) metros; conducción de equipos de tipo pesado (no incluye camiones); y las tareas realizadas con tensión eléctrica, en barras, en celdas, tareas en generadores eléctricos y la supervisión de éstas.

Dicho adicional se percibirá en la medida en que se efectivice la prestación del servicio. No será pasible del adicional el personal en los lapsos de tiempo que no labore en las condiciones antes descriptas, excepto que las mismas se vean interrumpidas por razones de accidentes de trabajo o itinere.

5.- ADICIONAL POR PRESENTISMO:

Se abonará este adicional en forma mensual, al personal que hubiere trabajado en el mes la totalidad de los días laborables, de acuerdo al horario completo correspondiente al cargo en que se desempeña.

El adicional consistirá en la suma que resulte de aplicar el 15 % al S.B.M. (Sueldo básico mensual).

No afectan el derecho a percibir este adicional las inasistencias con goce de haberes previstas en los artículos 11°, 13°, 14° y 15°, por los plazos respectivamente estipulados.

En el caso de licencia por enfermedad debidamente justificada, no afectará el derecho al cobro del adicional hasta diez (10) días laborables por año.

Atención Familiar debidamente justificada, hasta cinco (5) días laborables por año.

6.- ADICIONAL POR TITULO:

Se abonará este adicional a los trabajadores que acrediten los siguientes títulos:

- a) Secundario: 5 % del haber básico nivel 1 grado A.
- b) Pregrado: 7 % del haber básico nivel 1 grado A.
- c) Grado: 15 % del haber básico nivel 1 grado A.

En relación a los inc. b) y c), los títulos deberán ser inherentes a la función desempeñada o corresponderse con la finalidad y objeto de la empresa. En caso de duda, la determinación de los extremos sobre cada caso en particular estará sometida a la decisión de Comisión Paritaria.

7.- ADICIONAL POR PERMANENCIA EN EL NIVEL:

En aquellos casos en que los agentes agotaran las categorías previstas en la grilla salarial, sin ameritar el cambio de nivel salarial por las funciones realizadas, se liquidará un adicional el cual comprenderá los incrementos salariales que se generen por procesos de recategorización.

8.- ADICIONAL POR JEFATURA DE DEPARTAMENTO:

Aquellos agentes que se desempeñen a cargo de Jefaturas de Departamento, previstas en el artículo 31°, percibirán un adicional salarial consistente en un haber básico nivel 1 grado A, mientras dure su permanencia y designación de la Empresa en dichas funciones.

9.- ADICIONAL ZONA DESFAVORABLE:

La totalidad del personal percibirá una adicional de tipo remunerativo consistente en un 40% del salario básico que corresponda a cada agente según su categoría y nivel salarial.

10.- ADICIONAL POR DESARRAIGO:

El personal que deba mudar su residencia a más de 50 kilómetros, en forma temporal para el desempeño de su trabajo, por un plazo mayor a 10 días por mes calendario, y resulte expresamente notificado por la Empresa, percibirá un adicional de tipo remunerativo por la suma de \$580,90.

ARTICULO 38°

RÉGIMEN DE REEMPLAZOS:

Los trabajadores a los que transitoriamente se les asignen tareas comprendidas en niveles distintos al que tienen asignado, percibirán un adicional equivalente a la remuneración proporcional que corresponda a la tarea efectivamente realizada.

Para que se genere este derecho la asignación de la tarea tendrá que ser por jornada completa.

ARTICULO 39°

GRATIFICACION ESPECIAL POR AÑOS DE SERVICIO:

Asimismo, como reconocimiento especial, el personal que haya cumplido VEINTICINCO (25) años de servicios continuos en la EMPRESA, se hará acreedor a una compensación única y total, con S.A.C. incluido, equivalente a la suma de UN PUNTO VEINTICINCO (1,25) mes de sueldo básico mensual, la que será abonada en el mes siguiente al que cumpla dicho extremo.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Asimismo, como reconocimiento especial, el personal que haya cumplido TREINTA Y CINCO (35) años de servicios continuos en la EMPRESA, se hará acreedor de una compensación única y total, con S.A.C. incluido, equivalente a la suma de DOS PUNTO CINCUENTA (2,50) meses de la remuneración mensual básica, la que será abonada en el mes siguiente al que cumpla dicho extremo.

