



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

**Informe**

**Número:** IF-2023-132701675-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Martes 7 de Noviembre de 2023

**Referencia:** REG - EX-2020-60108146- -APN-ATPL#MT

---

De conformidad con lo ordenado en la **DI-2023-472-APN-DNRYRT#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 3/53 de la CD-2020-59225703-APN-ATPL#MT y en el IF-2023-112398740-APN-DNRYRT#MT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1694/23 “E”**.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
Date: 2023.11.07 12:01:16 -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 - GDE  
Date: 2023.11.07 12:01:19 -03:00

CONVENIO LABORAL

SINDICATO OBRAS SANITARIAS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

TÍTULO I

RECAUDOS FORMALES - ÁMBITOS DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1º: LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN.

En la ciudad de San Antonio de Areco a los 28 días del mes de marzo del año dos mil diecisiete se realiza el presente Convenio.

ARTÍCULO 2º: PARTES CONTRATANTES

El SINDICATO OBRAS SANITARIAS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (SOSBA) Personería Gremial n° 565, con domicilio en calle 48 N° 319 de la Ciudad de La Plata, Provincia de Buenos Aires, representados por los señores, GUILLERMO TOMAS AMOREBIETA Y VERA, en su carácter de Secretario Adjunto, OMAR ALBERTO VAUTHAY, en su carácter de Secretario Gremial, José María BARBOSA, en su carácter de Secretario del Interior y OSCAR SCARPELLI, en su carácter de Prosecretario del Interior, la FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS (FENTOS), Personería Gremial n° 580, con domicilio en la calle Pasco N° 580 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el señor JULIO CESAR CASTRO, en su carácter de Secretario de Organización, por la PARTE SINDICAL; todos ellos con el patrocinio Dr. CLAUDIO CRISSIO DNI 18.121.954 y la Dra. ANA MARIA BIANCUCCI DNI 12.234.154, y la empresa SANEAMIENTO DE ARECO SAPEM, con domicilio en la calle Guido N° 167 de la ciudad de San Antonio de Areco, Provincia de Buenos Aires, representada en este acto por el señor Maximiliano Francisco Voss DNI: 23.326.891, en su carácter de Presidente y el Sr. Ariel Roulet DNI: 22.740.196 en su carácter de Vicepresidente

acuerdan la realización del presente CONVENIO. La acreditación de la personería de ambas partes resulta de la documentación que se acompaña.

ARTÍCULO 3º: ACTIVIDAD, TRABAJADORES A QUE SE REFIERE Y ZONA DE ACTUACION:

La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende a todos los trabajadores que estén afectados directamente a la prestación del servicio de agua potable y desagües cloacales que presten tareas en relación de dependencia para la empresa SANEAMIENTO DE ARECO SAPEM, cualquiera sea su situación que revista, o imputación presupuestaria, que estén incluidos en los niveles de funciones establecidos en el artículo 37 del presente convenio excluyéndose expresamente a los siguientes:

- a) Personal directivo.
- b) Personal ejecutivo que ocupe cargos de Gerentes, subgerentes.

ARTÍCULO 4º: PERIODO DE VIGENCIA.

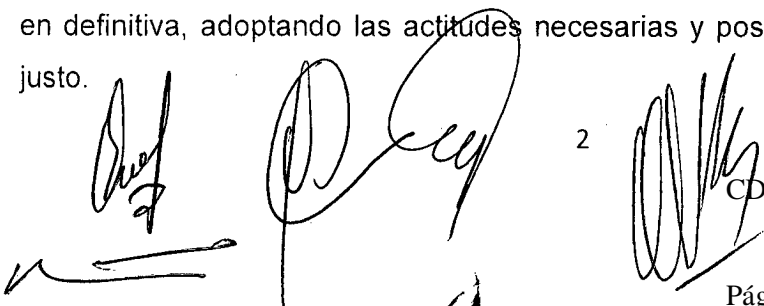
Las condiciones generales de trabajo y las condiciones económicas establecidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo, regirán a partir de la firma del presente y por el término 4 (cuatro) años.

Sin embargo las partes acuerdan comenzar a negociar la renovación de esta Convención con (3) meses, de anticipación a la finalización de la fecha de pérdida de vigencia.

Si no llegan a un acuerdo durante ese lapso, la Convención Colectiva de Trabajo permanecerá vigente en forma íntegra hasta que entre en vigencia una nueva convención.

Si se negocia una reforma parcial, la misma podrá tener lugar, en tanto y en cuanto no contrarie el espíritu de la Convención, la que permanecerá vigente en las partes no alteradas o bien dando origen a una nueva con las modificaciones acordadas.

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



2

CD-2020-59225703-APN-ATPL#MT

## TÍTULO II

### CONSIDERACIONES GENERALES. FINES COMPARTIDOS

#### ARTÍCULO 5º: CONSIDERACIONES GENERALES.

En virtud de los principios comunes que sustentan a las partes y en la vocación de servicio, las mismas acuerdan que:

a) constituye un objetivo esencial en el accionar de las partes, la creación de todos los medios que posibiliten la prestación eficaz de los servicios sanitarios, definiéndolos como un servicio público esencial para la comunidad. Que en tal sentido la participación mancomunada de las partes fortalecen el sentido solidario y social que ambas partes persiguen, para alcanzar los logros necesarios que permitan dar agua potable y recoger y tratar desagües cloacales.

Que las partes ratifican el objetivo de promover la eficacia a través de recursos financieros, técnicos y humanos que garanticen:

- el servicio público de agua potable;
- el servicio público de desagües cloacales.

