



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Informe

Número: IF-2023-100286523-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Lunes 28 de Agosto de 2023

Referencia: REG - EX-2021-92838887- -APN-ATMP#MT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2023-1702-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y sus anexos obrantes respectivamente en las páginas 1/50 y 51/79 del IF-2022-116057282-APN-ATMP#MT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1690/23 “E”**.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2023.08.28 15:29:18 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

IF-2023-102773792-APN-DNRYRT#MT

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

TÍTULO 1: RECAUDOS FORMALES – ÁMBITOS DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1: LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN: Mar del Plata, 06 de octubre de 2022.

ARTÍCULO 2: PARTES CONTRATANTES Y ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA: Por una parte el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS MAR DEL PLATA (Si.T.O.S.)**, Inscripción Gremial N° 31, con domicilio en la calle Garay 2452 de la ciudad de Mar del Plata, representada por el Sr. Jose Daniel Diaz (DNI 20.065.289), y la **FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS (Fe.N.T.O.S.)**, Personería Gremial N° 580 con domicilio en la calle Pasco 582 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el Sr. Carlos Angel Adamo (DNI 16.195.362), y por la otra, **OBRAS SANITARIAS MAR DEL PLATA S.E. (O.S.S.E.)** con domicilio en la calle French 6737 de la ciudad de Mar del Plata, representada por su Sr. Presidente Arq. Carlos Alberto Katz (DNI 16.593.363), convienen en designar miembros paritarios y formalizar la siguiente Convención Colectiva de Trabajo de Empresa, de acuerdo a la tipología establecida por las Leyes 14.250 y sus modificaciones y agregados.

ARTÍCULO 3: MIEMBROS PARITARIOS: Las partes designan en el marco de las negociaciones colectivas a los siguientes Integrantes Paritarios:

- El **Sindicato de Trabajadores de Obras Sanitarias Mar del Plata** a Jose Daniel Diaz (DNI 20.065.289), Gabriel Alejandro Lopez (DNI 22.916.844), Hugo Nestor Roman (DNI 14.173.776) Ana Laura Lopez (DNI 22.341.551) y Daniela Natalin Diaz (DNI 33.898.650).
- La **Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias**, a Carlos Angel Adamo (DNI 16.195.362) y Sara Beatriz Elhelou (DNI 10.365.104) y

IF-2023-100053292-APN-DNRP/MT

- La empresa Obras Sanitarias Mar del Plata S.E. a Carlos Alberto Katz (DNI 16.593.363).

ARTÍCULO 4: UNIVERSO SUBJETIVO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA TEMPORAL:

4.1. El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación para todo el personal de la Empresa que se define en el art. 6 de la Ordenanza N° 7.445 de la Municipalidad de General Pueyrredon.

4.2. Alcanza a toda la extensión territorial de la Empresa, presente y futura.

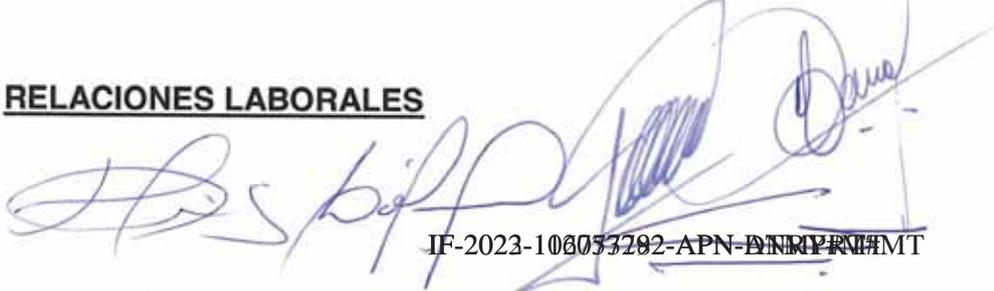
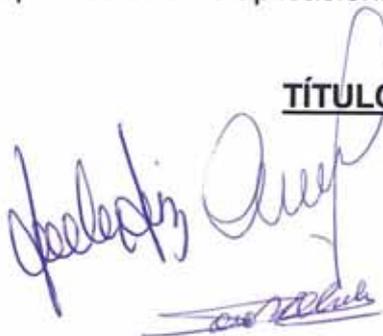
4.3. Entrará en vigencia a partir del primer mes del año 2023 siguiente a su homologación, sin perjuicio de lo que se disponga expresamente en determinadas cláusulas en particular.

4.4. Tendrá una duración de tres (3) años contados a partir de su entrada en vigencia, sin perjuicio de la revisión de sus condiciones económicas.

ARTÍCULO 5: CANTIDAD DE BENEFICIARIOS: Es de aproximadamente 750 trabajadores.

ARTÍCULO 6: BLANQUEO NORMATIVO: Solamente serán de aplicación las normas del presente Convenio Colectivo. No será de aplicación ninguna otra norma de origen convencional –cualquiera fuera su denominación– que hayan firmado con anterioridad las partes o sus antecesoras, salvo que se disponga expresa y taxativamente lo contrario en relación a alguna materia en particular. Quedan sin vigencia alguna, asimismo, los usos y costumbres de empresa. Cualquier otro aspecto de índole laboral no previsto en este acuerdo, se resolverá en el marco de la Ley de Contrato de Trabajo y las restantes leyes que resulten de aplicación.

TÍTULO 2: RELACIONES LABORALES



IF-2023-100053292-APN-DINROPR#MT

ARTÍCULO 7: PERÍODO DE PRUEBA Y ESTABILIDAD:

7.1. Será de aplicación el art. 92 bis de la LCT. En consecuencia cualquiera de las partes de la relación laboral podrá extinguirla durante los primeros tres (3) meses de vigencia sin expresión de causa y sin derecho a indemnización con motivo de la extinción, pero con obligación de preavisar según lo establecido en los arts. 231 y 232 de la LCT.

7.2. Dado el carácter de relación de empleo público que alcanza a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, las partes acuerdan que el personal que ingrese a partir de la vigencia de la presente, adquirirá estabilidad propia en el empleo a partir de los doce (12) meses a contar desde su ingreso a la Empresa.

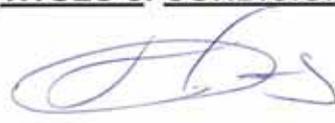
7.3. La rescisión de la relación sin necesidad de previo sumario, producida entre el vencimiento del período de prueba y la adquisición de estabilidad propia, podrá dar derecho a indemnización con motivo de la extinción en caso de concurrir los presupuestos establecidos legalmente para ello.

ARTÍCULO 8: TIEMPO DE SERVICIO: En todos los casos en que se conceden derechos al trabajador en función de su antigüedad se aplicarán las siguientes reglas:

8.1. Al personal que se encuentre en relación de dependencia con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo, se le continuará reconociendo la misma antigüedad que hasta ahora.

8.2. Al personal que ingrese o reingrese a la Empresa con posterioridad a la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo, sólo se le computará como antigüedad la que obtenga o haya obtenido exclusivamente durante su desempeño en la misma, conforme lo dispuesto por el art. 18 de la LCT.

TÍTULO 3: CONDICIONES DE TRABAJO



IF-2023-100053292-APN-DINROPRV#MT

CAPÍTULO 1: JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 9: RÉGIMEN GENERAL:

9.1. **Sistema de Módulos Horarios:** El personal de la Empresa -con excepción del que presta sus tareas bajo el Régimen de Guardias Rotativas- desarrollará sus tareas en alguno de los siguientes Módulos Horarios de Jornada Semanal, cuyas horas podrán ser distribuidas por la Empresa durante los días laborables en jornadas de horarios continuos o discontinuos, iguales o desiguales, en turnos matutinos y/o vespertinos y/o nocturnos, respetándose los límites de la jornada legal diaria:

9.1.1. Módulo "A": Siete (7) horas diarias de lunes a viernes o treinta y cinco (35) semanales.

9.1.2. Módulo "B": Ocho (8) horas diarias de lunes a viernes o cuarenta (40) semanales.

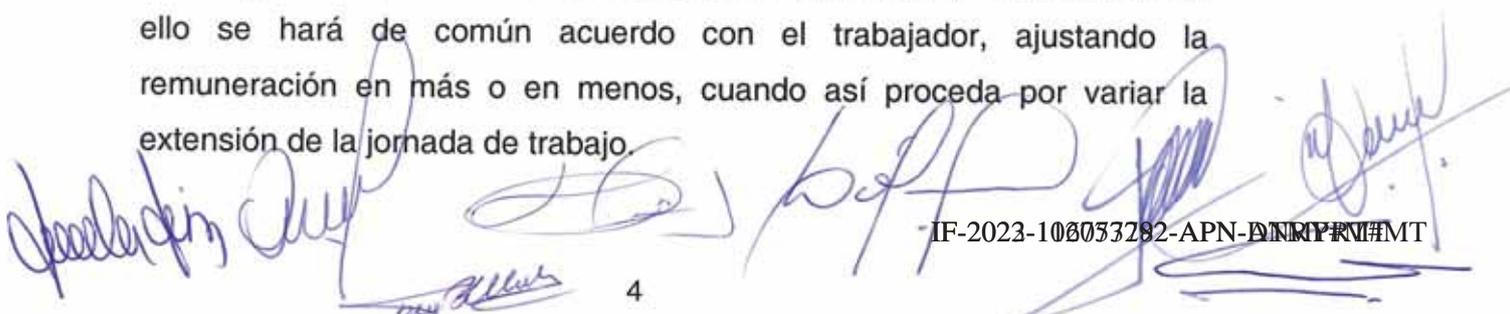
9.1.3. Módulo "C": Siete (7) horas diarias de lunes a viernes y cinco (5) horas los sábados o cuarenta (40) semanales.

9.1.4. Módulo "D": Nueve (9) horas diarias de lunes a viernes o cuarenta y cinco (45) semanales.

9.1.5. Módulo "E": Ocho (8) horas diarias de lunes a viernes y cinco (5) horas los sábados o cuarenta y cinco (45) semanales.

9.2. La Empresa le asignará al personal ingresante el módulo horario que considere más adecuado, de conformidad a sus facultades de dirección y organización. Sin perjuicio de ello la Empresa luego de incorporar a un trabajador en cualquiera de los módulos antedichos, podrá variar el mismo durante los doce (12) primeros meses de la contratación. Transcurrido dicho lapso, el módulo que esté desempeñando el trabajador al finalizar ese período se considerará definitivo.

9.3. Si por cualquier causa fuera necesario modificar el módulo horario, ello se hará de común acuerdo con el trabajador, ajustando la remuneración en más o en menos, cuando así proceda por variar la extensión de la jornada de trabajo.



IF-2023-100053292-APN-DINOTRAN#MT

ARTÍCULO 10: RÉGIMEN DE JORNADA PROMEDIO:

10.1. Personal Comprendido: Dado que la actividad de la Empresa constituye un servicio esencial en los términos del segundo párrafo del art. 24 de la ley 25.877 y que además por la índole turística de la ciudad se generan picos ocasionales y/o estacionales de mayores requerimientos, resulta necesario que cierto personal pueda adecuar su jornada de labor a las necesidades de la actividad. Por tal causa, en los términos del art. 198 segundo párrafo de la LCT, se pacta una jornada promedio semestral para el personal comprendido en los Agrupamientos Profesional y Jerárquico.

Dadas las características de las tareas de buceo y el condicionamiento originado por condiciones naturales y climáticas imprevisibles, se acuerda el régimen de jornada promedio semestral en los términos del art. 198 segundo párrafo de la LCT también para el personal que las realiza.

10.2. Cómputo de la jornada promedio: se efectuará de acuerdo a las siguientes reglas:

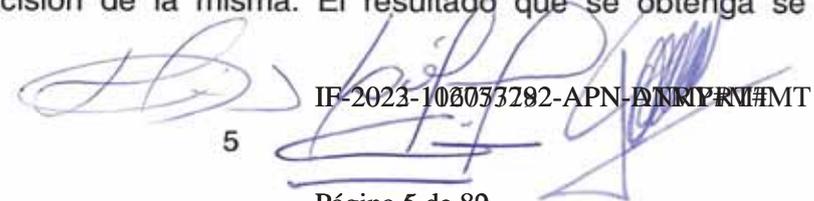
10.2.1. Un máximo de prestación diaria de doce (12) horas.

10.2.2. Un mínimo de prestación diaria de seis (6) horas de lunes a viernes y de cuatro (4) horas los sábados para quienes se desempeñen en dicho día.

10.2.3. Para determinar las horas que deben laborarse en cada semestre se efectuará el siguiente cómputo:

10.2.3.1. Personal que se desempeña en jornada de lunes a viernes:

10.2.3.1.1. Del total de días comprendidos en el semestre, se deberán restar los sábados y domingos, los feriados nacionales y días no laborables a los que adhiera la Empresa previstos en la ley 27.399 y todo otro día que resulte no laborable por acuerdo convencional y/o por decisión de la misma. El resultado que se obtenga se



multiplicará por el cociente que surja de dividir la jornada semanal por cinco (5).

10.2.3.1.2. La cantidad que resulte indicará las horas totales que se deberán haber laborado en el semestre.

10.2.3.2. Personal que se desempeña en jornada de lunes a sábados:

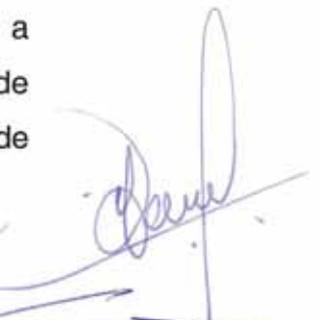
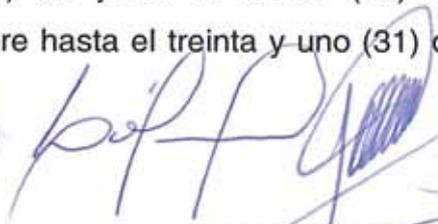
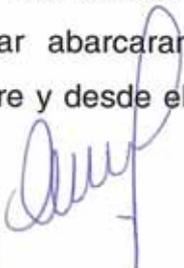
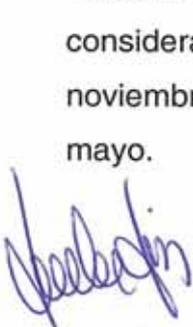
10.2.3.2.1. Del total de días comprendidos en el semestre, se deberán restar los sábados y domingos, los feriados nacionales y días no laborables a los que adhiera la Empresa previstos en la ley 27.399 y todo otro día que resulte no laborable por acuerdo convencional y/o por decisión de la misma. El resultado que se obtenga se multiplicará por el cociente que surja de dividir a la jornada semanal excluida la cantidad de horas diarias que el trabajador tenga asignada los días sábados, por cinco (5).

10.2.3.2.2. Se multiplicará la cantidad de días sábados laborables comprendidos en el semestre por la cantidad de horas diarias que el trabajador tenga asignada los días sábados.

10.2.3.2.3. La sumatoria de los cálculos indicados en los incisos anteriores indicará las horas totales que se deberán haber laborado en el semestre.

10.3. Todas las horas diurnas a cumplir por ese personal –hasta las doce (12) horas diarias de labor- deberán ser realizadas en forma entera, o en fracciones no inferiores ni mayores a treinta (30) minutos.

10.4. A los efectos del cálculo respectivo los dos (2) semestres a considerar abarcarán desde el uno (1) de junio al treinta (30) de noviembre y desde el uno (1) de diciembre hasta el treinta y uno (31) de mayo.



IF-2023-100053292-APN-DINRO-PR#MT

10.5. Sólo se considerará hora extra aquella que exceda la cantidad de horas totales que el personal debió haber desarrollado en cada semestre, siempre y cuando la realización de las mismas haya sido autorizada previamente por la Empresa respondiendo a razones de absoluta necesidad impuestas por exigencia del servicio. En tal caso, las mismas serán abonadas al finalizar dicho período semestral. Queda expresamente excluido el personal encuadrado en categoría "Gerente", que en ningún caso devengará horas extras.

10.6. En caso de verificarse la falta de prestación completa de la jornada laboral promedio semestral al realizarse el cómputo respectivo, se descontará la parte proporcional de haberes con la liquidación del mes siguiente.

ARTÍCULO 11: CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL: A los efectos de lo dispuesto por el art. 92 ter de la LCT se tomará en cuenta el Módulo Horario "A".

ARTÍCULO 12: RÉGIMEN DE GUARDIA ROTATIVA:

12.1. Se aplica el Régimen de Guardias Rotativas a los trabajadores de los Agrupamientos Operativo o Administrativo que alternan ordenada y cíclicamente sus jornadas de trabajo en una misma labor específica.

12.2. La Empresa deberá respetar los días francos acordados por diagrama a los trabajadores que cumplan tareas en dicho régimen.

12.3. El desempeño normal del trabajador en días feriados nacionales, provinciales o municipales, cuando la Empresa observe los mismos, y/o en el día de Obras Sanitarias, de acuerdo al diagrama de guardia, no generará franco compensatorio, devengándose en tal caso el adicional "Feriado" previsto en el art. 52.2.

12.4. Si el personal que desarrolla sus tareas en alguno de los Módulos Horarios previstos en el art. 9, por razones de reemplazo transitorio se desempeñara temporalmente en Régimen de Guardias Rotativas,

devengará por dicho lapso la remuneración que se establece para el mismo, cesando en su percepción cuando deje de hacer guardia según decisión de la Empresa. El trabajo en tales condiciones no generará derecho a horas extras, sin perjuicio de reconocer el pago de aquellas que eventualmente pudieran corresponder como consecuencia de que el trabajador reemplazante preste tareas en exceso de la jornada normal de labor que tuviere asignada el trabajador reemplazado.

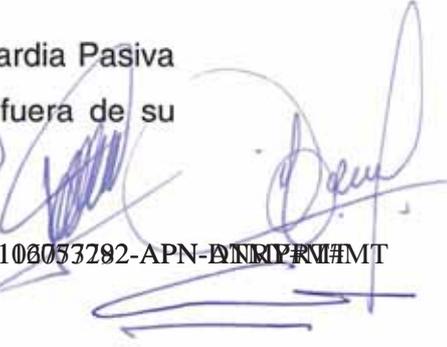
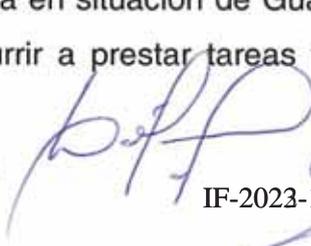
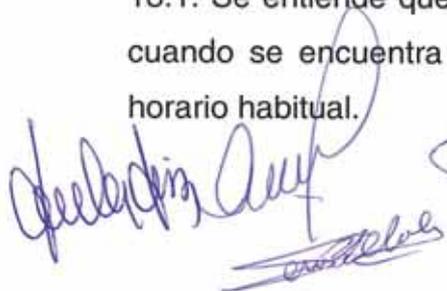
12.5. Guardias Rotativas Temporales: Cuando por cuestiones estacionales u otras circunstancias que así lo ameriten la Empresa considere conveniente cubrir determinado servicio bajo el Régimen de Guardias Rotativas podrá afectar al mismo, por el lapso que demande tal necesidad y con su conformidad, a trabajadores que presten sus tareas en alguno de los Módulos Horarios previstos en el art. 9 o bajo otro esquema de guardia. Los trabajadores designados devengarán por dicho lapso, la diferencia de remuneración respectiva.