ARTICULO 40°

GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR JUBILACION:

El personal dado de baja por ser beneficiario de una prestación por jubilación, percibirá al retirarse una gratificación equivalente a UN (1) mes de su última remuneración total mensual con exclusión de la parte proporcional que corresponda por Sueldo Anual Complementario, siempre que el trabajador tuviera un mínimo de DIEZ (10) años de antigüedad continuos o discontinuos.

Si tiene más de VEINTE (20) años de antigüedad continuos o discontinuos la bonificación será de TRES (3) meses.

Cuando sea de más de TREINTA (30) años la bonificación será de CUATRO (4) meses.

Esta norma no se aplica en los casos de retiro por invalidez.

La gratificación extraordinaria por jubilación está sujeta a las siguientes condiciones y precisiones: de conformidad con el art. 7mo. de la Ley 24.241 el monto íntegro de la gratificación se pagará sin retenciones o aportes a la seguridad social, es decir tendrá carácter no remunerativo a todos los efectos previsionales.

TITULO VI
BENEFICIOS SOCIALES:

ARTICULO 41°

VESTUARIO, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD:

a) La provisión de vestuario del personal como así también las herramientas y equipos de protección y seguridad que queda regulado en esta Convención, deberá ser entregado por la EMPRESA.

b) La EMPRESA proveerá al personal, con cargo de devolución, los elementos de protección personal y de seguridad correspondientes a cada función, teniendo en cuenta las condiciones de la labor y del puesto de trabajo. Los trabajadores se obligan al buen uso, adecuada conservación y cuidado de los elementos provistos.

El uso será obligatorio en el momento y lugar adecuados, según las disposiciones de la EMPRESA sobre el particular, constituyendo infracción disciplinaria la omisión por el trabajador.

c) Reposición por rotura y/o deterioro prematuro: La EMPRESA procederá a reponer la ropa de trabajo, los zapatos de seguridad y elementos de protección personal que sufran rotura o deterioro prematuro por causas derivadas de su uso normal.

d) Herramientas de trabajo: La EMPRESA proveerá al personal sin cargo alguno las

herramientas y dispositivos adecuados para la realización o ejecución de las tareas requeridas. Las herramientas y dispositivos se entregarán con cargo de devolución a cada empleado, el cual será responsable de su cuidado y apropiado uso, debiendo realizar su devolución a la EMPRESA cuando le sea pedido.

- e) Elementos a entregar por la EMPRESA: son los que exija la legislación vigente en materia de higiene y seguridad y los adecuados a la función correspondiente.
- f) La EMPRESA proveerá al personal ropa de trabajo en la forma y condiciones establecidas en el Anexo INDUMENTARIA.
- g) En todos los casos la ropa y/o el calzado deteriorado por el uso serán repuestos contra entrega de los inutilizados.
- h) La provisión de la ropa se hará según la naturaleza de la tarea.

ARTÍCULO 42° CADUCIDAD:

Caducará automáticamente la obligación de entrega de elementos indicados en el artículo 39° en caso de egreso, por cualquier causa, del beneficiario o suspensión de la efectiva prestación de tareas por períodos prolongados.

ARTICULO 43° OBRA SOCIAL:

Las partes convienen que la obra social destinataria de los aportes y contribuciones del personal comprendido en este Convenio sea la Obra Social Provincial.

TITULO VII REGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTICULO 44°:

La Empresa, en ejercicio de las facultades disciplinarias que la L.C.T. le otorga, con las limitaciones dispuestas en la misma, podrá aplicar sanciones disciplinarias a sus empleados.

Dichas medidas son:

1) De carácter Correctivo: Son sanciones que tienen como finalidad corregir el accionar del trabajador a efectos de mantenerlo dentro del esquema laboral. Dichas medidas, indistintamente de su orden, podrán ser impuestas por la Jefatura de Servicio y de Departamento y consisten básicamente en la implementación de las siguientes acciones:

- a) Apercibimiento por escrito.
- b) Suspensiones por un máximo de dos días.