Que hacen suyos los compromisos expresados para con la comunidad relacionada con la actividad, a saber:

Con los USUARIOS, calidad y ampliación de los servicios a precio razonable;

Con los TRABAJADORES, un ámbito laboral motivador, con evolución y crecimiento personal;

Con la POBLACIÓN para la protección del medio ambiente.

Con la EMPRESA un justo reintegro que haga viable el fin de inversión a largo plazo y cuyo fin primordial es brindar un servicio en condiciones óptimas.

b) Son fines compartidos por ambas partes el que la actividad de la Empresa satisfaga en condiciones de continuidad, regularidad, calidad y generalidad el servicio público que está destinada a brindar, y que es calificado como esencial.

Que ello se logre en un ámbito laboral que permita la evolución y superación personal de los trabajadores y se obtenga la seguridad de un retorno de las inversiones compatible con los compromisos a largo plazo asumidos por los Usuarios.-

Por tanto, las partes coinciden en la necesidad de las Empresas de diagramar un sistema de organización del trabajo que garantice el logro de esos objetivos

mediante la mayor eficacia técnico-operativa, con los menores costos posibles y la finalidad de mejorar la calidad del servicio, con el debido resguardo a los bienes dados en concesión. Estos propósitos comunes exigen una adecuación de la organización, de las técnicas y modalidades de trabajo y gestión.

La Empresa organizará las modalidades y prácticas del trabajo según sus orientaciones técnicas.

Para ello la Empresa organizará técnica y prácticamente sus estructuras, fijará los sistemas de producción y los adaptará permanentemente a las circunstancias tecnológicas.

La Empresa ejercerá su facultad de organización, con carácter funcional, atendiendo a los fines de la concesión y exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación de los derechos personales y patrimoniales de los trabajadores.

Todo cambio que deba introducir en relación a las formas y modalidades de la prestación de servicios no podrá implicar un ejercicio irrazonable de esta facultad ni alterar modalidades esenciales del contrato, ni causar perjuicio material ni moral al trabajador. A tal efecto, los trabajadores deberán actuar con multifuncionalidad cuando el trabajo lo requiera, ejerciendo todos aquellos oficios o tareas que complementariamente correspondan a la función principal o resulten necesarios para no interrumpir o finalizar un trabajo; ello se facilitará con una adecuada capacitación y formación del personal para lograr la elevación del nivel técnico y profesional de los mismos.

c) Las responsabilidades que asume la Empresa como prestataria de un servicio esencial imponen que sus decisiones y políticas se instrumenten con particular celeridad y efectividad.

Por ello la Dirección de la Empresa definirá esas políticas y los instrumentos de la operación y conducción del servicio, basados en su experiencia y en los criterios cooperativos que ha venido aplicando, o que desarrolle en el futuro. Será de su exclusiva competencia y responsabilidad la definición de las estructuras orgánicas, del plantel adecuado a la correcta explotación del servicio, de la organización del trabajo, de sus procedimientos, de los programas de capacitación que encare, la adecuación de los lugares de trabajo conforme lo establecen las normas de seguridad, así como la realización de actividades, la planificación técnica y económica, y el desenvolvimiento pleno de la actividad, que permita garantizar aún en los casos de conflictos colectivos originados por las partes o por alcance

nacional, la normal prestación del servicio adecuado de acuerdo a la legislación vigente.

d) No se puede conseguir el buen funcionamiento de la Empresa sin que se instauren y mantengan armoniosas relaciones laborales, basadas en un diálogo ágil y abierto entre la Empresa y el Sindicato de Obras Sanitarias de la Provincia de Buenos Aires (la parte sindical) reconocido éste como legítimo y único representante de los trabajadores de acuerdo a la legislación vigente para esta negociación, a fin de asegurar la mejor convergencia posible de los puntos de vista recíprocos.

Asimismo los representantes de los trabajadores, atendiendo la expresión de las opiniones y expectativas de los mismos, serán permanentemente informados acerca de aquellas medidas o decisiones que, por su particular importancia y permanencia afecten o puedan afectar sustancialmente los intereses de ellos.

### TÍTULO III

#### TIEMPO DE TRABAJO - JORNADA Y DESCANSOS

#### ARTÍCULO 6º: JORNADA DE TRABAJO

Inciso 1: Jornada Común:

Se establece la jornada de Trabajo Convencional de CUARENTA (40) horas semanales en OCHO (8) horas continuas diarias de lunes a viernes, salvo las excepciones que se indican en los incisos siguientes. Para el personal con jornada común continua, el exceso en la jornada de 8 horas diarias y 40 horas semanales será considerado como una hora extra convencional con el recargo del 50% los días hábiles y del 100% si es feriado o los sábados a partir de las 13 horas y domingos. Este recargo absorbe y comprende a los que puedan corresponder legalmente por horas extras hasta su concurrencia.

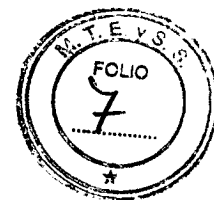
Para el cálculo del valor de la hora extra se dividirá por 176 la remuneración mensual habitual y permanente que reciba el trabajador, al valor así obtenido se le incrementará según corresponda el recargo del 50% o 100%.

Inciso 2. Horas suplementarias:

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminencia de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional, o de la EMPRESA, juzgando su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines de la misma Y A LA CALIDAD DEL SERVICIO PUBLICO QUE BRINDAN LAS PARTES.