El trabajo en tales condiciones no generará derecho a horas extras, sin perjuicio de las que eventualmente pudieran corresponder como consecuencia de que el trabajador preste tareas en exceso de la jornada normal de labor que tuviere asignada en el sistema de guardia afectado.

La implementación de la guardia en determinadas épocas del año no implicará que deban repetirse necesariamente en iguales períodos de años siguientes, pudiendo la Empresa no cubrir el servicio en absoluto, o en uso de sus facultades, implementar otro tipo de organización de trabajo. Asimismo el desempeño del trabajador bajo tal régimen no implicará ni constituirá derecho a ser afectado nuevamente a guardias futuras.

ARTÍCULO 13: RÉGIMEN DE GUARDIA PASIVA:

13.1. Se entiende que un trabajador está en situación de Guardia Pasiva cuando se encuentra obligado a concurrir a prestar tareas fuera de su horario habitual.



IF-2023-100053292-APN-DINRPR/MT

13.2. Antes del inicio de cada mes la Empresa deberá haber confeccionado el cronograma de Guardia Pasiva, con indicación de días y horarios de afectación de los trabajadores que en cada período seleccione.

13.3. Solamente en caso de excepción se permitirá que un mismo trabajador se encuentre más de quince (15) días por mes en situación de guardia pasiva.

13.4. Durante el tiempo que esté en situación de Guardia Pasiva el trabajador deberá encontrarse a una distancia prudencial, de forma tal de estar en aptitud de concurrir en forma inmediata y breve donde se lo requiera. A tales efectos estará provisto por un sistema de comunicación a cargo de la Empresa.

13.5. El personal deberá agotar todas las posibilidades a su alcance para solucionar la situación o el inconveniente que motivara su convocatoria. Solo una vez agotadas tales posibilidades podrá requerir el auxilio de otros trabajadores.

13.6. La inclusión de un trabajador en un cronograma de Guardia Pasiva no implicará ni constituirá derecho a ser afectado nuevamente en períodos futuros.

13.7. El régimen de Guardia Pasiva será incompatible con los regímenes de Jornada Promedio y de Guardia Rotativa.

CAPÍTULO 2: DESCANSOS Y PERMISOS

ARTÍCULO 14: DESCANSO DIARIO: Todo el personal de la Empresa, gozará de un período de descanso diario de quince (15) minutos efectivos durante su jornada.

ARTÍCULO 15: PERMISOS HORARIOS: Por razones particulares se reconocerán hasta veinticuatro (24) horas por año calendario, de media (1/2) hora como mínimo y hasta el límite de la jornada laboral como máximo. El

beneficio no podrá ser transferido ni total ni parcialmente al año siguiente; sólo podrá utilizarse cuando no afecte el servicio y deberá contar con la previa autorización fehaciente de la Empresa, debiéndose cumplimentar además los restantes requisitos que se establezcan en la reglamentación que al efecto dicte la misma. Este beneficio en ningún caso será compensable en dinero, ni siquiera en caso de extinción del vínculo laboral por cualquier causa.

ARTÍCULO 16: DESCANSO DIARIO POR LACTANCIA:

16.1. Toda trabajadora madre de lactante tendrá derecho a la reducción de una hora de su jornada de labor para amamantar a su hijo, pudiendo optar por:

16.1.1. Disponer de dos (2) descansos de media hora cada uno en el transcurso de la jornada de trabajo.

16.1.2. Disminuir en una (1) hora diaria su jornada de trabajo ya sea, iniciando una hora después del horario de entrada o finalizando una hora antes.

16.1.3. Disponer de una (1) hora en el transcurso de la jornada de trabajo.

16.2. Esta franquicia se acordará por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado, pudiendo la Empresa efectuar control médico por facultativo.

CAPÍTULO 3: LICENCIAS

ARTÍCULO 17: VACACIONES:

17.1. La Empresa deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el uno (1) de octubre y el treinta y uno (31) de diciembre del año siguiente. Ello atento que la actividad de la Empresa constituye un servicio esencial en los términos del segundo párrafo del art. 24 de la ley 25.877 y que además por la índole turística de

la ciudad se generan picos ocasionales y/o estacionales de mayores requerimientos. La fecha de inicio de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador.

17.2. Sin perjuicio de ello el trabajador podrá solicitar y acordar con la Empresa el goce de las mismas en fechas de su interés con sujeción a las siguientes reglas:

17.2.1. La solicitud respectiva deberá ser efectuada con una anticipación no menor a los diez (10) días hábiles.

17.2.2. Podrá fraccionarse en dos (2) períodos, aún en el supuesto de que se trate de licencias acumuladas.

17.2.3. Podrá ser transferida al año siguiente únicamente el cincuenta por ciento (50%) del período que corresponda, pero no podrá aplazarse una misma licencia dos (2) años consecutivos. Igualmente podrá ser transferida al siguiente año calendario, el total de la licencia anual ordinaria, cuando el trabajador no haya podido usufructuar la misma por causa de enfermedad o accidente del trabajo, como así también en el caso del art. 177 de la LCT.

17.2.4. El otorgamiento, fraccionamiento y/o transferencia de vacaciones deberán ser previamente autorizadas por la Empresa en forma expresa, que podrá denegar el pedido por razones de servicio.

17.2.5. En cada año calendario, por motivos de índole particular, los trabajadores podrán gozar de hasta tres (3) días a cuenta de su licencia anual ordinaria devengada, en períodos no mayores a dos (2) días, a condición de que habiéndolo solicitado haya sido previamente autorizado por la Empresa en forma expresa, que podrá denegar el pedido por razones de servicio.

17.3. El trabajador podrá hacer uso de vacaciones siempre que en el año calendario haya prestado servicio por un lapso no inferior a seis (6) meses. De registrar una prestación menor corresponderá otorgar licencias

IF-2023-100053292-APN-DNRP/MT

por descanso en proporción de un (1) día por cada veinte (20) de trabajo efectivo.

17.4. El trabajador que egrese por cualquier causa, tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajado. Igualmente, tendrá derecho al cobro de la licencia que pudiera tener pendiente de utilización por el año calendario inmediato anterior, como así también la establecida en el art. 18.

17.5. La licencia anual ordinaria solamente podrá interrumpirse por enfermedad y en el supuesto previsto en el art. 20. En estos casos el trabajador deberá continuar en uso de sus vacaciones interrumpidas, en forma inmediata al alta médica respectiva, sin considerarse como una nueva fracción.

17.6. El término de la licencia anual ordinaria se fijará de acuerdo con la antigüedad que registra el trabajador al treinta y uno (31) de diciembre del año al que corresponda el beneficio, computándose como un año entero las fracciones superiores a seis (6) meses de acuerdo a la siguiente escala:

17.6.1. Cuando la antigüedad del trabajador no exceda de cinco (5) años: dieciocho (18) días corridos.

17.6.2. Cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años: veintidós (22) días corridos.

17.6.3. Cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de diez (10) años y no exceda de quince (15) años: veintiocho (28) días corridos.

17.6.4. Cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de quince (15) años y no exceda de veinte (20) años: treinta y un (31) días corridos.

17.6.5. Cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de veinte (20) años: treinta y seis (36) días corridos.

IF-2023-100053292-APN-DNRP/MT

ARTÍCULO 18: LICENCIA POR 25 AÑOS DE SERVICIO: El trabajador que cumpla veinticinco (25) años de servicios en la Empresa gozará de quince (15) días corridos de licencia con goce de haberes, los que se harán efectivos en el año calendario siguiente.

ARTÍCULO 19: LICENCIA POR DONACIÓN DE SANGRE: Las inasistencias motivadas por donación de sangre serán justificadas con goce de haberes siempre que se presente la certificación correspondiente extendida por establecimiento médico reconocido. En ningún caso pueden tener validez los certificados extendidos por médicos particulares. El comprobante de donación deberá contar con la conformidad del servicio médico de la Empresa. Dichas inasistencias tienen un alcance de veinticuatro (24) horas incluido el día de la donación.

ARTÍCULO 20: LICENCIA POR FAMILIAR ENFERMO: Para atención de un miembro del grupo familiar que se encuentre enfermo o accidentado y requiera la atención personal del trabajador, éste tendrá derecho a que se le conceda hasta veinte (20) días laborables por año calendario, continuos o discontinuos, con goce de haberes, prorrogable por igual término sin goce de haberes. Los trabajadores quedan obligados a presentar ante la Empresa una declaración jurada sobre los integrantes del grupo familiar. En la declaración jurada los trabajadores deberán consignar toda persona que integre su grupo familiar, siempre que vivan en la misma residencia y dependa exclusivamente de su atención y cuidado. Los padres e hijos podrán ser consignados en la misma declaración jurada aunque no convivan con él, siempre que se trate del familiar indicado para atenderlos o cuidarlos en caso de enfermedad.

ARTÍCULO 21: LICENCIAS ESPECIALES: Desde el día de su ingreso el trabajador tendrá derecho a las siguientes licencias con goce íntegro de haberes en los siguientes casos y por los términos que se indican:

21.1. Matrimonio:

IF-2023-100053292-APN-DNRP/MT

21.1.1. Del trabajador: diez (10) días laborables.

21.1.2. De sus hijos: Dos (2) días laborables.

21.2. Nacimiento: De hijos del trabajador: tres (3) días laborables.

21.3. Fallecimiento:

21.3.1. De cónyuge o conviviente, padres e hijos: cinco (5) días laborables.

21.3.2. Suegros, hermanos y hermanastros, yernos, nueras, cuñadas, nietos y abuelos: dos (2) días laborables.

21.4. Mudanza: Un (1) día laborable por año calendario.

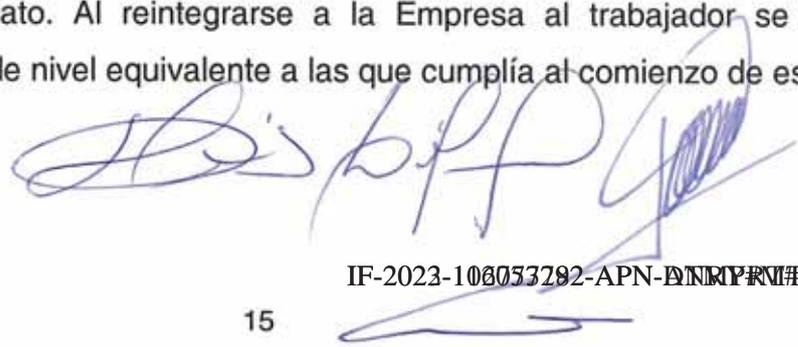
ARTÍCULO 22: LICENCIA POR EXAMEN: Dentro del año calendario se concederá licencia con goce íntegro de haberes por el término de veintiocho (28) días laborables a los trabajadores que cursen estudios en establecimientos secundarios o universitarios para rendir exámenes. Este beneficio será acordado en tantos plazos como se necesario, pero ninguno de los cuales podrá ser superior a los siete (7) días. Al término de cada licencia el trabajador deberá presentar el comprobante respectivo extendido por autoridad del establecimiento educacional en el que conste que ha rendido examen. Si al término de la licencia acordada el trabajador no hubiera rendido examen por postergación de fecha o mesa examinadora deberá presentar un certificado extendido por la autoridad educacional respectiva en el que conste dicha circunstancia y la fecha en que se realizará la prueba, quedando hasta entonces en suspenso la justificación de las inasistencias incurridas.

ARTÍCULO 23: LICENCIA POR RAZONES PARTICULARES: En el transcurso de cada decenio el trabajador podrá usar de licencia por razones particulares sin remuneración por el término de un (1) año pudiéndose fraccionar y dejando librada su concesión a las posibilidades del servicio y a las razones que justifiquen el pedido. El término de licencia no utilizada, no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes. Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre

la terminación de una y el inicio de otra, y no podrá adicionarse a las licencias previstas en los arts. 24 y 25. Además deberá contarse con una antigüedad ininterrumpida en la Empresa de un (1) año.

ARTÍCULO 24: LICENCIA POR ESTUDIOS E INVESTIGACIONES: El trabajador tendrá derecho a un año de licencia sin goce de sueldo cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos y culturales o participar en conferencias o congresos de esta índole, en el país o en el extranjero, ya sea por iniciativa particular, estatal o extranjera, o por becas otorgadas por instituciones nacionales, privadas o extranjeras. Esta licencia podrá ser prorrogada por un (1) año más en iguales condiciones cuando las actividades que realiza el trabajador, a juicio de la Empresa, resulta de interés para la Institución. En este caso el trabajador queda comprometido a no retirarse de la misma hasta transcurrido un (1) año como mínimo desde la fecha de su reintegro a las funciones. Para usufructuar esta licencia deberá contarse con una antigüedad ininterrumpida en la Empresa de un (1) año, y no podrá adicionarse a la licencia prevista en el art. 23, debiendo mediar una real prestación de servicios de un (1) año.

ARTÍCULO 25: LICENCIA PARA DESEMPEÑAR CARGOS DE REPRESENTACIÓN: El trabajador que fuera designado para desempeñar cargos de representación gremial o política, en el orden Nacional, Provincial o Municipal, o cuando resultare elegido miembro de los Poderes Ejecutivos o Legislativos de la Nación, Provincia o Municipalidades, queda obligado a solicitar licencia sin percepción de haberes mientras dure su mandato. Desaparecida la causal que motivara esta licencia, el trabajador deberá reintegrarse a la Empresa dentro de los treinta (30) días hábiles de haber cesado en su mandato. Al reintegrarse a la Empresa al trabajador se le asignarán funciones de nivel equivalente a las que cumplía al comienzo de esta licencia.



CAPÍTULO 4: ROPA DE TRABAJO, EQUIPOS DE PROTECCIÓN

PERSONAL Y HERRAMIENTAS:

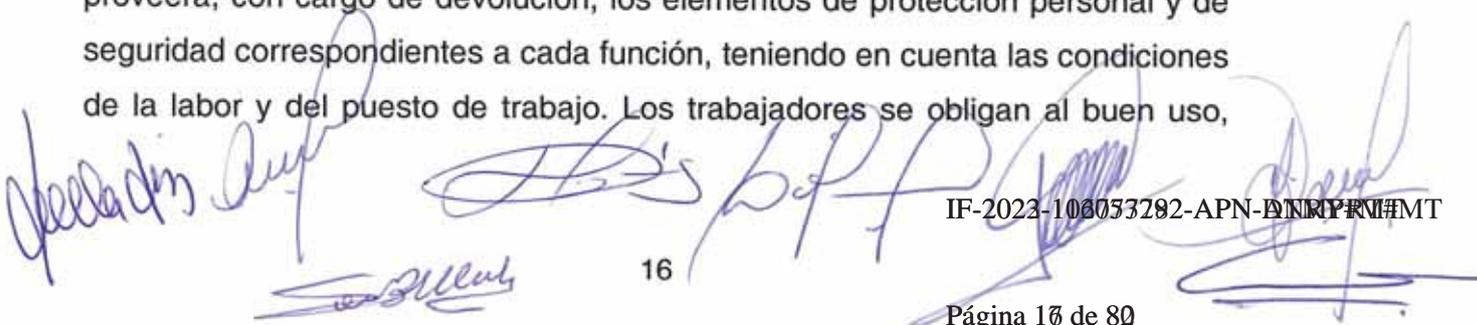
ARTÍCULO 26: ROPA DE TRABAJO: La Empresa proveerá anualmente al personal la ropa de trabajo teniendo en cuenta las condiciones de la labor y del puesto de trabajo, en las cantidades que seguidamente se detallan de acuerdo al Agrupamiento en que se encuentre encuadrado:

| Prenda | OP | AD – TC – PF - JE |
|-----------------------------|----|-------------------|
| Pantalón | 4 | 2 |
| Chomba o Camisa Manga Corta | - | 2 |
| Camisa Manga Larga | 4 | 2 |
| Buzo o Sweater o Cardigan | 1 | 1 |
| Saco | - | 1 (sólo mujeres) |
| Campera | 1 | 1 (cada 2 años) |

Se suspenderá automáticamente la obligación de entrega de ropa de trabajo por parte de la Empresa, en caso de suspensión de la efectiva prestación de tareas por períodos mayores a un mes.

El Si.T.O.S. podrá designar hasta tres (3) representantes con participación consultiva en el procedimiento de compra de uniformes e indumentaria de trabajo.

ARTÍCULO 27: ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL: Asimismo se proveerá, 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 adecuado según las normativas de seguridad y disposiciones de la Empresa sobre el particular.

La Empresa procederá a reponer la ropa de trabajo y elementos de protección personal que sufran rotura o deterioro prematuro por causas derivadas del uso normal. Al efecto la Empresa podrá exigir la entrega previa de los elementos rotos y/o deteriorados.

ARTÍCULO 28: HERRAMIENTAS: La Empresa pondrá a disposición del personal las herramientas y dispositivos adecuados para la realización o ejecución de las tareas requeridas. Cada trabajador será responsable de su cuidado y apropiado uso.

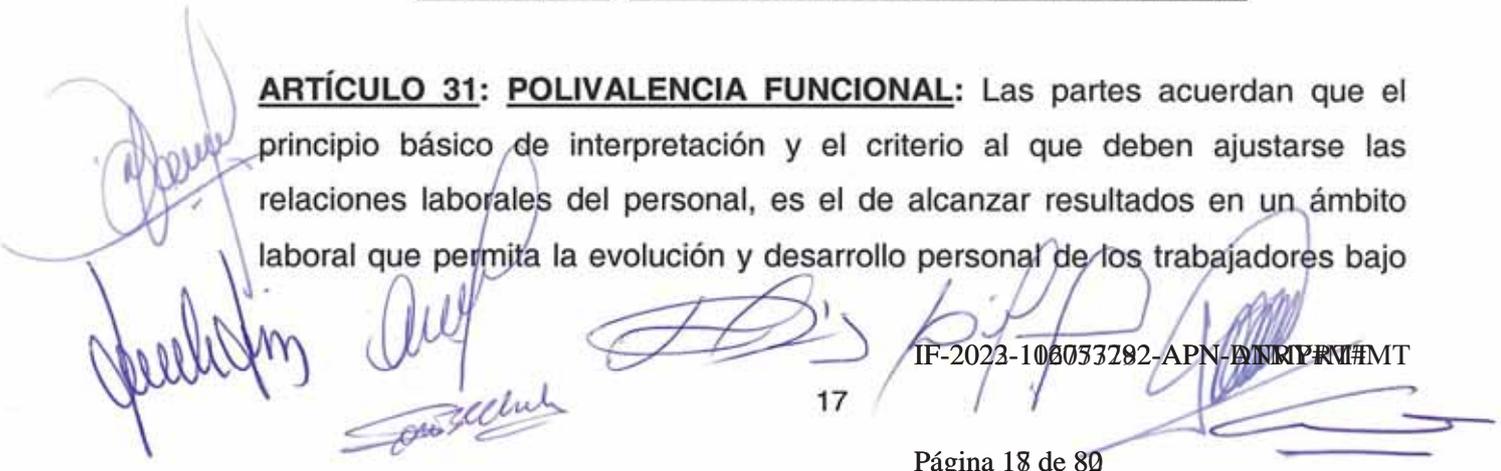
ARTÍCULO 29: DEVOLUCIÓN: El trabajador devolverá a la Empresa los elementos, equipos y documentación que se entregaron en su custodia con motivo de las tareas que le fueran encomendadas, al momento de su egreso.