2) De carácter Disciplinario: En los casos que la falta de lugar a una sanción mayor que las expuestas en el inciso precedente, se deberá solicitar la intervención de la Comisión de Régimen Disciplinaria (CRD) a efectos de asesorar al Directorio para resolver la inconducta del trabajador, la cual puede ser Suspensión o Despido, de acuerdo a la gravedad de la falta.

La medida disciplinaria recomendada por la CRD será elevada al Directorio de la Empresa



quien resolverá en última instancia.

ARTICULO 45°:

1.- Serán causales de apercibimiento o suspensión, todos aquellos hechos atribuibles al empleado, sea por acción u omisión, que constituyan una transgresión a una disposición u obligación a su cargo derivada de la relación laboral, o también, por actitudes del trabajador que sean consideradas perjudiciales o inconvenientes para el desempeño de su tarea en la empresa.

2.- Se considerarán causales de despido:

- a) La sanción reiterada de la C.R.D.
- b) Inconducta notoria
- c) Reiteración en el incumplimiento del horario o falta de asistencia o de incumplimiento de tareas.
- d) Abandono del servicio sin causa justificada.
- e) Falta grave o de respeto a sus compañeros, superiores o público en la oficina o su puesto de trabajo.
- f) Solicitar, recibir dádivas, obsequios o recompensas con motivo de sus funciones.
- g) Patrocinar trámites que se encuentren a su cargo.
- h) Realizar o propiciar actos incompatibles con las normas administrativas de la empresa.
- i) Condena por delitos comunes de carácter doloso.
- j) Otras causas que de acuerdo a este Convenio Colectivo impliquen despido justificado.

Cuando existan faltas no establecidas en los puntos precedentes, quedará a criterio de la CDR la sanción disciplinaria a recomendar.

En general se entenderá que existe causal de despido fundada en justa causa cuando el acto imputable al trabajador se constituya en una transgresión o incumplimiento de los deberes a su cargo, de tal entidad y gravedad que impida la continuidad de la relación laboral.

ARTICULO 46°:

La Comisión de Régimen Disciplinaria estará integrada por tres miembros: Un representante del Directorio, el Gerente de Relaciones Institucionales y un representante Gremial.

En la primera reunión la Comisión deberá dictar su reglamento interno de funcionamiento y procedimiento.

**TITULO VIII
RELACIONES GREMIALES:**

ARTICULO 47°:

COMISION PERMANENTE DE APLICACION Y RELACIONES:

Créase una "COMISION PERMANENTE DE APLICACION Y RELACIONES" (COMISIÓN PARITARIA.) que estará constituida por TRES (3) representantes de cada parte.

Las decisiones que deba adoptar esta Comisión en todos los casos serán por unanimidad, en un tiempo prudencial y por escrito; las condiciones, reglas y programación de reuniones para su funcionamiento se tomarán de común acuerdo entre las partes.

Los representantes gremiales serán designados por la U.P.C.N.

Respecto de las funciones y atribuciones de la Comisión Paritaria, regirán las normas establecidas en el art. 14 del decreto 1135/2004.

ARTICULO 48°:
PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES O QUEJAS:

El trabajador que estime haber sido objeto de una sanción infundada o encontrarse afectado por la no aplicación o aplicación indebida, de las normas legales o convencionales que regulan la relación laboral, deberá plantear la cuestión a su superior jerárquico inmediato.

El superior jerárquico inmediato deberá: a) firmar el recibido de una copia del reclamo que quedará en poder del trabajador; b) resolver la cuestión en la medida de sus posibilidades y facultades; c) la respuesta debe ser dada al trabajador en el plazo máximo de 72 horas.

En caso de que la respuesta no satisfaga al trabajador, éste elevará la queja a la representación sindical, quien planteará el tema ante la máxima autoridad del área de personal.

Si agotada la instancia del procedimiento de queja, el trabajador considera que, le asiste derecho, frente a la negativa de la Empresa, podrá iniciar las acciones legales que le pudieran corresponder.