5

CD-2020-59225703-APN-ATPL#MT



### Inciso 3: Turnos

Las tareas organizadas por turnos sólo se regirán por el inciso 1) del presente Artículo en lo que se refiere a la duración de la jornada y en lo demás, se ajustarán a las disposiciones legales que rijan en cada momento, y en la actualidad por los arts. 196 y siguientes de la L.C.T. Art. 25 de la Ley 24.013, Ley 11.544 y los Decretos reglamentarios, con la distribución que se indique para los equipos, artículos 202 L.C.T. Entre el final de una jornada y el comienzo de la otra no podrán transcurrir menos de doce horas.

### Inciso 4. Régimen de descansos:

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

### Inciso 5: Guardia Técnico operativa:

Cuando el personal deba permanecer en situación de guardia técnico operativo en domicilio, será encuadrada en las siguientes normas:

- 1) Durante la guardia técnica operativa el personal estará provisto de un aparato de radio llamada de alto alcance y debe organizar sus actividades personales de manera tal que pueda llegar al lugar en el que se requiera su presencia en un plazo razonable.
- 2) La duración de la guardia técnica operativa será de hasta una semana por mes. Se indicarán el momento en que comienza y en el que concluye, con una semana de antelación al comienzo de la guardia.

### Inciso 6: Adicionales:

La única compensación al que se le indiquen guardias técnico operativas o tengan tareas en dos o tres turnos serán los que se establecen en el TÍTULO V CONDICIONES ECONÓMICAS.

## ARTÍCULO 7º: MANTENIMIENTO DE SERVICIOS

Atento a las particulares condiciones y características del servicio de agua y cloacas de la Empresa queda establecido, para el caso del personal asignado en forma permanente o transitoria a funciones o tareas que pueden afectar el suministro o prestación en los servicios, la prohibición de retirarse o abandonar el puesto de trabajo y funciones asignadas hasta tanto sea autorizado o se produzca su relevo, extendiendo su jornada habitual hasta cumplir 12 horas. Las horas extras se abonarán con un recargo del 50% si han sido cumplidas en días laborales o del 100% si lo fueron en día domingo, feriados o de descanso semanal..

Para el caso del personal afectado al servicio de guardias rotativas, queda establecido que la prolongación de la jornada habitual sólo será de manera excepcional, y para salvaguardar las situaciones previstas en el art. 8 inc. 2) de la presente convención.

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

#### ARTÍCULO 8º: SERVICIO PÚBLICO ESENCIAL. GUARDIAS MÍNIMAS EN CASO DE HUELGAS O ACCIÓN DIRECTA

Que en atención a la calidad de servicio público esencial que las partes reconocen al brindado por la empresa SANEAMIENTO DE ARECO SAPEM, 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, deberán atender las emergencias o servicios correctivos que sean necesarios realizar por cada sector, con el solo objeto de salvaguardar la salubridad de la población.

El personal comprendido dentro de este esquema involucra las guardias esenciales de cada área.

#### ARTÍCULO 9º: ENFERMEDADES Y/O ACCIDENTES INculpABLES

Las enfermedades y/o accidentes inculpables quedarán regulados por la legislación vigente o la que la sustituya en el futuro.

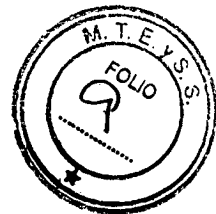
#### ARTÍCULO 10º: ENFERMEDADES DE LARGO TRATAMIENTO Y CRÓNICAS

Las partes amplían los beneficios indicados precedentemente y mientras no se sustituyan el sistema de protección por la contingencia de enfermedad en un punto:

1) la licencia que prevé la legislación vigente al momento de la suscripción de la presente convención, para el caso de enfermedades y accidentes inculpables se extenderá en caso de enfermedades graves calificadas de largo tratamiento hasta un año, incluso en quienes no alcancen la antigüedad superior a los 5 años de servicios o no tengan cargas de familia.

2) La licencia por afecciones comunes crónicas que inhabiliten para el trabajo, reconocidas por profesional médico, generará una licencia, por una única vez, de hasta treinta días por año aniversario, en forma continua o discontinua, con percepción de haberes. La Empresa tiene derecho a verificar por su propio médico la veracidad de la causa invocada.





ARTÍCULO 11º: ACCIDENTES DE TRABAJO Y/O ENFERMEDADES PROFESIONALES

Se aplicarán las normas de la legislación vigente.

ARTÍCULO 12º: VACACIONES - LICENCIA ORDINARIA

12.1: Licencia ordinaria.

El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) de 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años;
- b) de 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10 años;
- c) de 28 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 10 años no exceda de 20 años;
- d) de 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año a que correspondan las mismas.

El período de vacaciones será entre el 1º de octubre al 30 de Abril. Los días de vacaciones no se podrán acumular de un año hacia el siguiente, salvo acuerdo expreso entre el trabajador y la Empresa.

12.2: "La licencia ordinaria se interrumpe cuando se produzcan alguno de los acontecimientos previstos en los artículos 10 y 11 de la presente, para lo cual el trabajador involucrado deberá avisar fehacientemente tal novedad a la Empresa dentro de las 24 horas de producido el acontecimiento, indicando el domicilio en que se encuentre para el control médico que corresponda. Independientemente del mismo, se le podrá exigir al trabajador las constancias médicas respectivas."

12.3: "De producirse cualquiera de los eventos contemplados en el artículo 14 Inc. C de la presente al trabajador se le reconocerá un día de licencia paga, que se adicionará al período de vacaciones que se encuentre gozando, debiendo dar aviso a la Empresa en esa circunstancia, y acreditar fehacientemente la causal invocada al momento de su retorno, mediante la presentación del acta de defunción respectiva u otro comprobante que lo acredite".

12.4: Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia.