ARTÍCULO 30: BENEFICIO SOCIAL: La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado a la indumentaria y al equipamiento del trabajador para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas no formará parte de la remuneración del trabajador de acuerdo con el art. 103 bis inc. "e" de la LCT.

TÍTULO 4: SISTEMA DE AGRUPAMIENTOS, CATEGORÍAS Y GRADOS

CAPÍTULO 1: ESTRUCTURA GENERAL DEL SISTEMA

ARTÍCULO 31: POLIVALENCIA FUNCIONAL: Las partes acuerdan que el principio básico de interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal, 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 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 del servicio público a brindar.

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.

ARTÍCULO 32: DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA: Se estipulan cinco Agrupamientos en función de los diferentes tipos de actividades que se realizan en la Empresa. Cada Agrupamiento está compuesto por categorías y estas por grados. A cada trabajador se lo encuadrará en una categoría y grado, dentro del Agrupamiento que corresponda, de la siguiente manera:

32.1. En el caso de los Agrupamientos Operativo, Administrativo, Técnico y Profesional: la categoría se determinará por las tareas que se le asignen y el grado lo definirá discrecionalmente el Directorio de la Empresa de acuerdo a la importancia que les atribuya considerando complejidad de las mismas, conocimientos y experiencia del trabajador –no menor a dos (2) años en el mismo grado–, responsabilidad y autonomía requeridos u otros criterios que considere apropiados.

32.2. En el caso del Agrupamiento Jerárquico: de acuerdo a la relevancia del sector, área o gerencia que el trabajador tenga a cargo –integrada en principio por no menos cinco (5) trabajadores–, que será definida discrecionalmente por el Directorio de la Empresa en uso de sus

exclusivas facultades de organización y dirección, teniendo en cuenta sus misiones, funciones, presupuesto, metas, responsabilidad funcional, categoría y cantidad de trabajadores que las integran u otros criterios que considere apropiados. Las categorías y grados en este Agrupamiento, no constituyen un desarrollo de carrera.

ARTÍCULO 33: NIVELES SALARIALES: A cada categoría y grado le corresponde un Nivel Salarial. Existen veinte (20) Niveles Salariales que son asignados a cada Agrupamiento, según el siguiente detalle:

- 33.1. Agrupamientos Operativo y Administrativo: Niveles 1 a 11 inclusive.
- 33.2. Agrupamiento Técnico: Niveles 5 a 13 inclusive.
- 33.3. Agrupamiento Profesional: Niveles 6 a 17 inclusive.
- 33.4. Agrupamiento Jerárquico: Niveles 11 a 20 inclusive.

El Nivel Salarial determina el Salario Básico Mensual aplicable al trabajador. En Anexo I se representan los Agrupamientos, categorías, grados y sus respectivos Niveles Salariales.

CAPÍTULO 2: ESTRUCTURA PARTICULAR DEL SISTEMA

ARTÍCULO 34: AGRUPAMIENTOS: Son los siguientes:

34.1. Operativo (OP): Agrupa las actividades operativas relacionadas con la prestación del servicio de agua potable y saneamiento para las cuales no se requiere título técnico o profesional. Incluye tareas en obras, mantenimiento y operación de los servicios de provisión de agua potable, saneamiento y asimilables.

34.2. Administrativo (AD): Agrupa las actividades administrativas para las cuales no se requiere título técnico o profesional. Incluye tareas administrativas, contables, comerciales, de recursos humanos y asimilables.

34.3. Técnico (TC): Agrupa las actividades técnicas para las cuales se requiere Título Secundario Técnico, Título Terciario o Título Universitario

de carreras de menos de cuatro (4) años de duración, todos ellos de validez oficial.

34.4. Profesional (PF): Agrupa las actividades profesionales para las cuales se requiere Título Universitario de validez oficial de carreras de grado de cuatro (4) o más años de duración y habilitación para el ejercicio profesional.

34.5. Jerárquico (JE): Agrupa las actividades de conducción del personal y las gerenciales.

ARTÍCULO 35: CATEGORÍAS: Son las siguientes dentro de cada Agrupamiento:

35.1. Agrupamiento Operativo:

35.1.1. Operario Inicial: Es el trabajador en período de aprendizaje de tareas operativas y/o que realiza aquellas que son simples y rutinarias bajo supervisión directa y continua. Se prevén dentro de esta categoría los siguientes grados: Grado "A" con Nivel Salarial 1 y Grado "B" con Nivel Salarial 2.

35.1.2. Operario I: Es el trabajador con nociones básicas del oficio que realiza tareas de apoyo o que no requieran habilidad específica. Se prevén dentro de esta categoría los siguientes grados: Grado "A" con Nivel Salarial 3; Grado "B" con Nivel Salarial 4 y Grado "C" con Nivel Salarial 5.

35.1.3. Operario II: Es el trabajador con experiencia práctica y, cuando el trabajo lo requiera, habilidad para las operaciones informáticas elementales; tiene capacidad para interpretar croquis y planos y realiza autónomamente todas las tareas de su oficio. Se prevén dentro de esta categoría los siguientes grados: Grado "A" con Nivel Salarial 6; Grado "B" con Nivel Salarial 7 y Grado "C" con Nivel Salarial 8.

35.1.4. Operario Calificado: Es el trabajador con sólidos y amplios conocimientos del oficio que realiza y coordina las tareas de su

grupo de trabajo, solucionando cualquier dificultad relativa a las mismas. Tiene responsabilidad sobre instalaciones a su cargo y/o sobre el control de calidad de las tareas de otros trabajadores de categoría o grado inferior, a quienes imparte instrucciones y supervisa. Se prevén dentro de esta categoría los siguientes grados: Grado "A" con Nivel Salarial 9; Grado "B" con Nivel Salarial 10 y Grado "C" con Nivel Salarial 11.

35.2. Agrupamiento Administrativo:

35.2.1. Administrativo Inicial: Es el trabajador en período de aprendizaje de tareas administrativas y/o que realiza aquellas que son simples y rutinarias bajo supervisión directa y continua. Se prevén dentro de esta categoría los siguientes grados: Grado "A" con Nivel Salarial 1 y Grado "B" con Nivel Salarial 2.

35.2.2. Administrativo I: Es el trabajador con nociones básicas en tareas administrativas que realiza tareas de apoyo que no requieran habilidad específica. Se prevén dentro de esta categoría los siguientes grados: Grado "A" con Nivel Salarial 3; Grado "B" con Nivel Salarial 4 y Grado "C" con Nivel Salarial 5.

35.2.3. Administrativo II: Es el trabajador con experiencia práctica y conocimiento de los procedimientos administrativos y habilidad para las operaciones informáticas que realiza autónomamente todas las tareas del ámbito donde se desempeña. Se prevén dentro de esta categoría los siguientes grados: Grado "A" con Nivel Salarial 6; Grado "B" con Nivel Salarial 7 y Grado "C" con Nivel Salarial 8.

35.2.4. Administrativo Calificado: Es el trabajador con sólidos y amplios conocimientos de los procedimientos administrativos, de las normas que rigen la actividad y de los programas informáticos específicos que realiza y coordina las tareas de su ámbito de trabajo, solucionando cualquier dificultad relativa a las mismas. Tiene responsabilidad sobre asuntos a los que la Empresa atribuye especial importancia y/o sobre el control de calidad de las tareas de

otros trabajadores de categoría o grado inferior, a quienes imparte instrucciones y supervisa. Se prevén dentro de esta categoría los siguientes grados: Grado "A" con Nivel Salarial 9; Grado "B" con Nivel Salarial 10 y Grado "C" con Nivel Salarial 11.

35.3. Agrupamiento Técnico:

35.3.1. Técnico I: Es el trabajador con título técnico que realiza tareas de poca complejidad, para las cuales no se requiere experiencia. Se prevén dentro de esta categoría los siguientes grados: Grado "A" con Nivel Salarial 5; Grado "B" con Nivel Salarial 6 y Grado "C" con Nivel Salarial 7.

35.3.2. Técnico II: Es el trabajador con título técnico que realiza las tareas propias de su especialidad, aplicando técnicas y metodología adecuadas al efecto. Asiste en forma ocasional al personal menos experimentado. Se prevén dentro de esta categoría los siguientes grados: Grado "A" con Nivel Salarial 8; Grado "B" con Nivel Salarial 9 y Grado "C" con Nivel Salarial 10.

35.3.3. Técnico Jerarquizado: Es el trabajador con título técnico que realiza las tareas más complejas propias de su especialidad, al que se le asigna la planificación, organización y coordinación de grupos de trabajo. Tiene responsabilidad sobre asuntos a los que la Empresa atribuye especial importancia y/o sobre el control de calidad de las tareas de otros trabajadores de categoría o grado inferior, a quienes imparte instrucciones y supervisa. Se prevén dentro de esta categoría los siguientes grados: Grado "A" con Nivel Salarial 11; Grado "B" con Nivel Salarial 12 y Grado "C" con Nivel Salarial 13.

35.4. Agrupamiento Profesional:

35.4.1. Profesional I: Es el trabajador con título profesional que realiza tareas de poca complejidad para las cuales no se requiere experiencia. Se prevén dentro de esta categoría los siguientes

IF-2023-100053292-APN-DINRPR/MT

grados: Grado "A" con Nivel Salarial 6; Grado "B" con Nivel Salarial 7 y Grado "C" con Nivel Salarial 8.

35.4.2. Profesional II: Es el trabajador con título profesional que realiza tareas propias de su especialidad. Asiste en forma ocasional al personal menos experimentado. Se prevén dentro de esta categoría los siguientes grados: Grado "A" con Nivel Salarial 9; Grado "B" con Nivel Salarial 10 y Grado "C" con Nivel Salarial 11.

35.4.3. Profesional III: Es el trabajador con título profesional que realiza las tareas más complejas propias de su especialidad. Asiste al personal menos experimentado, a otras áreas de la Empresa y ocasionalmente al Directorio de la Empresa. Se prevén dentro de esta categoría los siguientes grados: Grado "A" con Nivel Salarial 12; Grado "B" con Nivel Salarial 13 y Grado "C" con Nivel Salarial 14.

35.4.4. Profesional Jerarquizado: Es el trabajador que reúne las condiciones del Profesional III, al que se le asigna la planificación, organización y coordinación de grupos de trabajo. Tiene responsabilidad sobre asuntos a los que la Empresa atribuye especial importancia y/o sobre el control de calidad de las tareas de otros trabajadores de categoría o grado inferior, a quienes imparte instrucciones y supervisa. Asiste al Directorio de la Empresa. Se prevén dentro de esta categoría los siguientes grados: Grado "A" con Nivel Salarial 15; Grado "B" con Nivel Salarial 16 y Grado "C" con Nivel Salarial 17.

35.5. Agrupamiento Jerárquico:

35.5.1. Jefe: Es el trabajador que desempeña tareas de conducción en la Empresa, a cargo de personal organizado en sectores o áreas –integrada en principio por no menos cinco (5) trabajadores–. Puede secundar a otro jefe que tenga un grado superior. Puede participar en la elaboración y ejecución del presupuesto; vigila la conservación y uso adecuado de las instalaciones y equipos; organiza, supervisa y evalúa las tareas del personal a su cargo, con responsabilidad por

los resultados y las consecuencias de la gestión. Participa en el ejercicio de la facultad disciplinaria de la Empresa. Se prevén dentro de esta categoría los siguientes grados: Grado "A" con Nivel Salarial 11; Grado "B" con Nivel Salarial 12; Grado "C" con Nivel Salarial 13; Grado "D" con Nivel Salarial 14; Grado "E" con Nivel Salarial 15; Grado "F" con Nivel Salarial 16; y Grado "G" con Nivel Salarial 17.

35.5.2. Gerente: Es el trabajador que se encuentra en el máximo nivel de conducción de la Empresa, a cargo de una estructura considerada por el Directorio de máxima relevancia en función de los objetivos de la misma. Puede secundar a otro gerente de grado superior. Planea, elabora, ejecuta y controla el presupuesto de la gerencia; vigila la conservación y uso adecuado de las instalaciones y equipos que se asignan; planifica los trabajos de sector/es y área/s que dependen de la misma; imparte instrucciones generales de las tareas a realizar; organiza, integra, coordina, supervisa y evalúa al conjunto de trabajadores a su cargo, con responsabilidad por los resultados y las consecuencias de la gestión. Se haya excluido del límite máximo de jornada de trabajo y prestará su labor con amplia disponibilidad horaria por razones de servicio. Se prevén dentro de esta categoría los siguientes grados: Grado "G" con Nivel Salarial 17; Grado "H" con Nivel Salarial 18; Grado "I" con Nivel Salarial 19; Grado "J" con Nivel Salarial 20.

TÍTULO 5: CONDICIONES ECONÓMICAS

CAPÍTULO 1: REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 36: GARANTÍA DE NO DISMINUCIÓN SALARIAL: El cambio del anterior régimen al nuevo sistema no podrá implicar en ningún caso una disminución en la remuneración total del trabajador. Si ello ocurriera, la diferencia será abonada mediante código especial. Dicha diferencia se

incrementará en la misma proporción que lo haga su Salario Básico Mensual por aumentos de carácter general y subsistirá hasta que se produzca su absorción parcial o total por un incremento de la remuneración resultante de su promoción a grados y/o categorías mejor remuneradas.

ARTÍCULO 37: COMPOSICIÓN – SALARIO BÁSICO MENSUAL Y ADICIONALES: La remuneración estará compuesta por el Salario Básico Mensual que se detalla para cada categoría y grado en el Anexo II y se incrementará con los adicionales que correspondan al trabajador de acuerdo a lo que se determina en la presente Convención Colectiva de Trabajo. La misma se devengará en forma proporcional a la Jornada Semanal correspondiente al módulo horario o al esquema de guardia rotativa del trabajador.

ARTÍCULO 38: REMUNERACIÓN EN RÉGIMEN DE GUARDIA ROTATIVA: El trabajador afectado al Régimen de Guardia Rotativa percibirá el Salario Básico Mensual en forma proporcional a la Jornada Semanal que resulte de considerar el esquema en que se desempeña.

La Jornada Semanal se calculará de la siguiente manera:

38.1. Se multiplicará la cantidad total de días del esquema por veinticuatro (24).

38.2. Se multiplicará la cantidad de días de trabajo efectivo del esquema por la cantidad de horas de trabajo diario.

38.3. Se dividirá el producto del inc. 2 por el producto del inc. 1.

38.4. Se multiplicará ciento sesenta y ocho (168) por el cociente del inc. 3.

38.5. Por ejemplo, en un esquema de rotación compuesto por siete (7) días de trabajo, seguido por uno (1) de descanso, seguido por siete (7) días de trabajo, seguido por uno (1) de descanso, seguido por siete (7) días de trabajo, seguido por cinco (5) de descanso, en jornadas de ocho (8) horas diarias:

38.6.1. Cantidad total de días del esquema por veinticuatro (24): $28 * 24 = 672$.

38.6.2. Cantidad de días de trabajo efectivo del esquema por la cantidad de horas de trabajo diario: $21 * 8 = 168$

38.6.3. División del producto del inc. 2 por el producto del inc. 1: $672 / 168 = 0,25$

38.6.4. Multiplicación de 168 por el cociente del inc. 3 = $168 * 0,25 = 42$.

38.6.5. Jornada Semanal de 42 horas.

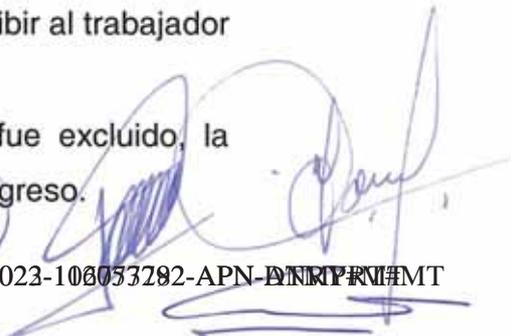
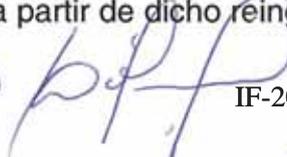
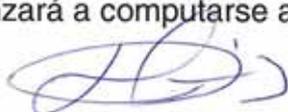
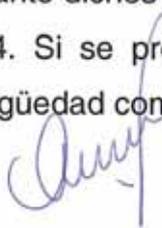
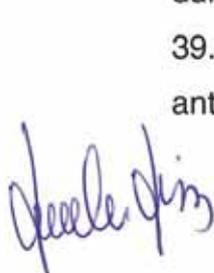
ARTÍCULO 39: DEVENGAMIENTO DE ADICIONALES:

39.1. El devengamiento de los adicionales queda supeditado al efectivo cumplimiento de la condición que motivó su otorgamiento. En consecuencia, cuando por decisión de la Empresa -en ejercicio de sus facultades de organización y dirección o como consecuencia de la incorporación de nuevas tecnologías- se modifiquen las tareas del trabajador dejando éste de reunir los requisitos fijados para un adicional, no continuará devengándose.

39.2. En tal caso el trabajador será acreedor a una compensación de naturaleza jurídica indemnizatoria, consistente en una suma mensual de igual monto al adicional dejado de percibir, la que será abonada durante un lapso equivalente a un (1) mes de compensación por cada año o fracción mayor a tres (3) meses en que hubiere devengado el adicional en cuestión.

39.3. La decisión de la Empresa deberá ser preavisada con una antelación de quince (15) días corridos cuando la percepción del adicional en cuestión por parte del trabajador haya tenido una duración de hasta cinco (5) años y de treinta (30) días corridos cuando hubiera superado ese lapso. En caso contrario, deberá abonar una indemnización sustitutiva equivalente al adicional que le hubiera correspondido percibir al trabajador durante dichos plazos.

39.4. Si se produjera el reingreso al sistema del que fue excluido, la antigüedad comenzará a computarse a partir de dicho reingreso.