En el supuesto en que se agotara el plazo previsto en el artículo sin que mediare respuesta alguna, el silencio se considerará denegatorio del pedido.

ARTICULO 49°:
LUGARES PARA DESARROLLO DE TAREAS SINDICALES:

La EMPRESA facilitará un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesario.

ARTICULO 50°:
LUGARES PARA EL DESARROLLO DE TAREAS DE CARACTER SOCIAL y DE CAPACITACION:

La EMPRESA aportará locales e instrumentos para brindar beneficios sociales a su personal por medio de la actividad de carácter social y de capacitación que desarrolla la parte Sindical.

ARTICULO 51°:
CARTELERAS:

La EMPRESA colocará carteleras en sus distintas dependencias a los efectos de que la PARTE SINDICAL pueda colocar avisos sindicales para información al personal según la Recomendación N° 143 de la O.I.T. (art. 15, inc. 3).

Solamente podrán exhibirse en dichas carteleras comunicados que lleven papel con membrete de la PARTE SINDICAL o con entidades relacionadas con el mismo y debidamente firmadas por las autoridades correspondientes.

ARTICULO 52°:
INFORMACION:

Para asegurar el cumplimiento de los fines compartidos por las partes, la EMPRESA mantendrá informados a los representantes de la entidad gremial signataria acerca de aquellas medidas o decisiones que, por su particular importancia y permanencia puedan afectar sustancialmente los intereses fundamentales de los trabajadores.

En consecuencia se mantendrán reuniones ordinarias trimestrales con la COMISIÓN PARITARIA Directiva de la entidad gremial en las que se realizará un informe general del conjunto de las actividades de la EMPRESA analizándose los temas indicados en el artículo 52° y las perspectivas económicas e inversiones para el período siguiente.

ARTICULO 53°:
DEL DESEMPEÑO DE CARGOS EJECUTIVOS O REPRESENTATIVOS EN ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES CON PERSONERIA GREMIAL O EN ORGANISMOS O COMISIONES QUE REQUIERAN REPRESENTACION SINDICAL.

Regirán las normas establecidas en el art. 217 de la ley 20.744.

Asimismo, la EMPRESA otorgará hasta cuatro (4) permisos pagos de hasta siete (7) días por año calendario a los delegados congresales que designe la parte sindical para concurrir a congresos ordinarios y extraordinarios que convoque la UPCN. Tal franquicia se otorgará hasta cuatro (4) delegados con poderes, sin perjuicio de los permisos en exceso que pudieren otorgarse.

ARTICULO 54°:
RECONOCIMIENTO GREMIAL Y CUOTA SINDICAL.

La Empresa reconoce a la parte sindical, como único representante de los trabajadores comprendidos en este Convenio con el sentido y alcance que se desprende de la Ley 23.551 de Asociaciones Gremiales.

La Empresa descontará la cuota mensual a los trabajadores afiliados al Sindicato, de acuerdo con la legislación vigente y efectuarán el depósito en la cuenta correspondiente dentro de las 72 horas hábiles de efectuadas las retenciones.

Representación Gremial.

La representación gremial de la empresa será en el número y lugar que se indican en el apartado e) del presente. Sin perjuicio de ello, las partes signatarias del Convenio podrán, en situaciones especiales, adecuar dichas proporcionalidades. En estos supuestos la Comisión Paritaria será quién resolverá los mecanismos que se implementarán para realizar la adecuación requerida.

a) A los fines de la elección de la representación gremial el Sindicato comunicará por escrito a la empresa dentro de los diez (10) días hábiles previos a la fecha de la elecciones, lista o listas que participarán en el acto eleccionario y la composición de las mismas, los

horarios de votación, y toda otra información que permita el normal desarrollo en tiempo y forma del o de los actos eleccionarios.

b)- Con una anticipación mínima de ocho (8) días hábiles se publicarán en los lugares de trabajo los padrones para conocimiento de los trabajadores y se indicarán el número de mesas electorales a constituirse y los lugares de votación.

c)- La EMPRESA deberá facilitar la concurrencia de los trabajadores para votar, dispondrá el otorgamiento de instalaciones para la concreción del acto eleccionario (espacio físico para la mesa electoral, cuarto oscuro, etc.) y entregará al sindicato el o los padrones actualizados y cualquier otra información que sea necesaria para la concreción del acto eleccionario.