El trabajador para tener derecho cada año al presente beneficio deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos

Handwritten marks on the left side of the page, including a large checkmark-like symbol and several vertical lines.

Handwritten signature or initials on the bottom left.

Handwritten signature or initials on the bottom left.

Large handwritten signature or initials in the center-bottom.

Handwritten signature or initials on the bottom right.

en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios. La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado."

12.5: Tiempo trabajado. Su cómputo.

Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

12.6: Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo inc. 4 de la presente, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte 20 (veinte) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al punto anterior.

12.7: Retribución.

El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se calculará de acuerdo a lo establecido en la LCT para la determinación de dicha retribución:

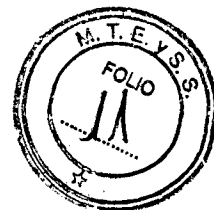
Tratándose de trabajadores remunerados con sueldo mensual, se dividirá por 25 el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.-

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

12.8: Indemnización.

Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada.

Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo."



### ARTÍCULO 13º: ÉPOCA DE OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA ORDINARIA DE VACACIONES

13.1. "Se otorgará la licencia sin que medie solicitud del personal. A este efecto, la Empresa procederá a programar estas licencias, distribuyéndolas en función de las necesidades operativas y funcionales y colocando a la vista del personal la planilla correspondiente en el mes de Septiembre de cada año."

13.2. "Es obligación del personal controlar su inclusión en los programas de licencia, y en caso de haber sido omitido o mal incluido, en algunos de ellos, comunicar el hecho a su superior inmediato antes de transcurridos 30 días de la exhibición del programa."

13.3. "Cuando un matrimonio se desempeña al servicio de la Empresa, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta, y simultánea, si así se solicita, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del servicio."

13.4. "En casos excepcionales la licencia podrá acordarse en la época del año que el trabajador lo solicite, ya sea en forma total o fraccionada."

13.5. "A solicitud del trabajador se concederá el goce de la licencia por vacaciones acumuladas a la que resulte de la aplicación del art. 'Licencia por Casamiento' aunque ello implique alterar la oportunidad de su concesión."

13.6. "Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los periodos, deberá ser convenida por las partes".

Si la necesidad de fraccionarlas, con el traslado para ser gozadas con las correspondientes al año subsiguiente surge de la Empresa, se adicionará al período de traslado 2 (dos) días. Si es el trabajador quien lo solicita, el período trasladado se acumulará sin adicional al período subsiguiente.

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

Inciso a) A cada guardia se le asigna una fracción de vacaciones en determinadas etapas del año coincidiendo siempre una de ellas con la denominada "temporada alta" es decir diciembre, enero o febrero.

CD-2020-59225703-APN-ATPL#MT

Inciso b) Los períodos asignados son por guardia completa, es decir que la totalidad de la guardia sale en las mismas fechas.

Inciso c) Las fechas establecidas coinciden con la denominada guardia complementaria, de forma tal que el hecho de tomarse vacaciones no altere el ritmo de rotación de la persona quien de regreso continuará con su frecuencia habitual de guardia.

Inciso d) Si por algún motivo un trabajador solicitare la toma de vacaciones en forma completa y por lo tanto fuera del presente sistema, la Empresa se las otorgará fuera de las fechas previstas para las guardias y de conformidad con lo establecido con la L.C.T., esto es asegurándole una vez cada tres años un período de verano.

Inciso e) Si una persona desea salir en una fecha que no es la que corresponde a su guardia según el presente esquema, y su deseo coincide con el de otro en sentido inverso, ambos interesados podrán solicitar a la jefatura el intercambio de guardia correspondiente de forma que las mismas queden cubiertas para operar normalmente.

13.8. El instituto de vacaciones del presente convenio, en su conjunto (arts. 14 y 15) es más beneficioso para los trabajadores, y la homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo implicará la autorización administrativa que establece el art. 154, 2° párrafo de la Ley de Contrato de Trabajo.-

#### ARTÍCULO 14°: OTRAS LICENCIAS - RÉGIMEN DE LAS LICENCIAS ESPECIALES

Clases:

El trabajador gozará de Las siguientes licencias especiales:

- a) por nacimiento de hijo, 2 días corridos; adicionándose 1 día más en caso de nacimientos múltiples.
- b) por matrimonio, 10 días corridos;
- c) por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley, 5 días corridos; de hijos o de padres, 3 días corridos;
- d) por fallecimiento de hermano, un día;
- e) para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario. Queda facultada la Empresa

para definir aquellas carreras que por su relevancia en la actividad admitirán hasta un máximo de 15 días por año calendario;

f) 1 día por donación de sangre conforme art. 47 inc. c de la ley 22.990; Debiendo cumplir con el requisito previo de preavisar a la empresa como mínimo con 24 horas de anticipación y luego acreditar con el certificado de la Institución donde haya realizado la donación. No pudiendo en ningún caso repetirse con un intervalo menor de 90 días.

g) por fallecimiento de padres del cónyuge, 2 días corridos.

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

Día hábil. En las licencias referidas en los incs. a), c), d) y g) del presente artículo, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

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

Mudanza: Se concederá UN (1) día laborable por cambio de domicilio con el traslado de la familia y/o mobiliario, limitado a una vez por año, y siempre que no se trate de mudanza a hotel.

h) Licencia para Mujeres Víctimas de Violencia cuando una trabajadora fuera víctima de una conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal, tendrá derecho a licencia especial, la que deberá ser otorgada en el plazo de 5 días a contar desde que comunique haber radicado la denuncia, debiendo al empresa preservar el derecho a la intimidad de la víctima.