39.5. El monto de la indemnización podrá disminuir o no generarse si, con motivo del cambio, la pérdida de ese adicional se viera compensada parcial o totalmente por el devengamiento de otro u otros adicionales o un aumento en su Salario Básico Mensual.

ARTÍCULO 40: REEMPLAZOS TRANSITORIOS O DESIGNACIONES

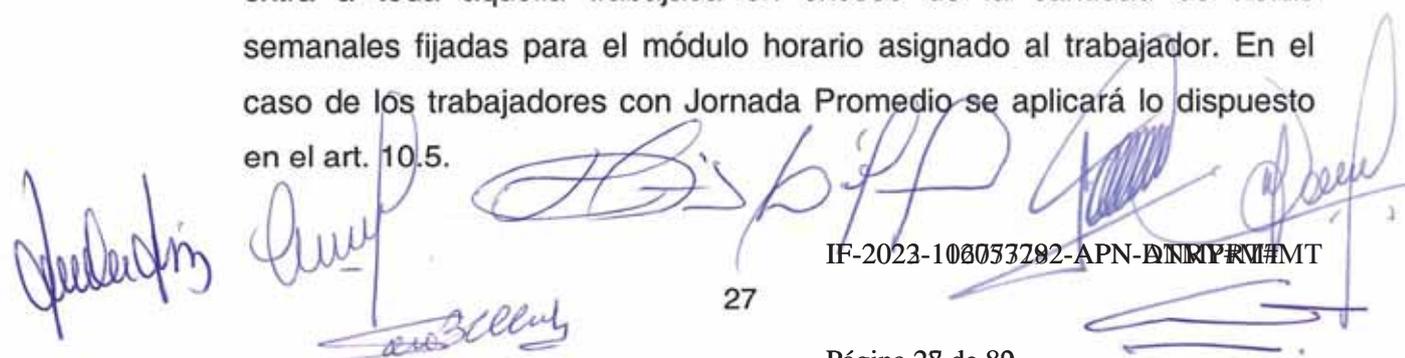
PROVISIONALES: La necesidad o conveniencia de reemplazos transitorios por ausencias o de designaciones provisionales por vacancia –en éste último caso por períodos no mayores a doce (12) meses– será decidida por la Empresa en uso de sus exclusivas facultades de organización y dirección, pudiendo en cualquier momento reorganizar los equipos, sectores o áreas de trabajo e incluso suplir la realización de las tareas por trabajadores ubicados en mayor Nivel Salarial, conforme al principio acordado en el art. 31.

El trabajador que deba desempeñar transitoria o provisionalmente tareas de un Nivel Salarial superior tendrá derecho a percibir la diferencia de remuneración respectiva, requiriéndose a ese fin expresa aprobación del Directorio de la Empresa y, en los casos de reemplazo por ausencia, que la suplencia sea mayor a cinco (5) días laborables continuos y de cumplimiento efectivo.

ARTÍCULO 41: HORAS EXTRAS:

41.1. Autorización: La realización de horas extras deberá estar previamente autorizada por el Directorio de la Empresa. Se exceptúa de este requisito aquellas que deban realizarse en forma imprevista, bajo responsabilidad de quien las disponga, quien deberá dar cuenta al Directorio en el más breve plazo posible.

41.2. Hora extra en Sistema de Módulos Horarios: Para el personal que se desempeña en el Sistema de Módulos Horarios se considerará hora extra a toda aquella trabajada en exceso de la cantidad de horas semanales fijadas para el módulo horario asignado al trabajador. En el caso de los trabajadores con Jornada Promedio se aplicará lo dispuesto en el art. 10.5.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. There are also some faint, illegible stamps or markings. The signatures appear to be from various individuals, possibly representing different departments or the company's legal representative.

IF-2023-100053292-APN-DNRP/MT

41.2.1. A los efectos de retribuir la hora extra se seguirá el siguiente procedimiento:

41.2.1.1. Se multiplicará la cantidad de horas semanales que corresponda al módulo asignado al trabajador por 4,3452 (número que representa la cantidad promedio de semanas en un mes).

41.2.1.2. Se dividirá la remuneración mensual y habitual del mes del que se trate -con exclusión de aquellos conceptos extraordinarios, esporádicos o contingentes que carezcan de la nota de permanencia- por el producto que resulte del cálculo efectuado en el inciso anterior.

41.2.1.3. El cociente será el valor de la hora base susceptible de incrementarse en un cincuenta por ciento (50%) o cien por ciento (100%) según sea el caso.

41.2.1.4. En consecuencia, la fórmula que se aplicará para su liquidación es la siguiente: $A / (B * 4,3452) * 1,5$ o 2 . Donde A es la remuneración mensual, normal y habitual; B es la cantidad de horas semanales que corresponden al módulo asignado al trabajador y 1,5 o 2 es la hora común incrementada al 50% o al 100% respectivamente.

41.2.2. La realización de horas extras en el lapso de descanso semanal de treinta y cinco (35) horas generará el derecho a un descanso compensatorio equivalente a las horas trabajadas, a gozar en la semana siguiente.

41.3. Hora extra en el Régimen de Guardias Rotativas: Para el personal que se desempeña en guardias rotativas regirán las disposiciones siguientes:

41.3.1. Las horas extras desarrolladas en los días de trabajo se abonarán con un recargo del cincuenta por ciento (50%).

41.3.2. Las horas extras desarrolladas en los días de descanso se abonarán con un recargo del cien por ciento (100%).

41.3.3. La realización de horas extras en el lapso de descanso semanal, generará el derecho a un descanso compensatorio equivalente a las horas trabajadas, a gozar en el ciclo siguiente.

41.3.4. A los efectos del cálculo de la retribución de la hora extra se seguirá el mismo procedimiento indicado en el art. 41.2.1., pero se tomará como cantidad de horas semanales (art. 41.2.1.1) a multiplicar por 4,3452 la Jornada Semanal que resulte de considerar el esquema en que se desempeña el trabajador conforme lo previsto en art. 38.

ARTÍCULO 42: PROCEDIMIENTO DE LIQUIDACIÓN DE HABERES:

42.1. En los casos en que la Empresa decida abonar las remuneraciones con anterioridad al plazo previsto en el art. 128 de la LCT, al no existir tiempo para procesar en forma completa la información del mes, cualquier eventual descuento y/o ajuste que hubiera que realizar sobre los haberes del período abonado, incluido la liquidación de horas extras y de todo otro rubro que esté sujeto a la certificación del efectivo cumplimiento de requisitos específicos, se efectuará con el pago de las remuneraciones del mes siguiente al que se hubieran devengado.

42.2. El "Plus Vacacional", consistente en el incremento de la retribución por vacaciones conforme art. 155 inc. "a" de la LCT, será liquidado tomando como base la remuneración del mes de diciembre del año en que se devenguen y se abonará en la primera quincena del mes de enero siguiente.

CAPÍTULO 2: ADICIONALES

ARTÍCULO 43: ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD: Consiste en el dos por ciento (2%) del Salario Básico Mensual correspondiente al Nivel Salarial 4 por cada año de servicio.

IF-2023-100053292-APN-DNRP/MT

ARTÍCULO 44: ADICIONAL POR PRESENTISMO:

44.1. Es aplicable al personal comprendido en los Agrupamientos Operativo, Administrativo, Técnico y Profesional y al encuadrado en la categoría "Jefe" del Agrupamiento Jerárquico.

44.2. Equivale al diez por ciento (10%) del Salario Básico Mensual del trabajador, de carácter no remunerativo, que será abonado junto con la remuneración del período posterior al mes de su devengamiento.

44.3. El adicional podrá devengarse total o parcialmente, con sujeción a las siguientes pautas y requisitos:

44.3.1. Será condición para ser acreedor al pago total del adicional, que el trabajador haya cumplido su débito laboral con prestación efectiva y diligente de tareas en el mes calendario y que no haya incurrido en inasistencias computables, ni en faltas de puntualidad que sumadas fueren mayores a quince (15) minutos.

44.3.2. Cuando no haya incurrido en inasistencias computables, pero sí en faltas de puntualidad que sumadas fueren mayores a quince (15) minutos pero no mayores a treinta (30) minutos, será acreedor al pago del setenta y cinco por ciento (75%) del adicional.

44.3.3. Cuando haya incurrido en una (1) inasistencia computable o en faltas de puntualidad que sumadas fueren mayores a treinta (30) minutos pero no mayores a sesenta (60) minutos, será acreedor al pago del cincuenta por ciento (50%) del adicional.

44.3.4. Cuando haya incurrido en una (1) inasistencia computable y en faltas de puntualidad que sumadas fueren mayores a quince (15) minutos pero no mayores a treinta (30) minutos, será acreedor al pago del veinticinco por ciento (25%) del adicional.

44.3.5. No serán computadas como inasistencias -siempre y cuando estén debidamente justificadas y en su caso, hayan sido previamente autorizadas- exclusivamente las que se originen en los siguientes supuestos:

44.3.5.1. Las vacaciones anuales.

44.3.5.2. Las licencias gremiales.

44.3.5.3. Las causales de licencias previstas en el art. 158 de la LCT, exclusivamente por los plazos previstos en dicha norma.

44.3.5.4. La licencia por maternidad y/o adopción.

44.3.5.5. La licencia especial por veinticinco (25) años de servicio.

44.3.5.6. La licencia prevista en el art. 19.

44.3.6. A los fines del devengamiento del presente adicional, la omisión de registrar ingreso o egreso en los sistemas de control implementados por la Empresa (v.gr. reloj biométrico) implicará presunción de que el trabajador incurrió en falta de puntualidad mayor a sesenta (60) minutos.

ARTÍCULO 45: ADICIONAL POR ASISTENCIA PERFECTA:

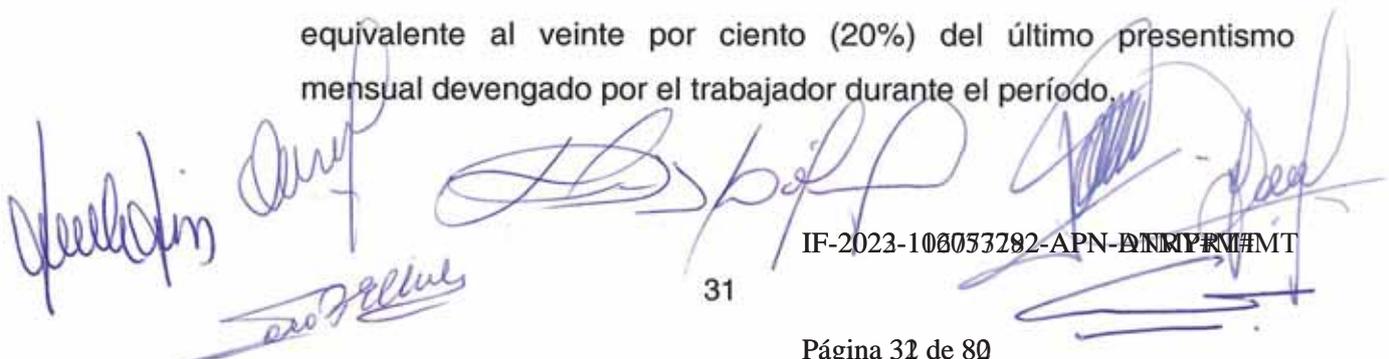
45.1. La Empresa abonará cada tres meses, un suplemento adicional por asistencia y puntualidad perfecta trimestral de carácter no remunerativo.

45.2. Para percibir este adicional el trabajador deberá haber devengado el ciento por ciento (100%) del adicional por presentismo descrito en el artículo anterior, en todos los meses que integran el período contemplado para la liquidación del trimestre.

45.3. Monto:

45.3.1. De esta manera, el trabajador percibirá por el primer trimestre de asistencia y puntualidad perfecta un adicional equivalente al diez por ciento (10%) del último presentismo mensual devengado por el trabajador durante el período.

45.3.2. De continuar con el cumplimiento de los requisitos en el segundo trimestre, el adicional para el segundo período será equivalente al veinte por ciento (20%) del último presentismo mensual devengado por el trabajador durante el período.



IF-2023-100053292-APN-DNRP/MT

45.3.3. De continuar con el cumplimiento de los requisitos en el tercer trimestre, el adicional para el tercer período será equivalente al treinta por ciento (30%) del último presentismo mensual devengado por el trabajador durante el período.

45.3.4. Por último, de continuar con el cumplimiento de los requisitos en el cuarto trimestre, el adicional para el cuarto período será equivalente al cuarenta por ciento (40%) del último presentismo mensual devengado por el trabajador durante el período.

45.4. Los valores mencionados corresponden a cada período (1ro, 2do, 3ro y 4to) en caso de que el cumplimiento haya sido consecutivo dentro del año aniversario a contar a partir del uno (1) de octubre de cada año. De lo contrario, esto es, en el caso de que en algún período el trabajador no acceda al cobro del suplemento por no haber cumplido las condiciones pactadas, el siguiente trimestre en el cual sea beneficiario del mismo, se liquidará con el valor correspondiente el período inmediato posterior al último percibido dentro el año calendario. Ejemplo:

| Caso | 1º Trimestre | 2º Trimestre | 3º Trimestre | 4º Trimestre | Año |
|------|--------------|--------------|--------------|--------------|------|
| 1 | Cumple 10% | Cumple 20% | Cumple 30% | Cumple 40% | 100% |
| 2 | Cumple 10% | No cumple 0% | No cumple 0% | Cumple 20% | 30% |
| 3 | No cumple 0% | No cumple 0% | No cumple 0% | Cumple 10% | 10% |
| 4 | Cumple 10% | No cumple 0% | No cumple 0% | No cumple 0% | 10% |
| 5 | Cumple 10% | No cumple 0% | Cumple 20% | Cumple 30% | 60% |

45.5. El pago del adicional se efectivizará en la liquidación mensual de haberes posterior a cada trimestre. Ejemplo: para el período enero-marzo, se liquidarán con los haberes del mes de abril.

45.6. Los cuatro trimestres a considerar, serán: 1º) octubre-diciembre, 2º) enero-marzo 3º) abril- junio y 4º) julio-septiembre.

ARTÍCULO 46: ADICIONAL POR PRODUCTIVIDAD:

46.1. Es aplicable al personal comprendido en los Agrupamientos Operativo, Administrativo, Técnico y Profesional y al encuadrado en la categoría "Jefe" del Agrupamiento Jerárquico.

46.2. Equivale al diez por ciento (10%) del Salario Básico Mensual del Nivel Salarial 4, de carácter no remunerativo, que será abonado junto con la remuneración del período posterior al mes de su devengamiento.

46.3. Será condición esencial e indispensable para el devengamiento del adicional el cumplimiento de metas individuales y/o colectivas que la Empresa establecerá unilateralmente tomando en consideración factores de carácter objetivo, las que podrá modificar en cualquier momento de acuerdo a las necesidades de la organización, resultados perseguidos, etc.

ARTÍCULO 47: ADICIONAL DE SUSTITUCIÓN: Es aplicable al personal encuadrado en la categoría "Gerente" del Agrupamiento Jerárquico y asimismo a aquellos trabajadores que por decisión del Directorio de la Empresa desarrollen tareas que ameriten su exclusión del régimen de presentismo, asistencia perfecta y productividad definido en los arts. 44 a 46, quienes no devengarán dichos adicionales y percibirán en cambio el equivalente al veintidós por ciento (22%) de su Salario Básico Mensual durante el lapso que dure su designación en dichas tareas. Tendrán amplia dedicación, disponibilidad y flexibilidad horaria.

ARTÍCULO 48: ADICIONAL POR NIVEL DE FORMACIÓN:

48.1. Se reconocen los siguientes "Niveles de Formación":

48.1.1. Nivel de Formación "A": Corresponde a los títulos secundarios y/o polimodales u otros que lo sustituyan en el futuro y guarden equivalencia de contenidos. No reúnen estas características los títulos extendidos por Escuelas de Artes y Oficios o similares,

tales como Secretariados, Cursos varios, Expertos, Ciclos Básicos, etc.

48.1.2. Nivel de Formación "B": Corresponde a los títulos secundarios y/o polimodales, ambos de orientación técnica, reconocidos por las autoridades educativas oficiales y/o el Colegio de Técnicos que regule el ejercicio del nivel de formación adquirido. En caso que el título no fuere reconocido por dichos Colegios, se lo considerará a los fines de este concepto, como perteneciente al Nivel de Formación "A".

48.1.3. Nivel de Formación "C": Corresponde a los títulos intermedios de carreras universitarias o títulos de carreras terciarias no universitarias, reconocidas por las autoridades educativas oficiales. Se incluyen en este nivel los títulos otorgados por Universidades públicas o privadas reconocidas, extendidos respecto de planes de estudio que no superen los cuatro (4) años de duración.

48.1.4. Nivel de Formación "D": Corresponde a las carreras universitarias, reconocidas por autoridades educativas oficiales, con planes de estudios de no menos de cuatro (4) años de duración.

48.2. El trabajador tendrá derecho a la percepción del adicional "Nivel de Formación", cualquiera fuere su categoría, conforme al título de mayor grado que acredite.

48.3. El adicional "Nivel de Formación" equivale a un porcentaje sobre el Salario Básico Mensual del Nivel Salarial 4. Dicho porcentaje será el que se establece en la siguiente escala:

48.3.1. Nivel de Formación "A": diez por ciento (10%);

48.3.2. Nivel de Formación "B": quince por ciento (15%);

48.3.3. Nivel de Formación "C": veinte por ciento (20%);

48.3.4. Nivel de Formación "D": treinta por ciento (30%).

ARTÍCULO 49: ADICIONAL POR PRÁCTICA DE NIVEL DE FORMACIÓN:

49.1. Es aplicable al personal comprendido en los Agrupamientos Técnico o Profesional. Sin embargo, no tendrá derecho a su percepción, el trabajador que no acredite su matriculación en el Colegio respectivo cuando ello fuere condición habilitante para el ejercicio de la tecnicatura o profesión.

49.2. El trabajador tendrá derecho a la percepción del adicional "Práctica de Nivel de Formación", conforme al título de mayor grado que efectivamente ejerza en la Empresa.

49.3. El adicional "Práctica de Nivel de Formación" equivale a un porcentaje sobre el Salario Básico Mensual del trabajador. Dicho porcentaje será el que se establece en la siguiente escala:

49.3.1. Agrupamiento Técnico:

49.3.1.1. Nivel de Formación "B": diez por ciento (10%);

49.3.1.2. Nivel de Formación "C": once por ciento (11%);

49.3.2. Agrupamiento Profesional:

49.3.2.1. Nivel de Formación "D": doce por ciento (12%).

ARTÍCULO 50: ADICIONAL POR ESPECIALIZACIÓN:

50.1. Es aplicable al personal encuadrado en la Categoría "Operario Calificado" del "Agrupamiento Operativo", que además se desempeñe efectivamente en alguna de las siguientes tareas:

50.1.1. Reparación y mantenimiento de redes externas de agua y/o desagües en las áreas que actualmente se denominan "Agua" y "Desagües", ambas de la Gerencia de Producción.