d)- A partir de la comunicación por escrito a la EMPRESA de su carácter de candidatos, los trabajadores postulados estarán protegidos y no podrán ser modificadas sus condiciones de trabajo y afectada su estabilidad en el empleo, tal como lo establece el artículo 50 de la ley 23.551.

e)- Representación Gremial por lugar o Centro de Trabajo: Quedará a cargo de la COMISIÓN PARITARIA determinar y definir, según la legislación vigente, el número de representantes gremiales en cada lugar de trabajo así como franquicias horarias de ser necesario.

TITULO IX PRECISIONES LEGALES

ARTICULO 55° REGIMEN APLICABLE:

Las partes aclaran que las normas del presente Convenio Colectivo sustituyen y reemplazan cualquier otra disposición anterior, sea estatutaria, derivada de actas, acuerdos o normas aplicadas o reconocidas con anterioridad y todo el personal de la EMPRESA, en esta nueva actividad privada, queda sujeto exclusivamente a lo que aquí se acuerda colectivamente y a las disposiciones legales contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo y sus complementarias, de aplicación nacional.

ARTICULO 56° MENCION DE NORMAS LEGALES APLICABLES:

En el presente Convenio se transcriben algunas disposiciones legales actualmente vigentes, aplicables a las relaciones laborales del personal comprendido en el mismo, y las adecuaciones que, en cada caso, se destacan. Cualquier modificación a las normas legales que se transcriben en el presente Convenio, se aplicará automáticamente, siempre que la misma no afecte los beneficios reconocidos en esta Convención.

ARTICULO 57° AUTORIDAD DE APLICACION:

Ambas partes reconocen que son autoridades administrativas de aplicación de la presente Convención, de acuerdo a sus competencias, la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Río Negro y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, quedando excluida cualquier otra.

ARTICULO 58°
MODALIDADES DE CONTRATACION:

Se establece que, en ejercicio de la facultad prevista en el art. 30 de la ley 24013 y en su modificatoria la 25.013, quedan por el presente, expresamente habilitadas las modalidades del Capítulo 2 de ese cuerpo legal.

Asimismo, las partes acuerdan que, en el supuesto en el que, la legislación, prevea nuevos tipos de modalidades contractuales, que deban ser habilitadas o no por las convenciones colectivas de trabajo, la habilitación o la puesta en práctica será efectuada o considerada por la Comisión prevista en el Artículo 48° de la presente Convención, la que deberá reunirse dentro del plazo de treinta días posteriores a la fecha de entrada en vigencia de la nueva legislación.

La EMPRESA deberá comunicar, mensualmente, a la PARTE SINDICAL la nómina de trabajadores incorporados por medio de alguna de las modalidades de contratación anteriormente aludidas cuando se refieran a personal incluido en la presente.

En relación al período de prueba, el mismo se extenderá durante los primeros tres (3) meses de vigencia. Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante ese lapso sin expresión de causa, sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en el art. 231° de la ley 20.744.

ARTICULO 59°
BENEFICIOS PERSONAL CONTRATADO:

Si la EMPRESA ocupa trabajadores a través de una Empresa de servicios eventuales habilitada por la autoridad competente, será solidariamente responsable con aquella por todas las obligaciones laborales y deberá GARANTIZAR que la Empresa de servicios eventuales efectúe los aportes y contribuciones respectivos en los organismos de la seguridad social de acuerdo a lo normado por la autoridad de control (ej.: resolución DGI 3983/95; resolución DGI 3972/95 y Resolución DGI 4003/95), en tiempo y forma, a la parte sindical signataria del presente Convenio Colectivo de Trabajo y a la obra social respectiva.

El trabajador contratado a través de una Empresa de servicios eventuales estará regido por esta Convención Colectiva y, será representado por la parte sindical y beneficiado por la obra social que corresponda.