Esta licencia no afectará la remuneración que corresponda abonar a la trabajadora ni eliminará ni compensará aquellas otras licencias a las que la misma tenga derecho a usufructuar según el presente convenio colectivo

#### ARTÍCULO 15°: PERMISO POR RAZONES PARTICULARES

Por razones particulares debidamente acreditadas se reconocerá hasta VEINTICUATRO (24) horas por año calendario y no más de tres (3) horas como máximo y una (1) hora como mínimo por día, siempre que no afecte el servicio. De coincidir con el horario de ingreso, la respectiva solicitud deberá ser presentada por el trabajador a su superior directo, en la jornada previa antes del retiro del personal. Este beneficio no será acumulable a períodos anuales posteriores.

#### ARTÍCULO 16°: PERMISO PARA ATENCIÓN DE FAMILIARES

En caso de enfermedad o de accidente grave del cónyuge, hermanos o hijos que convivan y estén a exclusivo cargo de un trabajador, debidamente comprobado, el empleador se compromete a conceder hasta 10 días con goce de haberes, pudiendo evaluar el otorgamiento de período mayor para atender al paciente, en ambos casos si tal cuidado es indispensable por la extrema gravedad de la afección y si dicho trabajador es la única persona que puede hacerlo. El empleador tiene derecho a verificar por su médico o por visitadora social la veracidad de la causa invocada. En caso de discrepancia se podrá plantear el tema en la C.M.C. (Comisión Mixta de Aplicación e Interpretación de la Convención Colectiva de Trabajo).

#### ARTÍCULO 17°: REFRIGERIO

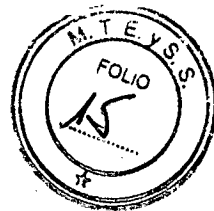
El trabajador tendrá derecho a gozar de un plazo de QUINCE (15) minutos para alimentarse al promediar la jornada dentro de su horario habitual, este lapso se ampliará a TREINTA (30) minutos cuando el horario de labor fuera nocturno.

Los descansos se otorgarán preferentemente cuando promedie la jornada, excepto que por necesidades operativas de distinta naturaleza, deban otorgarse en otro momento. En los casos en que el servicio no pueda interrumpirse deberá aplicarse alguna modalidad de relevo que no afecte al mismo.

#### ARTÍCULO 18°: CONVOCATORIAS ESPECIALES. RESERVA DE PUESTO

a) Convocatorias especiales. Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio:

El empleador conservará el empleo al trabajador cuando éste deba prestar servicio por movilización o convocatorias especiales desde la fecha de su convocatoria y hasta 30 días después de concluido el servicio.



b) Del desempeño de cargos electivos: Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio.

Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejaran de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que esta convención colectiva de trabajo le hubiese correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones no será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones."

c) Despido o no reincorporación del trabajador.

Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación de los arts. 214 ó 215 de la LCT, éste podrá reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por la falta u omisión del preaviso conforme a esta convención. A los efectos de dichas indemnizaciones la antigüedad computable incluirá el período de reserva del empleo.

#### ARTÍCULO 19º: MATERNIDAD

Prohibición de Trabajar. Conservación del empleo: Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al periodo de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los

sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá efectos a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo, y la incapacite para reanudarlo vencido aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el art. 208 de la ley de contrato de trabajo.

#### ARTÍCULO 20°: DESCANSO DIARIOS POR LA LACTANCIA

“Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesaria que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.”

La trabajadora y la Empresa, de común acuerdo podrán convenir que los dos descansos de media hora antes referidos se tomen uno a continuación del otro, ya sea al inicio o a la terminación de la jornada, totalizando un descanso diario de una (1) hora.

#### ARTÍCULO 21°: OPCIÓN A FAVOR DE LA TRABAJADORA - ESTADO DE EXCEDENCIA

Excedencia:

La trabajadora con más de UN (1) año de antigüedad en la Empresa que tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia por maternidad podrá optar por las siguientes alternativas:

- a) Continuar su trabajo en la Empresa en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Renunciar a su trabajo en la Empresa percibiendo una compensación por tiempo de servicio consistente en el 25% de su mejor haber mensual total por cada año de





servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, la que no podrá exceder de UN (1) salario mínimo vital por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses.

c) Quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldos, por un período no inferior a TRES (3) meses ni superior a SEIS (6).

d) Para hacer uso de los derechos acordados en los incisos b) y c) deberá solicitarlo en forma expresa y por escrito.

e) En caso de nacimiento de un hijo con Síndrome de Down, la trabajadora tendrá derecho a los beneficios previstos por la ley 24.716, para lo cual deberá cumplimentar, con los recaudos exigidos por dicha norma.

#### ARTÍCULO 22°: ADOPCIÓN

En caso de adopción, la trabajadora mujer tendrá derecho a una licencia paga de CUARENTA Y CINCO (45) días corridos, desde la fecha de la resolución judicial que otorgue la tenencia provisoria o definitiva.

Para tener derecho a este beneficio deberá:

- 1) Acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se identificará como acto de adopción el que otorgue la tenencia provisoria o definitiva.
- 2) Tratarse de un menor de hasta 6 años.

#### ARTÍCULO 23°: DE LOS FERIADOS OBLIGATORIOS Y DIAS NO LABORABLES

Los feriados nacionales se regirán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, o la que la sustituya en el futuro.

#### ARTÍCULO 24°: DÍA DEL TRABAJADOR SANITARISTA

Las partes reconocen como "Día del Trabajador Sanitarista" el 5 de Setiembre de cada año, la Empresa en esas condiciones, acordará asueto con goce de haberes a todo el personal con excepción del indispensable para la atención del servicio, a quien se le concederá franco compensatorio.