50.1.2. Reparación y mantenimiento mecánico de pozos y estaciones de bombeo, incluyendo mecanización y herrería en el área que actualmente se denomina "Mantenimiento Mecánico" de la "Gerencia de Servicios".

50.1.3. Reparación y mantenimiento eléctrico y electrónico de instalaciones electromecánicas o de sistemas eléctricos, de comunicaciones, de telemetría, de telecontrol y de automatización,

así como instalación de nuevos componentes de tal tipo de instalaciones y sistemas en el área que actualmente se denomina "Mantenimiento Eléctrico y Comunicaciones" de la "Gerencia de Servicios".

50.1.4. Conducción y operación de los automotores con equipos desobstructores en el área que actualmente se denomina "Control de Flota".

50.1.5. Reparación y mantenimiento de los vehículos de la Empresa y de su equipamiento móvil en el área que actualmente se denomina "Clínica del Automotor y Equipos" de la "Gerencia de Logística Operativa".

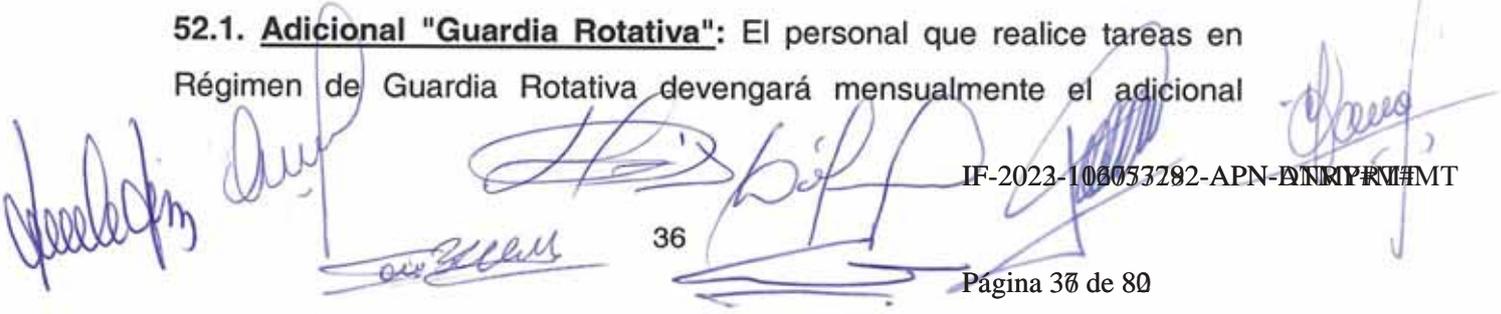
50.2. El adicional equivale al nueve por ciento (9%) del Salario Básico Mensual del trabajador.

50.3. Para el caso de que en el futuro se requiera por parte de la Empresa que el personal certifique competencias laborales conforme los cursos que a tal efecto se realicen, la aprobación de dichos cursos y su consecuente certificación de competencia laboral será requisito insoslayable para poder continuar devengando el adicional por parte del personal que lo viniera percibiendo.

ARTÍCULO 51: ADICIONAL POR CARGO DE ESTRUCTURA: Es aplicable al personal encuadrado en el Agrupamiento Jerárquico. Equivale al veintidós por ciento (22%) del Salario Básico Mensual del trabajador.

ARTÍCULO 52: ADICIONALES POR RÉGIMEN DE GUARDIAS ROTATIVAS: Los adicionales que se establecen a continuación comprenden, compensan y absorben cualquier recargo adicional por esa organización del trabajo, tales como nocturnidad, rotación, días sábados o domingos, etc.

52.1. Adicional "Guardia Rotativa": El personal que realice tareas en Régimen de Guardia Rotativa devengará mensualmente el adicional

The bottom of the page contains several handwritten signatures in blue ink. There are also some faint stamps or markings, including a circular one on the right side. The text "IF-2023-100053292-APN-DNRP/MT" is printed in the bottom right area, partially overlapping the signatures.

"Guardia Rotativa" equivalente a un porcentaje del Salario Básico Mensual del Nivel Salarial 4.

52.1.1. A efectos de calcular el porcentaje correspondiente a cada esquema se establece un sistema de puntuación que tiene en cuenta la cantidad de turnos de rotación y la proporción de sábados y domingos de trabajo efectivo que corresponde al respectivo ciclo, conforme se describe a continuación:

52.1.1.1. Variable "turnos de rotación": Se asignará un (1) punto en caso de rotar en dos (2) turnos; o tres (3) puntos en caso de rotar en tres (3) o cuatro (4) turnos.

52.1.1.2. Variable "sábados de trabajo efectivo": Se asignará una cantidad de puntos que será equivalente a los sábados de trabajo efectivo dividido por los sábados totales del respectivo ciclo.

52.1.1.3. Variable "domingos de trabajo efectivo": Se asignará una cantidad de puntos que será equivalente a los domingos de trabajo efectivo dividido por los domingos totales del respectivo ciclo, multiplicado por dos (2).

52.1.1.4. Puntuación total: La sumatoria de los puntos asignados por cada variable determinará la puntuación total a considerar a efectos de calcular el adicional "Guardia Rotativa".

52.1.2. El puntaje total acumulado se multiplicará por siete (7), arrojando su resultado el porcentaje del adicional correspondiente.

52.1.3. Ejemplo: en un esquema de rotación compuesto por siete (7) días de trabajo en turno mañana, seguido por uno (1) de descanso, seguido por siete (7) días de trabajo en turno tarde, seguido por uno (1) de descanso, seguido por siete (7) días de trabajo en turno noche, seguido por cinco (5) de descanso.

Variable "turnos de rotación": 3 puntos.

Variable "sábados de trabajo efectivo": 0,75 puntos (3 sábados de trabajo efectivo / 4 sábados)

IF-2023-100053292-APN-DINRYPRM#MT

Variable "domingos de trabajo efectivo": 1,50 puntos (3 domingos de trabajo efectivo / 4 domingos * 2)

Total: 5,25 puntos (3 + 0,75 + 1,50)

Adicional "Guardia Rotativa": 36,75% (5,25 * 7/100)

52.1.4. A modo ilustrativo en Anexo III se indican los esquemas de guardia vigentes, con detalle de sus características, puntuación y porcentajes del presente adicional (s.e.u.o.).

52.2. Adicional "Feriado": Los trabajadores en Régimen de Guardia Rotativa que en virtud de su diagrama trabajen efectivamente en días feriados nacionales, provinciales o municipales cuando la Empresa observe los mismos, y en el día del Trabajador de Obras Sanitarias, devengarán un adicional diario por cada feriado trabajado cuyo monto resultará de dividir la sumatoria del Salario Básico Mensual y los adicionales mensuales por treinta (30).

ARTÍCULO 53: ADICIONAL POR GUARDIA PASIVA: El trabajador en situación de Guardia Pasiva devengará un adicional diario por cada día a disposición, equivalente al dos por ciento (2%) del Salario Básico Mensual que corresponde a su Nivel Salarial para el Modulo "A" (35 horas semanales) cualquiera sea su jornada de labor. El mismo comprende, compensa y absorbe la mayor carga horaria, así como cualquier otro recargo adicional por esta organización del trabajo, como nocturnidad, días sábados o domingos, etc. En consecuencia, retribuye la disponibilidad y la totalidad de los servicios prestados en caso de convocatoria efectiva.

ARTÍCULO 54: ADICIONAL CASA DE MAR DEL PLATA: El personal que se desempeñe en forma efectiva y de manera permanente en la Agencia de Comercialización "Casa de Mar del Plata", ubicada en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, devengará un adicional mensual equivalente al veinte por ciento (20%) del Salario Básico Mensual del Nivel Salarial 4, en compensación por los

mayores gastos que le irroga habitar en dicha localidad con respecto a esta ciudad de Mar del Plata, en particular en lo que se refiere a la movilidad, residencia y alimentación. Queda excluido el personal comisionado por períodos transitorios que por ello perciba viáticos.

ARTÍCULO 55: ADICIONAL FALLA DE CAJA: Los trabajadores que por decisión expresa de la Empresa desarrollen en forma permanente tareas de cajero, debido a que es su obligación cubrir un eventual fallo de caja, devengarán un adicional equivalente al diez por ciento (10%) del Salario Básico Mensual que corresponde al Nivel Salarial 4 para el Modulo "A" (35 horas semanales) cualquiera sea la jornada de labor de los mismos.

ARTÍCULO 56: ADICIONAL POR INMERSIÓN: El personal que -además de las actividades propias de la categoría en la que fuera designado- realice tareas de buceo, devengará un adicional por inmersión equivalente al cinco por ciento (5%) de su Salario Básico Mensual por cada día en que se produzca una o varias inmersiones previamente requeridas por la Empresa. Las tareas deberán realizarse siempre en el marco de las reglamentaciones dictadas por la autoridad de aplicación para ese tipo de actividad, debiendo contar el trabajador con la habilitación pertinente.

CAPÍTULO 3: GRATIFICACIONES

ARTÍCULO 57: GRATIFICACIÓN POR 25 Y 30 AÑOS DE SERVICIOS: Tendrá derecho a una compensación especial equivalente a un (1) mes íntegro de sus haberes aquel trabajador que cumpla veinticinco (25) años de servicios en la Empresa y asimismo el que cumpla treinta (30).

ARTÍCULO 58: GRATIFICACIÓN POR JUBILACIÓN: El trabajador con diez (10) o más años de antigüedad efectivos en la Empresa, continuos o discontinuos que, reuniendo los requisitos respectivos, renunciare para

jubilarse o para acogerse al régimen legal de anticipo jubilatorio, percibirá una gratificación no remunerativa equivalente a seis (6) meses de su remuneración mensual, normal y habitual, con exclusión de la parte proporcional que corresponda por sueldo anual complementario.

No será acreedor a este beneficio el trabajador que, habiendo sido intimado por la Empresa, omitiere iniciar o impulsar el procedimiento por cierre de cómputos -aunque no cese en la actividad- dentro del plazo de treinta (30) días corridos; como así también el que omitiere renunciar dentro del igual plazo contado desde la percepción del beneficio o desde la notificación de su otorgamiento. Dichos plazos no se suspenderán ni interrumpirán por ninguna causa.

ARTÍCULO 59: JUBILACIÓN POR INVALIDEZ: También tendrá derecho a una gratificación no remuneratoria de seis (6) meses de su remuneración mensual, normal y habitual, con exclusión de la parte proporcional que corresponda por sueldo anual complementario, el trabajador al que se le otorgare una jubilación por invalidez, aunque no reúna el requisito de antigüedad. En tal caso la gratificación será absorbida, hasta su concurrencia, por cualquier indemnización o indemnizaciones que la Empresa esté obligada a pagar al trabajador.

CAPÍTULO 4: VIÁTICOS Y REINTEGROS

ARTÍCULO 60: VIÁTICOS: Cuando el trabajador deba trasladarse en comisión de servicio fuera del Partido de General Pueyrredon la Empresa le abonará, en forma anticipada a su partida, una asignación equivalente al cinco por ciento (5%) del Salario Básico Mensual del Nivel Salarial 4 que corresponde para el Modulo "A" (35 horas semanales) por cada día calendario o fracción mayor o igual a doce (12) horas y/o del cincuenta por ciento (50%) por fracción menor. Esa asignación podrá ser aumentada por la Empresa cuando las circunstancias lo justifiquen -con o sin rendición de comprobantes- y compensará la totalidad de los gastos que deba afrontar el trabajador, con la única excepción de los

que deba incurrir para alojamiento y de transporte interurbano e interjurisdiccional, que en todos los casos estarán a cargo de la Empresa.

Los viáticos no serán considerados remuneración aún cuando el trabajador quede exento de la acreditación de gastos mediante comprobantes de acuerdo a lo previsto por el art. 106 de la LCT.

ARTÍCULO 61: REINTEGRO DE GUARDERÍA: La Empresa abonará a los trabajadores que durante su jornada de trabajo tengan a su cargo menores de entre cuarenta y cinco (45) días edad y hasta la máxima de ingreso a la Educación Primaria -de conformidad con el art. 26 de la Ley de Educación Nacional (Ley 26.206)-, una suma dineraria no remunerativa en concepto de reintegro de gastos de guardería o trabajo de cuidado de personas debidamente documentados, equivalente al cuarenta por ciento (40%) del salario mensual correspondiente a la categoría "Asistencia y Cuidados de Personas" del Personal con retiro del régimen previsto en la Ley N° 26.844 por cada menor, o el monto menor efectivamente gastado. En los Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial el monto a reintegrar será proporcional al que le corresponda a un trabajador a tiempo completo.

Se considerará que los gastos están debidamente documentados cuando emanen de una institución habilitada, o cuando estén originados en el trabajo de asistencia, acompañamiento y cuidado de personas registrado bajo el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares previsto en la Ley N° 26.844. Los comprobantes respectivos deberán ser presentados dentro de los primeros diez (10) días corridos del mes siguiente.

Dicho reintegro sustituye la obligación prevista en el art. 1º del Decreto 144/2022 reglamentario del art. 179 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (t.o. 1976).

ARTÍCULO 62: REINTEGRO COSTO LICENCIA PARA CONDUCIR: Se reintegrará el costo de la obtención de la licencia profesional a aquel trabajador

que, por indicación expresa y fehaciente de la Empresa, deba conducir vehículos de más de tres mil quinientos kilos (3.500 kg). A tal efecto, el trabajador deberá acreditar la obtención de la licencia profesional que lo habilite a conducir dichos automotores y presentar el comprobante de pago respectivo.

TÍTULO 6: RELACIONES GREMIALES

ARTÍCULO 63: COMISIÓN PERMANENTE DE APLICACIÓN, RELACIONES E INTERPRETACIÓN (COPAR):

63.1. Créase una "COMISIÓN PERMANENTE DE APLICACIÓN, RELACIONES E INTERPRETACIÓN" (CoPAR) que estará constituida por tres (3) representantes de cada parte. Las decisiones que deba adoptar esta Comisión en todos los casos serán por unanimidad.

63.2. Las reglas y programación de reuniones para su funcionamiento se definirán de común acuerdo entre las partes, en las cuales podrán intervenir a pedido de las mismas y de acuerdo a los temas a tratar, técnicos, profesionales y asesores, pudiendo ser estos internos o externos.

63.3. Las decisiones que adopte la Comisión al respecto quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo como parte integrante del mismo. Cuando las partes lo decidan se solicitará a la autoridad de aplicación la homologación o registro de los acuerdos a los que se arribe.

63.4. La CoPAR tendrá las siguientes funciones:

63.4.1. Interpretar, con alcance general, el presente Convenio Colectivo de Trabajo, reuniéndose a pedido de cualquiera de las partes signatarias. Los diferendos podrán ser planteados a la comisión por cualquiera de las partes.

63.4.2. Introducir modificaciones en las condiciones de trabajo; sistema de agrupamientos, categorías y grados; condiciones económicas.

IF-2023-100053292-APN-DNRP/MT

63.4.3. Establecer sistemas de retribución a destajo, fijando en cada caso las condiciones respectivas y el salario básico -acorde a las tareas- aplicable a efectos de la formulación de las tarifas. La prestación del trabajador bajo tales regímenes, aún en exceso de la jornada habitual asignada, no constituirá hora extra en la medida que su sumatoria no supere las cuarenta y ocho (48) horas semanales.

ARTÍCULO 64: COMITÉS DE SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD, Y DE EQUIDAD Y GÉNERO: Dentro del ámbito de la CoPAR estarán comprendidos los siguientes comités:

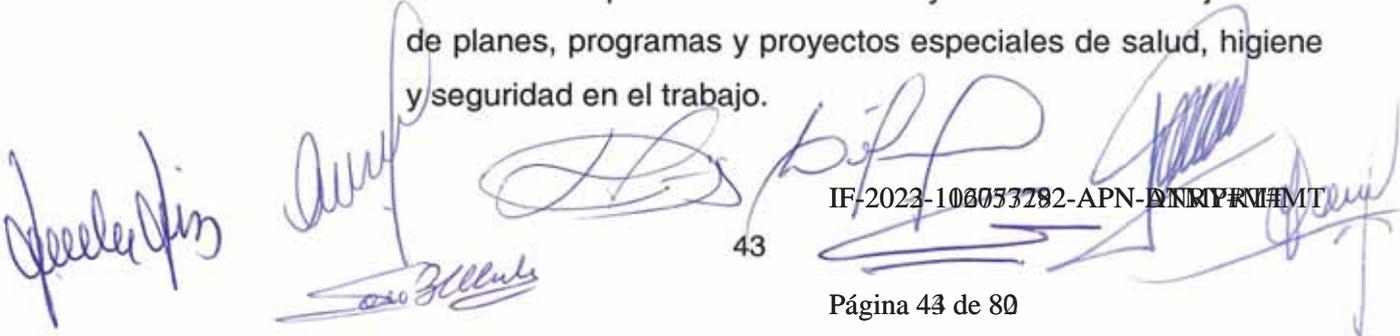
64.1 **Comité de Salud, Higiene y Seguridad:** Tendrá como objetivo principal proponer a la Empresa políticas, objetivos y programas y planes de acción en materia de salud, higiene y seguridad ocupacional, tendientes a minimizar los eventuales riesgos de trabajo a los que estén expuestos el personal con la finalidad de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales. Serán sus funciones:

64.1.1. Analizar tareas a fin de evaluar mejoras en las condiciones laborales evitando o disminuyendo los eventuales riesgos para los trabajadores.

64.1.2. Analizar las causas y consecuencias de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otros riesgos de carácter general a los que estén expuestos los trabajadores.

64.1.3. Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa vigente.

64.1.4. Participar de la formulación y el control de la ejecución de planes, programas y proyectos especiales de salud, higiene y seguridad en el trabajo.



64.1.5. Fomentar un clima de cooperación a fin de promover la salud; prevenir los riesgos laborales, reducir y evitar la siniestralidad, velar por alcanzar mejores condiciones y medio ambiente de trabajo y mejores prestaciones reparadoras por infortunios laborales.

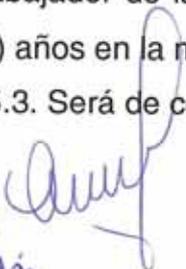
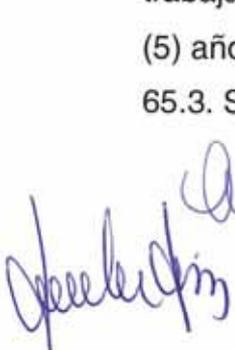
64.2. **Comité de Equidad y Género**: Tendrá como objetivo principal proponer a la Empresa políticas, objetivos y programas y planes de acción a fin de asegurar la igualdad de trato y oportunidades sin discriminación directa o indirecta por razones de género, el trato respetuoso y justo, la equidad, la diversidad, la inclusión e igualdad de oportunidades con el foco puesto en la prevención del acoso y violencia en el ámbito de trabajo. Ello a través de la prevención, concientización y sensibilización; la capacitación permanente; la implementación de medidas de acción positiva, y gestión y respuesta adecuada de la Empresa frente a las denuncias que pudieran presentarse ante situaciones de acoso y violencia en el ámbito del trabajo.