ARTICULO 60°
VIATICOS, NATURALEZA JURIDICA:

Los viáticos establecidos por la Empresa, destinados a atender los gastos personales de alojamiento y comida de los empleados, cuando se los comisiona a realizar trabajos fuera del lugar de residencia, en más de 80 kilómetros, y pese a la circunstancia de que los trabajadores no deberán presentar comprobantes de rendición de cuentas, en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna al régimen de la seguridad social, por no formar parte de la remuneración del trabajador, en un todo de acuerdo con el art. 106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo.

**ARTICULO 61°****PROCEDIMIENTO PARA REALIZACION DE REUNIONES DEL PERSONAL:**

a- La Parte Sindical comunicará con 48 horas de anticipación al Directorio o Gerencia General, la realización de reuniones informativas, indicando lugar, temario y duración de la misma.

Cuando la urgencia del tema a tratar o la imposibilidad de prever la necesidad de la reunión, así lo requieran, la parte Sindical comunicará vía fax en forma inmediata esta circunstancia, y será el Directorio o la Gerencia General la que autorizará la realización de la reunión.

b- Las reuniones informativas se realizarán evitando perturbar el normal desenvolvimiento de las tareas, en el lugar de trabajo, al mismo tiempo que se garantizará la libre participación en las mismas.

c- La EMPRESA sólo se podrá oponer a la realización de las reuniones informativas cuando con ellas se comprometieran la seguridad del establecimiento y el normal desarrollo de las tareas. Cuando existiera discrepancia sobre estos aspectos, las partes acuerdan que será la COMISIÓN PARITARIA la que tendrá que dirimir las mismas, adoptando la decisión que en cada caso corresponda.

d- Las partes acuerdan que en la adopción del presente procedimiento expresan su total acuerdo de voluntades tendiente a evitar enfrentamientos y perjuicios innecesarios.

Asimismo, las partes manifiestan, que en la aplicación e implementación del mismo respetarán los derechos y obligaciones, así como los deberes de lealtad y buena fe mutuos, que la ley pone en cabeza de ambas partes.

TITULO X**HOMOLOGACION - EJEMPLARES:****ARTICULO 62°****HOMOLOGACION**

Atento a que las partes han optado por el procedimiento de negociación directa, como lo faculta la legislación (art.4°, Decreto 200/88) y habiéndose alcanzado el acuerdo precedente, solicitan la homologación del mismo, de conformidad con las normas legales vigentes.

ARTICULO 63°**ENTREGA DE EJEMPLARES DEL CONVENIO:**

La Empresa entregará a todo el personal que lo requiera comprendido en el ámbito de este Convenio, un (1) ejemplar del presente.

También entregará copia de las normas, instrucciones, comunicaciones, etc., que estime necesarias para el mejor desarrollo del trabajo, debiendo el trabajador suscribir éstas y

cualquier otra comunicación que se le curse, sin perjuicio de su posterior cuestionamiento o rechazo eventual.

[Handwritten signatures and initials]



ANEXO – INDUMENTARIA -

A) MAQUINISTAS:

- 1 Mameluco por año
- 1 par de botines por año
- 1 pantalón por año
- 1 camisa por año
- 1 casco cada cuatro años
- 1 campera cada tres años

OPCIONAL:

- 1 par de botines por año
- 2 pantalones por año
- 2 camisas por año
- 1 casco cada cuatro años
- 1 campera cada tres años

B) GUARDACANALES, TOMEROS, GUARDADIQUES Y CUADRILLA:

- 1 Mameluco por año
- 1 par de botines por año
- 1 pantalón por año
- 1 camisa por año
- 1 campera cada tres años

OPCIONAL:

- 1 par de botines por año
- 2 pantalones por año
- 2 camisas por año
- 1 campera cada tres años

C) JEFE DE DISTRITO:

- 1 par de botines por año
- 1 pantalón por año
- 1 camisa por año
- 1 campera cada tres años

D) JEFES DE CENTRAL, OPERARIOS DE CENTRAL, MECANICOS Y TORNEROS:

- 2 Mamelucos por año
- 1 par de botines por año
- 2 pantalones por año
- 2 camisas por año
- 1 campera cada tres años

La entrega de Indumentaria se efectivizará en una única entrega de tipo anual.