#### ARTÍCULO 25°: TAREAS INSALUBRES

La Empresa debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecido en leyes, decretos y reglamentaciones, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos

perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Está obligada a observar las disposiciones legales y reglamentaciones pertinentes sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.

La jornada de trabajo en tareas declaradas insalubres no podrán exceder de las SEIS (6) horas diarias o TREINTA Y SEIS (36) semanales, cualquiera sea el tipo de labor.

#### TÍTULO IV

#### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ARTÍCULO 26°: PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIONES Y DEBER DE IGUALDAD DE TRATO:

Las partes, ratificando la normativa vigente y las convenciones internacionales, acuerdan prohibir cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivos de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en alguna de las razones expuestas en el primer párrafo, pero no cuando el diferente tratamiento responda a evaluaciones objetivas que respeten la igualdad de oportunidades de los trabajadores, ni tampoco cuando el diferente tratamiento se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador. La estabilidad que garantiza el presente artículo, se refiere a la establecida en las leyes comunes.

#### ARTÍCULO 27°: PRINCIPIOS INTERPRETATIVOS

Las partes acuerdan que el principio básico de interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en esta convención es el de alcanzar resultados en un ámbito laboral que permita la evolución y desarrollo personal de los trabajadores bajo justas y adecuadas condiciones de trabajo.

En consecuencia, las funciones y tareas que se mencionan en la presente Convención Colectiva de Trabajo deberán interpretarse en todos los casos según los

principios de solidaridad, colaboración, multifuncionalidad y polifuncionalidad que fundamentalmente aseguren la continuidad, seguridad, calidad y eficiencia del servicio público de agua potable y cloacas 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 podrán 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 28°: ANÁLISIS DE DESEMPEÑO PERIÓDICO DEL PERSONAL

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

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

El trabajador debe ser notificado de su evaluación, y en caso de estar en desacuerdo, puede manifestar sus observaciones por escrito ante el nivel superior al que efectuó la evaluación.

Cada año la Empresa informará a la Comisión Directiva del S.O.S.B.A. las fechas entre las cuales procederá a la fijación de objetivos y evaluación de los resultados consolidados obtenidos.

Se deberá garantizar la participación de la representación gremial en todo el proceso de evaluación.

## ARTÍCULO 29º: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

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

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

La Empresa, previo a la implementación del Plan de Capacitación, presentará el mismo a la Comisión Directiva del S.O.S.B.A., para que formule las sugerencias pertinentes. La conformidad de la entidad sindical deberá comunicarse por escrito.

Ante la introducción de nueva maquinaria, tecnología o cambios organizativos que impliquen modificaciones sustanciales en la forma de hacer la tarea, la Empresa procederá a la recalificación del personal para esta nueva función y/u organización, informará a la C.M.C. (Comisión Mixta de Aplicación e Interpretación de la Convención Colectiva de Trabajo) e implementará, de corresponder, las acciones de formación profesional acordes para adecuar al personal a las nuevas tareas. La conformidad de la entidad sindical deberá comunicarse por escrito.

El desarrollo de la carrera individual es también responsabilidad de cada empleado, quien debe realizar los esfuerzos necesarios para su progreso personal, contando con la asistencia de la Empresa en la medida de las prioridades del servicio y los objetivos organizacionales.

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

Además, las partes podrán concertar planes de capacitación con el "Centro de Capacitación de la FeNTOS", para lo cual se analizarán por la C.M.C. (Comisión Mixta de Aplicación e Interpretación de la Convención Colectiva de Trabajo) los

programas y proyectos sugeridos, a los fines de evaluar su implementación y coordinación.

#### ARTÍCULO 30º: NOTIFICACIONES

Toda modificación al régimen laboral u horario que se aplique al personal y que no implique un cambio permanente y sustancial al habitual, deberá ser notificada por escrito con copia al destinatario, y deberá la Empresa poner en conocimiento al SOSBA de la decisión.

ARTÍCULO 31º: HIGIENE Y SEGURIDAD A CARGO DE LA EMPRESA. La Empresa es responsable de la seguridad e higiene en el trabajo, para con los operarios que ocupe según lo disponga la legislación vigente y por ello se ajustará a las siguientes normas:

- a) Mantendrá servicios de Seguridad e Higiene en el Trabajo preventivo y correctivo de acuerdo a las especificaciones dadas en la legislación vigente.
- b) Deberá capacitar al personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
- c) La Empresa o la A.R.T. contratada por ella, según corresponda, efectuará la revisión y practicará los exámenes médicos definidos en la legislación vigente.
- d) Mantendrá en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento los equipos, instalaciones y útiles de trabajo.
- e) Mantendrá en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.
- f) Evitará la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyen riesgos para la salud y puedan producir accidentes efectuando en forma periódica las limpiezas y desinfección pertinentes.
- g) Adoptará medidas para eliminar y/o aislar los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores, suministrando elementos de protección adecuados, o si ello no resulta técnica y económicamente viable.
- h) Instalará equipos para afrontar los riesgos en caso de incendio y otros siniestros.
- i) Deberá colocar y mantener en lugares visibles avisos que indiquen medidas de higiene y seguridad, adviertan peligrosidad en la maquinaria, instalaciones y equipos.

- j) Deberá entregar y/o publicar instrucciones preventivas a su personal tendientes a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- k) Los accidentes y enfermedades deberán ser oportunamente denunciados, con referencia a las circunstancias de su ocurrencia, conforme las normas nuevas y lugares aplicables.
- l) Dispondrá de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
- m) Adoptará medidas para el resguardo y seguridad de sustancias peligrosas.