ARTÍCULO 65: JUNTA DE DISCIPLINA:

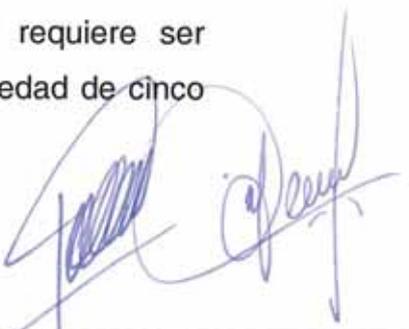
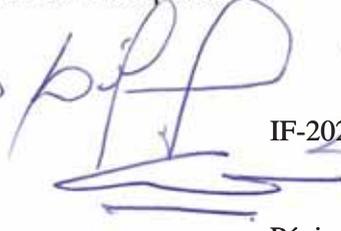
65.1. La Junta de Disciplina estará constituida por seis (6) miembros, tres (3) de ellos designados por La Empresa y tres (3) por el Si.T.O.S. Ambas partes podrán remover a sus representantes en forma total o parcial. Los miembros de la Junta de Disciplina durarán dos (2) años en el ejercicio de sus funciones, pudiendo ser designados para desempeñar el mismo cargo en períodos siguientes.

65.2. Para ser miembro de la Junta de Disciplina se requiere ser trabajador de la Empresa y tener como mínimo una antigüedad de cinco (5) años en la misma.

65.3. Será de competencia de la Junta de Disciplina:



44



65.3.1. Dictaminar en todo sumario administrativo por razones disciplinarias.

65.3.2. Dictar su propio reglamento interno.

65.4. La Junta de Disciplina estará facultada para:

65.4.1. Invitar a que concurran a su presencia los trabajadores quienes deba solicitar información, asesoramiento, etc.

65.4.2. Requerir directamente, por trámite administrativo o personalmente a las áreas de la Empresa, los informes que considere necesarios para el mejor cometido de sus funciones, como asimismo constituirse en cualquier lugar de trabajo a fin de verificar actuaciones.

65.5. La Junta de Disciplina deberá reunirse cuando las necesidades lo requieran, debiendo ser convocados los miembros con tres (3) días de anticipación a la fecha de reunión.

65.6. Las resoluciones de la Junta de Disciplina se tomarán por simple mayoría de votos y de acuerdo con la reglamentación interna, estando presidida por el representante que la Empresa designe, quien en caso de empate tendrá doble voto.

ARTÍCULO 66: DÍA DEL TRABAJADOR DE OBRAS SANITARIAS: Queda reconocido el 15 de mayo como el "*DIA DEL TRABAJADOR DE OBRAS SANITARIAS*". Se otorgará asueto con goce de haberes el lunes más próximo a dicha fecha, excepto al personal comprendido en lo previsto por el art. 12.3. Este último percibirá el adicional establecido en el art. 52.2. únicamente cuando trabaje efectivamente el día 15 de mayo, sin importar el corrimiento del asueto al lunes más próximo para el resto del personal.

ARTÍCULO 67: USO DE VITRINAS: La Empresa permitirá la colocación en todos los lugares de trabajo en forma bien visible de vitrinas para uso del Si.T.O.S. a fin de facilitar la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poderse utilizar para otros fines que no sean los estrictamente

gremiales. Por lo tanto, todas las comunicaciones, afiches o carteles como también inscripciones de cualquier naturaleza, no podrán efectuarse fuera de las mismas.

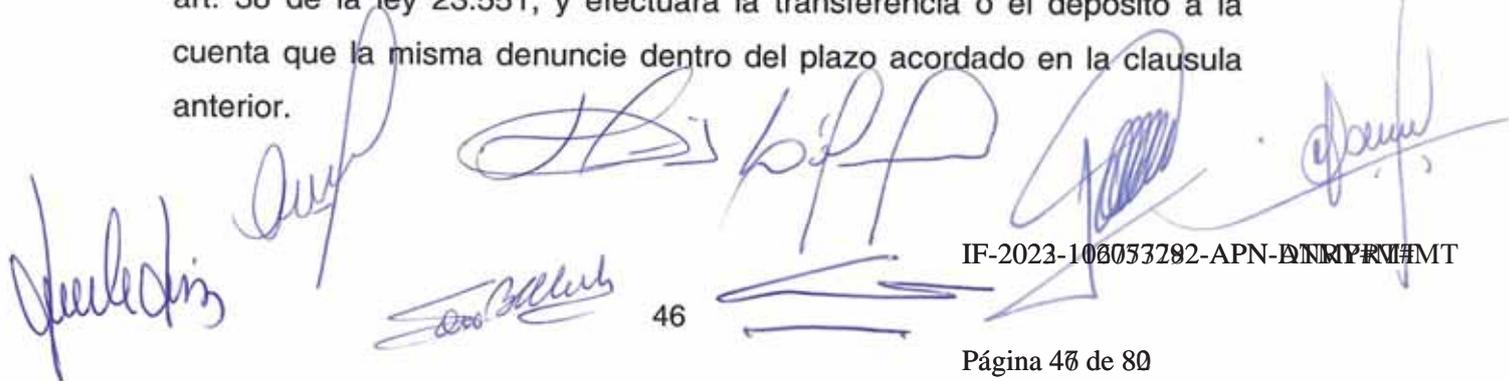
ARTÍCULO 68: RECONOCIMIENTO GREMIAL:

68.1. OBRAS SANITARIAS MAR DEL PLATA S.E. reconoce a la PARTE SINDICAL como única representante de los trabajadores comprendidos en este convenio con el sentido y alcance que se desprende de la Ley 23.551 de Asociaciones Gremiales.

68.2. OBRAS SANITARIAS MAR DEL PLATA S.E. descontará la cuota mensual a los trabajadores afiliados al SINDICATO DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS MAR DEL PLATA (Si.T.O.S.) de acuerdo con la legislación vigente y efectuará la transferencia o el depósito a la cuenta que éste último denuncie dentro del plazo establecido para el pago de los aportes y contribuciones con destino al Instituto de Previsión Social de la Provincia de Buenos Aires.

ARTÍCULO 69: CONTRIBUCION SOLIDARIA:

69.1. Se establece en los términos del art. 37 de la Ley 23.551 y el art. 9 de la Ley 14.250, una contribución solidaria a favor de la PARTE SINDICAL a cargo de todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente convención colectiva, equivalente al uno por ciento (1%) de las remuneraciones mensuales brutas que perciban los mismos, cuyo importe se aplicará a sostener los gastos de gestión y negociación de acuerdos y convenios colectivos que beneficia a todos los trabajadores, al sostenimiento de fines culturales y sociales, actuando la empresa como agente de retención de dichos fondos en los términos del art. 38 de la ley 23.551, y efectuará la transferencia o el depósito a la cuenta que la misma denuncie dentro del plazo acordado en la cláusula anterior.



46

69.2. Quedan eximidos de tal contribución los trabajadores que se encuentren afiliados a la entidad sindical.

69.3. La vigencia del aporte solidario precedente se estipula desde el primer aumento salarial de carácter general que se acuerde hasta el término de la vigencia del presente convenio conforme lo previsto en el art. 4.4., no operando a su respecto la ultractividad prevista en el art. 6 de la Ley 14.250 (t.o. 2004).

ARTÍCULO 70: SERVICIOS MINIMOS EN CASO DE HUELGA O MEDIDAS DE ACCION DIRECTA:

Dado el carácter de servicio público esencial que tiene la actividad de la Empresa, los servicios mínimos a prestar por los trabajadores en caso de existir un conflicto de trabajo y/o medidas de acción directa o huelgas de carácter general, sectorial o de Empresa, comprenderá a la totalidad del personal afectado a regímenes de guardias (rotativas, pasivas, etc.).

Asimismo, involucrará a los equipos de trabajo mínimos y esenciales de cada área para atender las emergencias y/o servicios correctivos que sean necesarios realizar, los cuales deberá definir la CoPAR (art. 74).

TÍTULO 7: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 71: PROCEDIMIENTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO SISTEMA DE AGRUPAMIENTOS, CATEGORÍAS Y GRADOS:

71.1. El personal será encuadrado en el Agrupamiento que le corresponda en función del tipo de actividad que desempeña en la Empresa y será ubicado en la categoría y grado que se establece en la tabla de equivalencias del Anexo IV.

71.2. El personal que se encuentra ubicado en la función P-07 o P-77 "Personal de Conducción", pero que en la actualidad no tiene a su cargo sectores, áreas o gerencias integradas por al menos cinco (5) trabajadores, será encuadrado en los Agrupamientos Operativo,

Administrativo, Técnico o Profesional, según el tipo de actividad que efectivamente desarrolle. Sin perjuicio de ello, la Empresa podrá encuadrarlo en el Agrupamiento Jerárquico, cuando así lo considere oportuno, en ejercicio de sus facultades de organización y dirección.

71.3. La Empresa podrá encuadrar en el Agrupamiento Técnico a aquel personal ingresado con anterioridad a la entrada en vigencia de este Convenio, que no reuniendo los requisitos de estudios cursados, tenga idoneidad obtenida empíricamente, valorizándose a tal fin los conocimientos adquiridos a través de los años de trabajo en la Empresa y la capacitación práctica.

71.4. Todo lo anterior, es sin perjuicio de las modificaciones que en casos particulares pueda disponer la Empresa en uso de sus facultades de organización y de dirección, siempre que esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

71.5. La experiencia del trabajador no menor a dos (2) años en el mismo grado requerida en el art. 33.1 se computará a partir de la entrada en vigencia del presente.

71.6. Aquellos trabajadores que dentro del plazo de treinta y seis (36) meses de la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo hubieren de tener derecho a la jubilación ordinaria o por edad avanzada con arreglo al régimen del Decreto Ley 9650/80, podrán mantener su actual categoría y estructura remuneratoria. Dicha opción deberá ser ejercida por escrito con anterioridad a su entrada en vigencia.

ARTÍCULO 72: ADICIONALES TRANSITORIOS:

72.1. **Adicional Extensión de Jornada:** El personal que desarrolla su jornada en Modulo "A" (35 horas semanales) y percibe este adicional (que actualmente se designa código 005.0), continuará haciéndolo, en tanto y en cuanto cumpla con los especiales requisitos previstos al efecto. Ello sin

IF-2023-100053292-APN-DINPT/MT

perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el art. 39.2. Asimismo, en cualquier momento podrá optar de manera voluntaria y definitiva por pasar a desempeñarse en el Módulo "B" (40 horas semanales), en cuyo caso lo dejará de percibir.

72.2. Adicional por Especialización: El personal que no obstante no desempeñarse como Operario Calificado percibe este adicional (que actualmente se designa código 012.0), continuará haciéndolo, siempre y cuando cumpla con los restantes requisitos previstos en su regulación. Ello sin perjuicio de la aplicación de lo dispuesto en el art. 39.2.

72.3. Adicional por Cargo de Estructura: El personal que no obstante no desempeñarse en el Agrupamiento Jerárquico percibe este adicional (que actualmente se designa código 005.2), continuará haciéndolo, pero en tal supuesto no devengará los adicionales "Especialización" o "Práctica de Nivel de Formación", que en ningún caso podrán acumularse.

72.4. Adicional Retén: El personal que a la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo estuviere comprendido en el Acta 03/2014 y que por lo tanto perciba el Adicional Retén (que actualmente se designa código 008.6), continuará haciéndolo sujeto a las mismas condiciones mientras permanezca dentro de su ámbito de aplicación, pero el monto consistirá en el catorce por ciento (14%) del Salario Básico Mensual correspondiente al Nivel Salarial 4.

72.5. Garantías Salariales: El personal que percibe Garantías Salariales, ya sea de carácter general (por ej. "Garantía por Presentismo" que actualmente se designa código 180.0) o de carácter individual (por ej. garantías que actualmente se designan código 92.6), continuará haciéndolo en las mismas condiciones y consecuentemente serán absorbidas total o parcialmente por los aumentos salariales derivados del presente y/o futuros.

ARTÍCULO 73: FRANCO COMPENSATORIO POR TRABAJO EFECTIVO EL DÍA 15 DE MAYO: Al personal que a la entrada en vigencia del presente

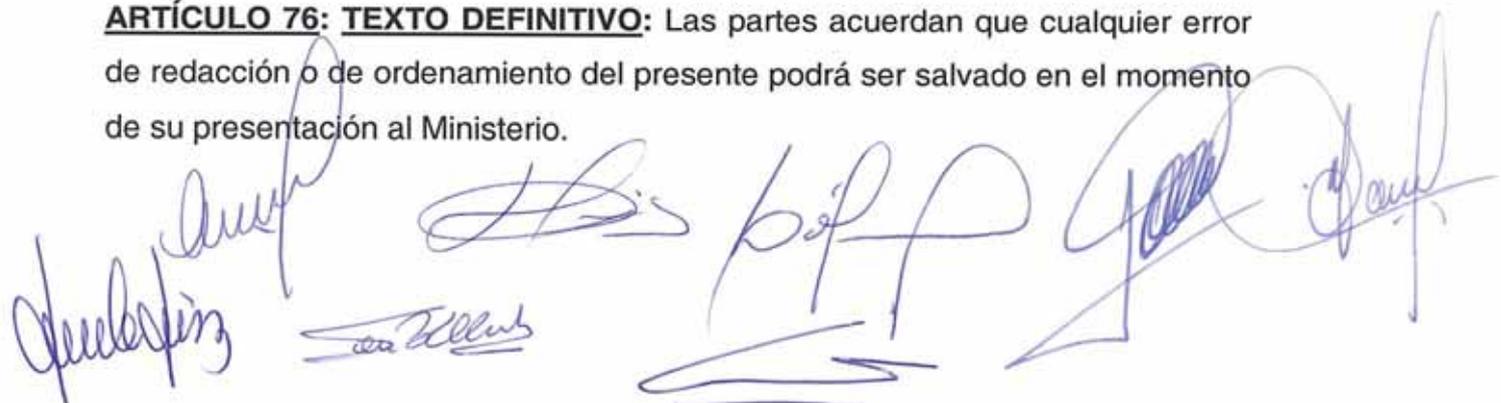
Convenio Colectivo se encontrare afectado a un régimen de guardia rotativa no se le aplicará lo dispuesto en el art. 12.3 cuando trabaje efectivamente el día 15 de mayo y, por lo tanto, en tal caso continuará gozando de un franco compensatorio.

TÍTULO 8: HOMOLOGACIÓN

ARTÍCULO 74: HOMOLOGACIÓN: Atento a que las partes han optado por el procedimiento de negociación directa y habiéndose alcanzado el acuerdo precedente, solicitan la homologación del mismo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, de conformidad con las normas legales vigentes.

ARTÍCULO 75: ENTREGA DE EJEMPLARES DE CONVENIO: La Empresa entregará a todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo 1 (un) ejemplar del presente ya sea en forma impresa o digital.

ARTÍCULO 76: TEXTO DEFINITIVO: Las partes acuerdan que cualquier error de redacción o de ordenamiento del presente podrá ser salvado en el momento de su presentación al Ministerio.



ANEXO I

| Nivel Salarial | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | | | | | | | | |
|-----------------|---------|------------------|---|-------------------|---------------|---------------------------|----------------|---|----------------------|----|--------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|--|---|--|---|--|---|--|
| Operario | Inicial | Operario I | | Operario II | | Operario Calificado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grado | A | B | A | B | C | A | B | C | A | B | C | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Admini. | Inicial | Administrativo I | | Administrativo II | | Administrativo Calificado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grado | A | B | A | B | C | A | B | C | A | B | C | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Técnico | | | | | Técnico I | | Técnico II | | Técnico Jerarquizado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grado | | | | | A | B | C | A | B | C | A | B | C | | | | | | | | | | | | | | | |
| Profes. | | | | | Profesional I | | Profesional II | | Profesional III | | Profesional Jerarquizado | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grado | | | | | A | B | C | A | B | C | A | B | C | A | B | C | | | | | | | | | | | | |
| Jerárq. | | | | | | | | | Jefe | | Garencia | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grado | | | | | | | | | A | | B | | C | | D | | E | | F | | G | | H | | I | | J | |

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

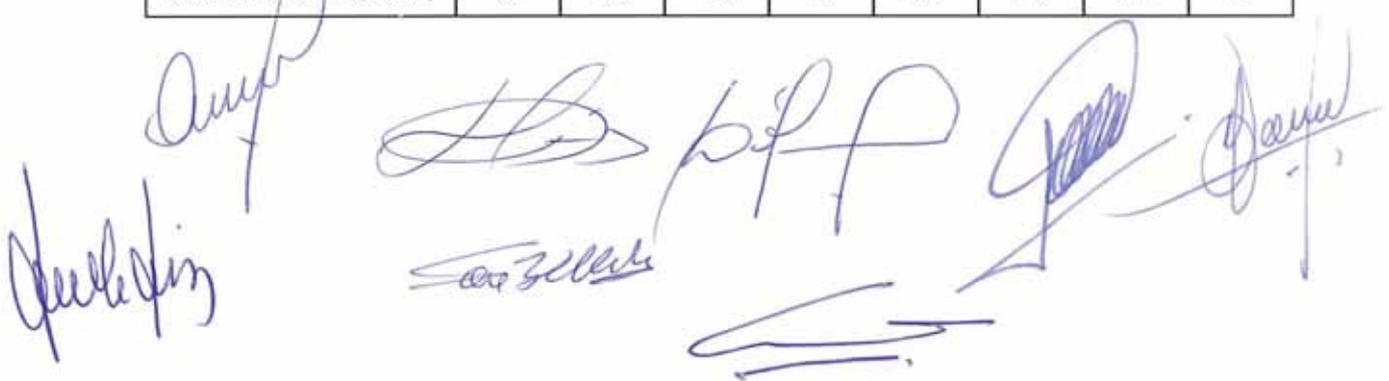
ANEXO II

| Jornada | Modulos Horarios | | | Guardia Rotativa | | |
|------------|------------------|---------------|---------------|------------------|---------------|---------------|
| | Mod. A | Mod. B y C | Mod. D y E | Esq. 1 | Esq. 2 a 4 | Esq. 5 a 8 |
| Nivel \Hs. | 35 | 40 | 45 | 37,33 | 42 | 44 |
| 1 | \$ 77.860,14 | \$ 88.983,02 | \$ 100.105,89 | \$ 83.043,40 | \$ 93.432,17 | \$ 97.881,32 |
| 2 | \$ 85.127,08 | \$ 97.288,10 | \$ 109.449,11 | \$ 90.794,12 | \$ 102.152,50 | \$ 107.016,91 |
| 3 | \$ 94.470,30 | \$ 107.966,06 | \$ 121.461,82 | \$ 100.759,32 | \$ 113.364,36 | \$ 118.762,66 |
| 4 | \$ 103.813,52 | \$ 118.644,02 | \$ 133.474,52 | \$ 110.724,53 | \$ 124.576,22 | \$ 130.508,42 |
| 5 | \$ 119.719,51 | \$ 136.822,30 | \$ 153.925,08 | \$ 127.689,41 | \$ 143.663,41 | \$ 150.504,53 |
| 6 | \$ 130.879,83 | \$ 149.576,94 | \$ 168.274,06 | \$ 139.592,68 | \$ 157.055,79 | \$ 164.534,64 |
| 7 | \$ 147.272,77 | \$ 168.311,74 | \$ 189.350,71 | \$ 157.076,93 | \$ 176.727,33 | \$ 185.142,92 |
| 8 | \$ 157.175,92 | \$ 140.539,76 | \$ 158.107,24 | \$ 131.158,73 | \$ 147.566,75 | \$ 154.593,73 |
| 9 | \$ 170.133,03 | \$ 151.073,12 | \$ 169.957,27 | \$ 140.989,01 | \$ 158.626,77 | \$ 166.180,44 |
| 10 | \$ 188.492,76 | \$ 165.998,53 | \$ 186.748,35 | \$ 154.918,13 | \$ 174.298,44 | \$ 182.598,39 |
| 11 | \$ 201.509,43 | \$ 176.580,39 | \$ 198.652,93 | \$ 164.793,65 | \$ 185.409,40 | \$ 194.238,44 |
| 12 | \$ 212.031,15 | \$ 185.133,93 | \$ 208.275,68 | | | |
| 13 | \$ 221.887,16 | \$ 194.653,21 | \$ 218.984,85 | | | |
| 14 | \$ 234.835,23 | \$ 205.344,37 | \$ 231.012,42 | | | |
| 15 | \$ 265.921,70 | \$ 231.012,70 | \$ 259.889,30 | | | |
| 16 | \$ 296.697,68 | \$ 256.424,57 | \$ 288.477,64 | | | |
| 17 | \$ 346.395,33 | \$ 297.933,00 | \$ 335.174,62 | | | |
| 18 | \$ 381.727,08 | \$ 326.717,97 | \$ 367.557,72 | | | |
| 19 | \$ 426.261,75 | \$ 367.806,32 | \$ 413.782,09 | | | |
| 20 | \$ 471.064,85 | \$ 409.253,44 | \$ 460.410,13 | | | |

Handwritten signatures in blue ink are present below the table, including several large, stylized signatures and some smaller ones.