#### ARTÍCULO 32º: HIGIENE Y SEGURIDAD A CARGO DEL TRABAJADOR

Constituyendo la higiene y seguridad en el trabajo un derecho, pero además un deber del personal, éste queda comprometido a:

- a) Cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
- b) Conocer y cumplir debidamente las normas de seguridad de la Empresa, con criterios de colaboración y solidaridad por ambas partes, incluyendo el Manual de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- c) Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos que indique la Empresa, en el marco de la legislación vigente.
- d) Cuidar la conservación de los avisos y carteles que señalen medidas de seguridad e higiene y observar sus prescripciones, contribuyendo a evitar la acumulación de desechos, residuos y de cualquier otro elemento que constituye riesgo para la salud y/o pueda producir accidentes.
- e) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dictaren, durante la jornada de trabajo.

#### ARTÍCULO 33º: CUBRIMIENTO DE PUESTOS

Cuando se planteen necesidades de cubrir puestos de trabajo, la Empresa los asignará prioritariamente al personal propio. A tal efecto se realizarán los traslados y/o promociones necesarias, en base a las previsiones de los arts. 28, 35 y 36.

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

Para los ingresos de este personal la Empresa tendrá en cuenta a los candidatos egresados del Centro de Capacitación de la FeNTOS y a los hijos de trabajadores de la Empresa, siempre y cuando se satisfagan los requisitos del puesto a cubrir, conforme lo considere la Empresa.

#### ARTÍCULO 34°: PLANTELES EN LOS LUGARES DE TRABAJO:

La Empresa organizará y dispondrá la asignación de personal en cada lugar o centro de trabajo. En caso de observaciones sobre la carga de trabajo podrá recurrirse a la C.M.C. (Comisión Mixta de Aplicación e Interpretación de la Convención Colectiva de Trabajo)

#### TÍTULO V

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### ARTÍCULO 35°: CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA DE NIVELES:

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

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

El sistema presenta SEIS (6) niveles. Cada uno de estos niveles importa una posibilidad de recorrido por distintos subniveles (15) desde un punto inicial hasta una meta.

Toda persona que sea designada para desempeñar una tarea dentro de la Empresa será ubicada en el nivel a que corresponda esa tarea. Esto implica que su sueldo básico mensual (SBM) no será menor que el inicial del nivel correspondiente y que podrá recibir aumentos de ese sueldo, con la consecuente variación de subnivel, hasta llegar a la meta del nivel.

#### 1. CRECIMIENTO SALARIAL DENTRO DE UN MISMO NIVEL Y VARIACIÓN DE SUBNIVEL:

El crecimiento del salario de una persona en su nivel, que implicará siempre el cambio de sub-nivel, depende entre otros de los siguientes factores:

\* Su desempeño, evaluado de acuerdo a los sistemas aludidos en el art. 28 precedente.

\* La evolución de las características de la tarea.

\* El grado de conocimiento e incremento de su experiencia

Esto es posible porque los niveles, no representan un valor fijo y único, a diferencia de las categorías o clases, sino una "banda" o "recorrido" posible entre el inicial y la meta, integrada por distintos subniveles.

## 2. CRECIMIENTO SALARIAL CAMBIANDO DE NIVEL

Una persona puede ser "pasada" por la Empresa a un nivel más alto de las siguientes maneras o motivos:

\* Accediendo por sus merecimientos y capacidad a una tarea perteneciente a un nivel superior

\* Al verse modificada, por cambio de tecnología o por enriquecimiento de las tareas habituales, que serán requeridas en forma tal que justifiquen su nueva calificación en otro nivel.

\* De conformidad con los términos del Inc. 1 de éste artículo.

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

## 3. SUPERPOSICIÓN SALARIAL

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

## 4. PROGRESIÓN

La diferencia entre el inicial y la meta de los niveles superiores es mayor que la diferencia de los niveles inferiores. Los recorridos por los distintos subniveles, o sea la amplitud posible salarial, crece a medida que se asciende desde los niveles más bajos hasta los más altos, pasando en su caso por los distintos subniveles.

El objetivo de esta progresión es el de permitir a la Empresa acompañar el desarrollo de los empleados. A medida que crece su calificación puede aumentar su sueldo dentro de su nivel, variando de subnivel, o cambiando de nivel. Como al llegar a los



niveles superiores la posibilidad de cambio de nivel se ve limitada en estos niveles el recorrido salarial posible es más extenso.

#### ARTÍCULO 36°: PROCEDIMIENTOS DE AUMENTOS SELECTIVOS

Dentro de los parámetros mínimos y máximos de cada nivel se podrán determinar aumentos selectivos individuales, con cambio de subnivel, con las siguientes pautas.

##### 1. FRECUENCIA

- a) Por persona será de un máximo de (1) una vez cada año.
- b) En caso que un empleado no sea movido en el lapso de DOS (2) años se analizará especialmente su situación.

##### 2. PROCEDIMIENTO

- a) Las jefaturas propondrán a la Dirección de la Empresa las personas a ser elegidas y los montos de ajuste, de acuerdo al subnivel al que sea reasignado.
- b) La Empresa consolidará la información. Se procederá al análisis de consistencia y razonabilidad.
- c) La Empresa informará a la Comisión Directiva del S.O.S.B.A. las propuestas consolidadas y analizadas, y los casos del punto 1-1b) que antecede.
- d) La Comisión Directiva de S.O.S.B.A. podrá observar la propuesta y sugerir eventuales cambios o incorporaciones.
- e) La Empresa, considerará las observaciones antes mencionadas, definirá los aumentos y cambios de subnivel resultantes atendiendo a los mismos en la medida de sus posibilidades.