ANEXO III

| ESQUEMA | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
|---|--------------------------------------|-------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------|
| JORNADA | TURNOS (M=MAÑ; T= TARDE; N=NOCHE) | 2 M-T | 3 M-T-N | 3 M-T-N | 2 M-T | 2 M-T | 2 M-T | 2 M-T | 1 M |
| | SECUENCIA (T=TRABAJO; D=DESCANSO) | 4T-2D-4T-2D | 4T-1D-4T-1D-4T-2D | 7T-1D-7T-1D-7T-5D | 7T-1D-7T-1D-7T-5D | 7T-1D-4T-2D | 6T-1D-5T-2D-7T-1D-4T-2D | 6T-1D-5T-2D | 6T-1D-5T-2D |
| | JORNADA DIARIA: Horas | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| | JORNADA SEMANAL (prom): Horas | 37.33 | 42 | 42 | 42 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| | CICLO COMPLETO: Dias | 84 | 112 | 28 | 28 | 14 | 28 | 14 | 14 |
| | CICLO COMPLETO: Semanas | 12 | 16 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| | DIAS TRABAJO EFECTIVO: | 56 | 84 | 21 | 21 | 11 | 22 | 11 | 11 |
| | PORCENTAJE | 66.67% | 75.00% | 75.00% | 75.00% | 78.57% | 78.57% | 78.57% | 78.57% |
| | DIAS DESCANSO EFECTIVO: | 28 | 28 | 7 | 7 | 3 | 6 | 3 | 3 |
| | PORCENTAJE | 33.33% | 25.00% | 25.00% | 25.00% | 21.43% | 21.43% | 21.43% | 21.43% |
| | SABADOS TRABAJO EFECTIVO: | 8 | 12 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| | PORCENTAJE | 66.67% | 75.00% | 75.00% | 75.00% | 50.00% | 50.00% | 50.00% | 50.00% |
| | DOMINGOS TRABAJO EFECTIVO: | 8 | 12 | 3 | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 |
| | PORCENTAJE | 66.67% | 75.00% | 75.00% | 75.00% | 50.00% | 25.00% | 0.00% | 0.00% |
| | PUNTAJE | TURNOS | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| SABADOS TRABAJADOS | | 0.66 | 0.75 | 0.75 | 0.75 | 0.50 | 0.50 | 0.50 | 0.50 |
| DOMINGOS TRABAJADOS | | 1.33 | 1.5 | 1.50 | 1.50 | 1.00 | 0.50 | 0.00 | 0.00 |
| TOTAL | | 2.99 | 5.25 | 5.25 | 3.25 | 2.50 | 2.00 | 1.50 | 0.50 |
| % ADICIONAL GUARDIA ROTATIVA (PUNTOS x 7) | | 21 | 36.75 | 36.75 | 22.75 | 17.50 | 14.00 | 10.50 | 3.50 |



ANEXO III: ESQUEMA 1

DOS (2) TURNOS: Mañana y Tarde

SECUENCIA DE DIAS: 4 Trabajo - 2 Descansos - 4 Trabajo - 2 Descanso.

Ejemplo:

| Sem. 1 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
|--------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| A | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Descanso | Tarde |
| B | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso |
| C | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana |
| Sem. 2 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso | Mañana | Mañana |
| B | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Descanso |
| C | Mañana | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde |
| Sem. 3 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Mañana | Mañana | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde |
| B | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso | Mañana |
| C | Descanso | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso |
| Sem. 4 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Tarde | Descanso | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| B | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde |
| C | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso |
| Sem. 5 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso |
| B | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana |
| C | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Descanso | Tarde |
| Sem. 6 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Descanso |
| B | Mañana | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde |
| C | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso | Mañana | Mañana |
| Sem. 7 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso | Mañana |
| B | Descanso | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| C | Mañana | Mañana | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde |
| Sem. 8 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde |
| B | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso |
| C | Tarde | Descanso | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| Sem. 9 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana |

[Handwritten signatures in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in blue ink]

| | | | | | | | |
|---------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| B | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Descanso | Tarde |
| C | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso |
| Sem. 10 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Mañana | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde |
| B | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso | Mañana | Mañana |
| C | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Descanso |
| Sem 11 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Descanso | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso |
| B | Mañana | Mañana | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde |
| C | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso | Mañana |
| Sem. 12 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso |
| B | Tarde | Descanso | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| C | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde |

ANEXO III: ESQUEMA 2

TRES (3) TURNOS: Mañana; Tarde y Noche.

SECUENCIA DE DIAS: 4 Trabajo - 1 Descanso - 4 Trabajo - 1 Descanso - 4 Trabajo - 2 Descanso.

Ejemplo:

| | | | | | | | |
|---------------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| Sem. 1 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Mañana | Mañana |
| B | Noche | Noche | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde |
| C | Mañana | Descanso | Noche | Noche | Noche | Noche | Descanso |
| D | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Noche |
| Sem. 2 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Mañana | Mañana | Descanso | Noche | Noche | Noche | Noche |
| B | Tarde | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso |
| C | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Mañana |
| D | Noche | Noche | Noche | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde |
| Sem. 3 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso |
| B | Noche | Noche | Noche | Noche | Descanso | Descanso | Tarde |
| C | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Noche | Noche | Noche |
| D | Tarde | Tarde | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| Sem. 4 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Noche | Noche |
| B | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana |
| C | Noche | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde |
| D | Descanso | Noche | Noche | Noche | Noche | Descanso | Descanso |
| Sem. 5 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Noche | Noche | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde |
| B | Mañana | Descanso | Noche | Noche | Noche | Noche | Descanso |
| C | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Noche |
| D | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Mañana | Mañana |
| Sem. 6 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Tarde | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso |
| B | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Mañana |
| C | Noche | Noche | Noche | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde |
| D | Mañana | Mañana | Descanso | Noche | Noche | Noche | Noche |
| Sem. 7 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Noche | Noche | Noche | Noche | Descanso | Descanso | Tarde |
| B | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Noche | Noche | Noche |

| | | | | | | | |
|---------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| C | Tarde | Tarde | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| D | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso |
| Sem. 8 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana |
| B | Noche | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde |
| C | Descanso | Noche | Noche | Noche | Noche | Descanso | Descanso |
| D | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Noche | Noche |
| Sem. 9 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Mañana | Descanso | Noche | Noche | Noche | Noche | Descanso |
| B | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Noche |
| C | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Mañana | Mañana |
| D | Noche | Noche | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde |
| Sem. 10 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Mañana |
| B | Noche | Noche | Noche | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde |
| C | Mañana | Mañana | Descanso | Noche | Noche | Noche | Noche |
| D | Tarde | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso |
| Sem. 11 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Noche | Noche | Noche |
| B | Tarde | Tarde | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| C | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso |
| D | Noche | Noche | Noche | Noche | Descanso | Descanso | Tarde |
| Sem. 12 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Noche | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde |
| B | Descanso | Noche | Noche | Noche | Noche | Descanso | Descanso |
| C | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Noche | Noche |
| D | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana |
| Sem. 13 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Noche |
| B | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Mañana | Mañana |
| C | Noche | Noche | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde |
| D | Mañana | Descanso | Noche | Noche | Noche | Noche | Descanso |
| Sem. 14 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Noche | Noche | Noche | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde |
| B | Mañana | Mañana | Descanso | Noche | Noche | Noche | Noche |
| C | Tarde | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso |
| D | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Mañana |
| Sem. 15 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Tarde | Tarde | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| B | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso |
| C | Noche | Noche | Noche | Noche | Descanso | Descanso | Tarde |

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

| | | | | | | | |
|---------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| D | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Noche | Noche | Noche |
| Sem. 16 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Descanso | Noche | Noche | Noche | Noche | Descanso | Descanso |
| B | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Noche | Noche |
| C | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana |
| D | Noche | Descanso | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde |

ANEXO III: ESQUEMA 3

TRES (3) TURNOS: Mañana; Tarde y Noche.

SECUENCIA DE DIAS: 7 Trabajo - 1 Descanso - 7 Trabajo - 1 Descanso - 7 Trabajo - 5 Descanso.

Ejemplo:

| Sem. 1 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
|--------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| A | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| B | Mañana | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde |
| C | Tarde | Tarde | Descanso | Noche | Noche | Noche | Noche |
| D | Noche | Noche | Noche | Descanso | Descanso | Descanso | Descanso |
| Sem. 2 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Mañana | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde |
| B | Tarde | Tarde | Descanso | Noche | Noche | Noche | Noche |
| C | Noche | Noche | Noche | Descanso | Descanso | Descanso | Descanso |
| D | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| Sem. 3 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Tarde | Tarde | Descanso | Noche | Noche | Noche | Noche |
| B | Noche | Noche | Noche | Descanso | Descanso | Descanso | Descanso |
| C | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| D | Mañana | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde |
| Sem. 4 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Noche | Noche | Noche | Descanso | Descanso | Descanso | Descanso |
| B | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| C | Mañana | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde |
| D | Tarde | Tarde | Descanso | Noche | Noche | Noche | Noche |

Handwritten signatures in blue ink, including several large, stylized signatures and some smaller ones, located below the table.

ANEXO III: ESQUEMA 4

DOS (2) TURNOS: Mañana y Tarde.

SECUENCIA DE DIAS: 7 Trabajo - 1 Descanso - 7 Trabajo - 1 Descanso - 7 Trabajo - 5 Descanso.

Ejemplo:

| Sem. 1 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
|--------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|----------|
| A | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| B | Mañana | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde |
| C | Tarde | Tarde | Descanso | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. |
| D | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. | Descanso | Descanso | Descanso | Descanso |
| Sem. 2 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Mañana | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde |
| B | Tarde | Tarde | Descanso | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. |
| C | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. | Descanso | Descanso | Descanso | Descanso |
| D | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| Sem. 3 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Tarde | Tarde | Descanso | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. |
| B | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. | Descanso | Descanso | Descanso | Descanso |
| C | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| D | Mañana | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde |
| Sem. 4 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. | Descanso | Descanso | Descanso | Descanso |
| B | Descanso | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| C | Mañana | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde |
| D | Tarde | Tarde | Descanso | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. | Mañ/Tde. |

Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Sara Beltrán' and others, located below the table.

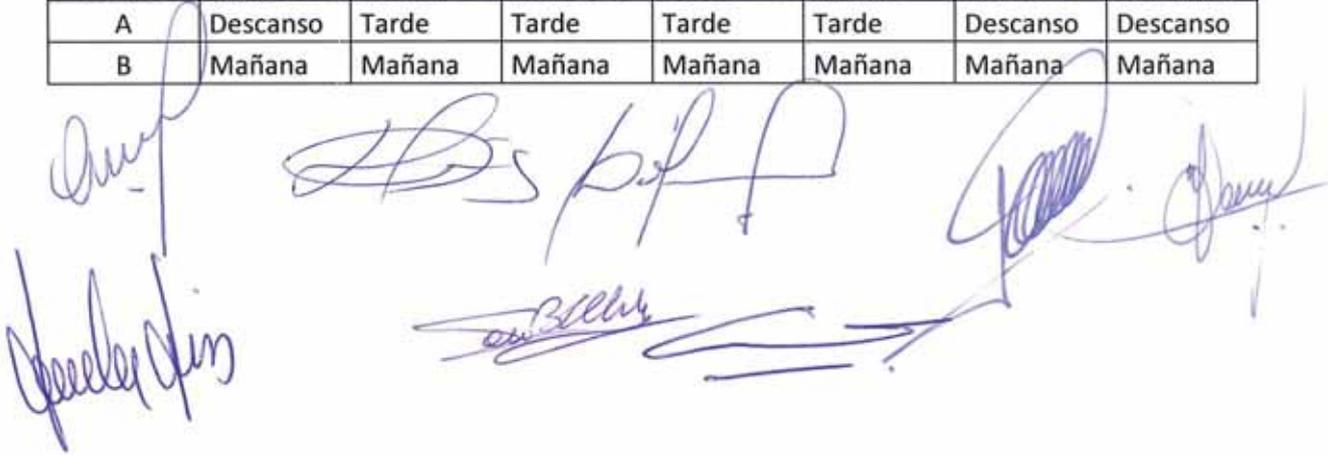
ANEXO III: ESQUEMA 5

DOS (2) TURNOS: Mañana y Tarde.

SECUENCIA DE DIAS: 7 Trabajo - 1 Descanso - 4 Trabajo - 2 Descanso.

Ejemplo:

| Sem. 1 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
|--------|----------|--------|-----------|--------|---------|----------|----------|
| A | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| B | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso |
| Sem. 2 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso |
| B | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |

The image shows several handwritten signatures in blue ink below the table. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a large, stylized signature that appears to be 'DS' followed by some illegible characters. To the right of this, there are two more signatures, one of which is quite large and loops around. The signatures are scattered across the width of the page below the table.

ANEXO III: ESQUEMA 6

DOS (2) TURNOS: Mañana y Tarde.

SECUENCIA DE DIAS: 7 Trabajo - 1 Descanso - 4 Trabajo - 2 Descanso - 6 Trabajo - 1 Descanso - 5 Trabajo - 2 Descanso.

Ejemplo:

| Sem. 1 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
|--------|----------|--------|-----------|--------|---------|----------|----------|
| A | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso |
| B | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso |
| C | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| D | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso |
| Sem. 2 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso |
| B | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso |
| C | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso |
| D | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso |
| Sem. 3 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| B | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso |
| C | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso |
| D | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso |
| Sem. 4 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Descanso | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso |
| B | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |
| C | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso |
| D | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana |

Handwritten signatures in blue ink are present below the table, including a large signature on the left and several smaller ones across the bottom.

4

ANEXO III: ESQUEMA 7

DOS (2) TURNOS: Mañana y Tarde.

SECUENCIA DE DIAS: 6 Trabajo - 1 Descanso - 5 Trabajo - 2 Descanso.

Ejemplo:

| Sem. 1 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
|--------|--------|--------|-----------|--------|---------|----------|----------|
| A | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso |
| B | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso |
| Sem. 2 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Tarde | Descanso | Descanso |
| B | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso |

Handwritten signatures in blue ink are present below the table. On the left, there is a signature that appears to be 'Juan José'. In the center, there is a large, stylized signature that looks like 'D. S. P. P. A.'. To the right of that, there are several other signatures, including one that looks like 'Juan José' and another that is more scribbled.

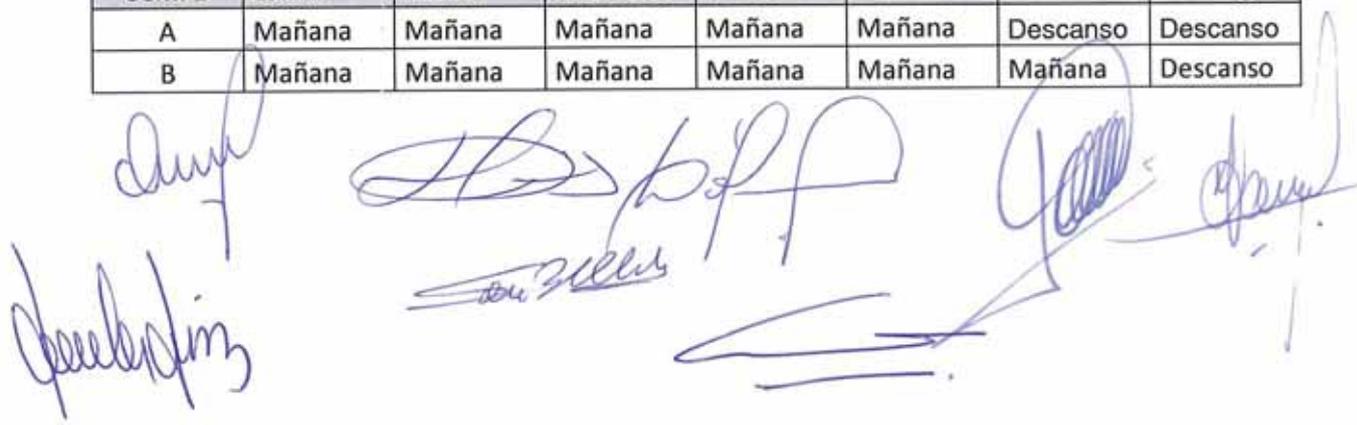
ANEXO III: ESQUEMA 8

UN (1) TURNO: Mañana o Tarde.

SECUENCIA DE DIAS: 6 Trabajo - 1 Descanso - 5 Trabajo - 2 Descanso.

Ejemplo:

| Sem. 1 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
|--------|--------|--------|-----------|--------|---------|----------|----------|
| A | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso |
| B | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Descanso |
| Sem. 2 | Lunes | Martes | Miércoles | Jueves | Viernes | Sábado | Domingo |
| A | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso | Descanso |
| B | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Mañana | Descanso |

The image shows several handwritten signatures in blue ink below the table. On the left, there are two signatures, one above the other. In the center, there is a large, stylized signature. To the right of the center, there are two more signatures, one above the other. The signatures are written in a cursive style.

ANEXO IV

| Categoría Actual | | | Equivalencia | | | |
|------------------|-------|-------------------|----------------|---------------------------|-------|-------|
| Tarea | Clase | Tipo de Actividad | Agrupamiento | Categoría | Grado | Nivel |
| A-01 | 6 | Administrativo | Administrativo | Administrativo I | C | 5 |
| A-14 | 11 | Administrativo | Administrativo | Administrativo I | C | 5 |
| A-14 | 11 | Profesional | Profesional | Profesional I | A | 6 |
| A-14 | 11 | Técnico | Técnico | Técnico I | A | 5 |
| A-14 | 13 | Administrativo | Administrativo | Administrativo II | A | 6 |
| A-14 | 13 | Profesional | Profesional | Profesional I | A | 6 |
| A-14 | 13 | Técnico | Técnico | Técnico I | B | 6 |
| A-14 | 14 | Administrativo | Administrativo | Administrativo II | A | 6 |
| A-14 | 14 | Profesional | Profesional | Profesional I | A | 6 |
| A-14 | 14 | Técnico | Técnico | Técnico I | B | 6 |
| A-14 | 15 | Administrativo | Administrativo | Administrativo II | A | 6 |
| A-14 | 15 | Profesional | Profesional | Profesional I | A | 6 |
| A-14 | 15 | Técnico | Técnico | Técnico I | B | 6 |
| A-14 | 17 | Administrativo | Administrativo | Administrativo II | B | 7 |
| A-14 | 17 | Profesional | Profesional | Profesional I | B | 7 |
| A-14 | 17 | Técnico | Técnico | Técnico I | C | 7 |
| A-14 | 18 | Administrativo | Administrativo | Administrativo II | B | 7 |
| A-14 | 18 | Profesional | Profesional | Profesional I | B | 7 |
| A-14 | 18 | Técnico | Técnico | Técnico I | C | 7 |
| A-14 | 20 | Administrativo | Administrativo | Administrativo Calificado | A | 9 |
| A-14 | 20 | Profesional | Profesional | Profesional II | A | 9 |
| A-14 | 20 | Técnico | Técnico | Técnico II | B | 9 |
| C-05 | 15 | Operativo | Operativo | Operario II | C | 8 |
| M-02 | 12 | Operativo | Operativo | Operativo II | A | 6 |
| P-03 | 1 | Operativo | Operativo | Operario I | B | 4 |
| P-07 | 15 | Conducción | Jerárquico | Jefe | A | 11 |
| P-07 | 15 | Operativo | Operativo | Operario Calificado | C | 11 |
| P-07 | 15 | Profesional | Profesional | Profesional II | C | 11 |
| P-07 | 15 | Técnico | Técnico | Técnico Jerarquizado | A | 11 |
| P-07 | 16 | Administrativo | Administrativo | Administrativo Calificado | C | 11 |
| P-07 | 16 | Conducción | Jerárquico | Jefe | B | 12 |
| P-07 | 16 | Operativo | Operativo | Operario Calificado | C | 11 |
| P-07 | 16 | Profesional | Profesional | Profesional III | A | 12 |
| P-07 | 16 | Técnico | Técnico | Técnico Jerarquizado | B | 12 |
| P-07 | 17 | Administrativo | Administrativo | Administrativo Calificado | C | 11 |
| P-07 | 17 | Conducción | Jerárquico | Jefe | C | 13 |
| P-07 | 17 | Operativo | Operativo | Operario Calificado | C | 11 |

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

IF-2023-100053292-APN-DINRPRM#MT

| | | | | | | |
|------------------|----|---------------------|----------------|---------------------------|---|----|
| P-07 | 17 | Profesional | Profesional | Profesional III | B | 13 |
| P-07 | 17 | Técnico | Técnico | Técnico Jerarquizado | C | 13 |
| P-07 | 18 | Administrativo | Administrativo | Administrativo Calificado | C | 11 |
| P-07 | 18 | Conducción | Jerárquico | Jefe | D | 14 |
| P-07 | 18 | Operativo | Operativo | Operario Calificado | C | 11 |
| P-07 | 18 | Profesional | Profesional | Profesional III | C | 14 |
| P-07 | 18 | Técnico | Técnico | Técnico Jerarquizado | C | 13 |
| P-07 | 19 | Conducción | Jerárquico | Jefe | E | 15 |
| P-07 | 19 | Profesional | Profesional | Profesional Jerarquizado | A | 15 |
| P-07 | 20 | Conducción | Jerárquico | Jefe | F | 16 |
| P-07 | 20 | Profesional | Profesional | Profesional Jerarquizado | B | 16 |
| P-07 | 21 | Conducción | Jerárquico | Jefe | G | 17 |
| P-07 | 21 | Profesional | Profesional | Profesional Jerarquizado | C | 17 |
| P-07 | 21 | Subgerente (PSG-07) | Jerárquico | Gerente | G | 17 |
| P-07 | 22 | Gerente (PG-07) | Jerárquico | Gerente | H | 18 |
| P-07 | 22 | Subgerente (PSG-07) | Jerárquico | Gerente | H | 18 |
| P-07 | 23 | Gerente (PG-07) | Jerárquico | Gerente | I | 19 |
| P-07 | 23 | Subgerente (PSG-07) | Jerárquico | Gerente | I | 19 |
| P-07 | 24 | Gerente (PG-07) | Jerárquico | Gerente | J | 20 |
| R-08 | 15 | Administrativo | Administrativo | Administrativo II | C | 8 |
| R-08 | 20 | Profesional | Profesional | Profesional II | B | 10 |
| R-08 | 20 | Técnico | Técnico | Técnico II | C | 10 |
| Medio Of. Polif. | | Administrativo | Administrativo | Administrativo II | B | 7 |
| Medio Of. Polif. | | Operativo | Operativo | Operativo II | B | 7 |
| Medio Of. Polif. | | Profesional | Profesional | Profesional I | B | 7 |
| Medio Of. Polif. | | Técnico | Técnico | Técnico I | C | 7 |
| Ofic. Polif. | | Administrativo | Administrativo | Administrativo II | C | 8 |
| Ofic. Polif. | | Operativo | Operativo | Operario II | C | 8 |
| Ofic. Polif. | | Profesional | Profesional | Profesional I | C | 8 |
| Ofic. Polif. | | Técnico | Técnico | Técnico II | A | 8 |
| Insp. Polif. | | Técnico | Técnico | Técnico II | A | 8 |
| Enc. Polif. | | Administrativo | Administrativo | Administrativo Calificado | A | 9 |
| Enc. Polif. | | Operativo | Operativo | Operario Calificado | A | 9 |
| Enc. Polif. | | Profesional | Profesional | Profesional II | A | 9 |
| Enc. Polif. | | Técnico | Técnico | Técnico II | B | 9 |
| Enc. Esc. Sur | | Operativo | Operativo | Operario Calificado | B | 10 |
| Enc. Op. Emis. | | Operativo | Operativo | Operario Calificado | B | 10 |

IF-2023-100053292-APN-DNRP/MT

EQUIPARACION DE CARGOS CCT 57/75

(1 de 2)

CLASES CCT 57-1975

| AGRUPAMIENTOS | NUEVO AGRUPAMIENTO | CLASES CCT 57-1975 | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|--------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| CTT 57/75 | OPERATIVO | Operario I Grado B Nivel 4 | Operario I Grado C Nivel 5 | Operario II Grado A Nivel 6 | Operario II Grado A Nivel 6 | Operario II Grado A Nivel 6 |
| OBRAERO DE OFICIOS | OPERATIVO | | | | | | Operario I Grado C Nivel 5 | Operario II Grado A Nivel 6 | Operario II Grado A Nivel 6 | Operario II Grado A Nivel 6 |
| OBRAERO DE OFICIOS (C-5) | OPERATIVO | | | | | | | | | | Operario II Grado B Nivel 7 | Operario II Grado B Nivel 7 | Operario II Grado B Nivel 7 |
| SERVICIOS Y MAESTRIANZA | OPERATIVO | | Operario I Grado B Nivel 4 | Operario I Grado B Nivel 4 | Operario I Grado B Nivel 4 | Operario I Grado C Nivel 5 | Operario II Grado A Nivel 6 | Operario II Grado A Nivel 6 | Operario II Grado A Nivel 6 |
| SERVICIOS Y MAESTRIANZA (C-6) | OPERATIVO | | | | | | | | | | | | Operario II Grado B Nivel 7 |
| ADMINISTRATIVO | ADMINISTRATIVO | | | | | | Adm. I Grado C Nivel 5 | Adm. II Grado A Nivel 6 | Adm. II Grado A Nivel 6 | Adm. II Grado A Nivel 6 |
| ADMINISTRATIVO (R-8) | ADMINISTRATIVO | | | | | | | | | | | | Adm. II Grado A Nivel 6 |
| TECNICO PROFESIONAL | TECNICO | | | | | | | | | | Técnico I Grado A Nivel 5 | Técnico I Grado A Nivel 5 | Técnico I Grado B Nivel 6 |
| TECNICO PROFESIONAL | PROFESIONAL | | | | | | | | | | Prof. I Grado A Nivel 6 | Prof. I Grado A Nivel 6 | Prof. I Grado A Nivel 6 |
| TECNICO PROFESIONAL (R-6) | PROFESIONAL | | | | | | | | | | | | Prof. I Grado A Nivel 6 |
| CONDUCCION | CONDUCCION | | | | | | | | | | | | |

IF-2023-100053292-APN-DNR/PR/MT

EQUIPARACION DE CARGOS SEGUN AGRUPAMIENTO Y CLASE (CCT 5775) Y CARGOS POLIFUNCIONALES

| | | CLASES CCT 57-1975 | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|----------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|--|
| | | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | |
| AGRUPAMIENTOS | NUEVO | | | | | | | | | | | | | |
| CCT 5775 | AGRUPAMIENTO | | | | | | | | | | | | | |
| OBRIERO | OPERATIVO | | | | | | | | | | | | | |
| OBRIERO DE OFICIOS | OPERATIVO | Operario II Grado A Nivel 6 | |
| OBRIERO DE OFICIOS (C-5) | OPERATIVO | Operario II Grado B Nivel 7 | Operario II Grado C Nivel 8 | |
| SERVICIOS Y MAESTRANZA | OPERATIVO | Operario II Grado A Nivel 6 | |
| SERVICIOS Y MAESTRANZA (C-5) | OPERATIVO | Operario II Grado B Nivel 7 | Operario II Grado C Nivel 8 | |
| ADMINISTRATIVO | ADMINISTRATIVO | Adm. II Grado A Nivel 6 | |
| ADMINISTRATIVO (R-8) | ADMINISTRATIVO | Adm. II Grado C Nivel 8 | |
| TECNICO PROFESIONAL | TECNICO | Técnico I Grado B Nivel 6 | |
| TECNICO PROFESIONAL | PROFESIONAL | Prof. I Grado A Nivel 6 | |
| TECNICO PROFESIONAL (R-6) | PROFESIONAL | Prof. I Grado B Nivel 7 | |
| CONDUCCION | CONDUCCION | Jefe Grado A Nivel 11 | |

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Ref. Categorías por Agrupamientos CCT 57-75:

Agrupamiento Obrero: P-3 Peón.

Agrupamiento Servicios y Maestranza: A-4 Almacenista; A-13 Ascensorista; C-5 Capataz; E-2 Embalador; E-4 Encerador; E-9 Estibador; L-1 Lavacoches; M-8 Mensajero. 0-10 Ordenanza; P-5 Personal de Comedores; R-2 Recepcionista; S-1 Sereno.

Agrupamiento Administrativo: A-1 Administrativo; C-1 Cajero; C-20 Contralor en Depósito de Materiales; E-7 Especificador; G-3 Gestor; I-1 Informante; L-3 Liquidador; P-1 Patrimonio; P-13 Previsión, R-8 Responsable de Sector; T-2 Telefonista; T-3 Tomador de Estado.

Agrupamiento Obrero de Oficios: A-3 Albañil; A-2 Ajustador de Medidores de Agua o Lloradores; A-11 Arenador; A-12 Armador de Hormigón Armado; B-1 Baterista; C-2 Calafateador o Colocador de Cañerías de Agua; C-4 Calefaccionista o Refrigeracionista; C-5 Capataz; C-6 Carpintero; C-7 Cerrajero; C-8 Chapista; C-9 Cloaquista; C-10 Cobreiro; C-14 Conductor de Equipos; C-18 Conservador de Cámaras Reguladoras; C-15 Conductor de Maquinarias Móviles; C-16 Conductor de Vehículos; C-11 Colocador de Cañerías Colectoras, de Desagues Pluviales de Coagulantes; C-21 Cortador de Guillotina Gráfica; D-1 Desobstructor de Cloacas; D-4 Doblador; E-1 Electricista; E-5 Encuadernador; E-6 Engrasador de Máquinas o Equipos; F-1 Fresador; F-2 Fundidor de Cañerías de Plomo; F-3 Fundidor Moldeador; G-1 Galvanoplasta; G-2 Gasista; G-4 Gomero; H-1 Heliografista; H-2 Herramientista; H-3 Herrero; H-4 Hojalatero; H-5 Hornero; I-12 Instalador de Conexiones de Agua; I-13 Instalador de Conexiones de Cloaca; J-1 Jardinero; L-2 Lavador de Filtros; L-4 Llavero; L-5 Lonero; L-6 Lustrador; M-1 Manufacturista de Equipo de Vidrio; M-2 Maquinista; M-3 Maquinista Offset; M-4 Martinetero; M-5 Matricero; M-6 Mecánico; M-7 Mecánico de Máquinas de Oficina; M-11 Montador; M-9 Metalizador; M-10 Moldeador; N-1 Noyero; O-1 Operador de Cal; O-2 Operador de Captación de Agua Superficial; O-3 Operador de Coagulantes, Acido Sulfúrico y sus Materias Primas; O-4 Operador de Decantadores; O-5 Operador de Depósito Distribuidor de Agua; O-6 Operador de Depuración; O-7 Operador de martillo neumático; O-8 Operador de Rejas; P-2 Pavimentador; P-4 Perforador de Pozos de Agua; P-8 Pintor; P-9 Plomero; P-10 Pocero; P-15 Pulidor; R-1 Rebabador; R-4 Recorredor de Canales; R-5 Remachador; R-6 Reparación y Mantenimiento de Instrumentos de Medición en General; R-7 Responsable de Servicio Reducido; S-3 Soldador; S-4 Soldador de Plomo; T-1 Tapicero; V-1 Verificador de Funcionamiento, Mantenimiento o Reparación de Medidores Domiciliarios; V-2 Vidriero.

Agrupamiento Técnico-Profesional: A-5 Analista; A-6 Analista de Organización y Métodos; A-7 Aprobador de Artefactos Sanitarios, Materiales o Muestras; A-8 Aprobador de Planos e Instalaciones Sanitarias; A-9 Aprobador de Planos o Maquinarias, Instalaciones y Equipos; A-10 Archivista de Documentación Técnica y Bibliotecario; A-14 Ayudante Técnico; C-3 Calculista; C-12 Computista o Presupuestista; C-13 Conducción o Contralor de Obra; C-17 Conservación, Inspección y Funcionamiento de Equipos, Instalaciones, Obras, Planteles, o Talleres; C-19 Contralor o liquidación de obra; C-22 Cuenta Correntista; D-2 Dibujante; D-3 Dirección de la Escuela Nacional de Educación Técnica de O.S.N.; E-3 Empadronamiento y Catastro; E-8 Estadística o Planificación; E-10 Extractor o preparador de Muestras de Agua; I-2 Informante Técnico; I-3 Inspector de Instalaciones Sanitarias; I-4 Inspector de Niveles y Conexiones Cloacales; I-5 Inspector de Pérdidas y Derroches; I-6 Inspector de Perforaciones; I-7 Inspector de Pozos y Perforaciones de Agua Domiciliaria; I-8 Inspector de Provisión de Agua; I-9 Inspector de Renta; I-10 Inspector de Fábrica; I-11 Inspector Técnico; O-9 Operador Topográfico o Geodésico; P-6 Personal de Computación; P-11 Preparador de Medios de Cultivos y Esterilizaciones; P-12 Presupuesto y Estados; P-14 Proyectista; R-3 Recepción y Verificación de Equipos e Instalaciones Electromecánicas; R-8 Responsable de Sector; S-2 Servicios Asistenciales.

Agrupamiento de Conducción: P-7 Personal de Conducción.

EQUIPARACION DE CARGOS POLIFUNCIONALES

| POLIFUNCION | AGRUPAMIENTO | Medio Oficial | Oficial | Encargado | Inspector | Técnico | Profesional | |
|-------------|----------------|---------------|-------------|-------------|------------|---------|-------------|--|
| | OPERATIVO | Operario II | Operario II | Op. Calif. | | | | |
| | | Grado B | Grado C | Grado A | | | | |
| | ADMINISTRATIVO | Nivel 7 | Nivel 8 | Nivel 9 | | | | |
| | | Adm. II | Adm. II | Adm. Calif. | | | | |
| TECNICO | Grado B | Grado C | Grado A | Técnico II | Técnico II | Prof. I | | |
| | Nivel 7 | Nivel 8 | Nivel 9 | Grado A | Grado A | | | |
| PROFESIONAL | | | | Nivel 8 | Nivel 8 | | Grado C | |
| | | | | | | | Nivel 9 | |

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

IF-2023-100053282-APN-DINRPR/MT



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número: IF-2022-116057282-APN-ATMP#MT

MAR DEL PLATA, BUENOS AIRES
Domingo 30 de Octubre de 2022

Referencia: CCT EX-2021-92838887- -APN-ATMP#MT

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 80 pagina/s.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2022.10.30 10:07:39 -03:00

ERICA DEBERNARDI
Asesora Legal
Agencia Territorial Mar Del Plata
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

IF-2023-102773792-APN-DNRYRT#MT



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número: IF-2023-102773792-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Viernes 1 de Septiembre de 2023

Referencia: Resol 1702-23 CCT 1690-23 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 82 pagina/s.

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2023.09.01 16:36:33 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2023.09.01 16:36:37 -03:00