#### ARTÍCULO 37°: NIVELES DE FUNCIONES:

##### NIVELES DE FUNCIONES

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

Nivel 1. Es el que corresponde a funciones o tareas simples y rutinarias que no requieran más de un breve período de adaptación, sin ser necesaria la toma de decisiones ni conocimientos específicos de oficio.

Nivel 2. Es el que corresponde a funciones o tareas con métodos de trabajo que requieren un cierto período de adaptación y capacitación.

Nivel 3. Es el que corresponde a funciones o tareas varias de oficio recibiendo instrucciones iniciales para realizar el trabajo de manera autónoma.

Nivel 4. Es el que corresponde a funciones o tareas varias y complejas del oficio y de la función, recibiendo instrucciones iniciales sobre los trabajos a realizar, decidiendo con autonomía sobre las eventualidades con responsabilidad directa en el resultado y el manejo integral de las herramientas necesarias. Teniendo personal a cargo.

Nivel 5. Es el que corresponde a funciones o tareas varias y/o complejas, que pueden implicar una alta profesionalidad con planificación de sus trabajos y coordinación con otros grupos, incluyendo instrucciones específicas de los trabajos a realizar, integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas de conjuntos de trabajadores que funcionalmente se relacionen o dependan orgánicamente con responsabilidad en el resultado.

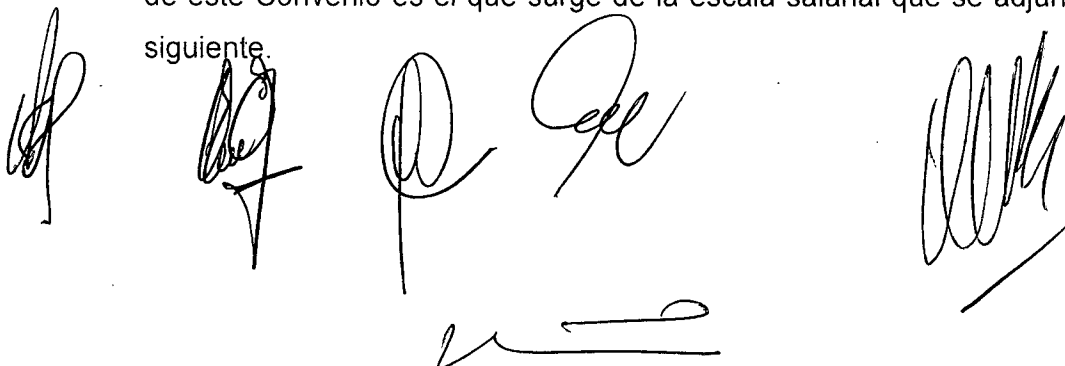
Nivel 6. Es el que corresponde a funciones o tareas varias y/o complejas de alta profesionalidad con requerimientos teóricos, planificación del trabajo específico y de otros grupos, dando instrucciones generales de los trabajos que funcionalmente estén asignados o bajo dependencia orgánica, con responsabilidad por los resultados y consecuencias de la gestión y ejercicio del poder de dirección superior sobre personas y por ello excluidas del régimen convencional de jornada, con amplia disponibilidad horaria. Se requiere formación profesional o secundaria, técnico o terciario, según los perfiles de cada tarea.

**ARTÍCULO 38°: COMPOSICIÓN DEL SISTEMA REMUNERATORIO:**

El sistema Remuneratorio de este Convenio está constituido por el Sueldo Básico Mensual Convencional (SBMC) y los adicionales, cuando correspondan, del Art. 41°.

**ARTÍCULO 39°: SUELDO BÁSICO MENSUAL CONVENCIONAL:**

El Sueldo Básico Mensual Convencional (SBMC), a los fines de la aplicación inicial de este Convenio es el que surge de la escala salarial que se adjunta en el artículo siguiente.





ARTÍCULO 40°: COEFICIENTES PARA EL CÁLCULO DE LAS REMUNERACIONES EN LOS DISTINTOS NIVELES:

COEFICIENTES PARA EL CÁLCULO DE LAS REMUNERACIONES EN LOS DISTINTOS SUBNIVELES

	NI	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	M
1	1,000	1,050	1,100	1,150	1,200	1,250	1,300	1,350	1,400	1,450	1,500	1,550	1,600	1,650	1,700
2	1,510	1,544	1,578	1,612	1,646	1,680	1,714	1,748	1,782	1,816	1,850	1,884	1,918	1,952	2,030
3	1,620	1,670	1,720	1,770	1,820	1,870	1,920	1,970	2,020	2,070	2,120	2,170	2,220	2,270	2,380
4	1,820	1,890	1,960	2,030	2,100	2,170	2,240	2,310	2,380	2,450	2,520	2,590	2,660	2,730	2,860
5	2,300	2,385	2,470	2,555	2,640	2,725	2,810	2,895	2,980	3,065	3,150	3,235	3,320	3,405	3,570
6	3,150	3,237	3,324	3,411	3,498	3,585	3,672	3,759	3,846	3,933	4,020	4,107	4,194	4,281	4,480

El valor base Nivel 1 Sub Nivel 1 está valorizado a la fecha en \$ 9.800

ARTÍCULO 41°: ADICIONALES:

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

1) ADICIONAL GUARDIA TÉCNICO OPERATIVA:

El personal comprendido percibirá un 10 % del Sueldo Básico Mensual Convencional (S.B.M.C.) correspondiente al Nivel I subnivel 1, por cada guardia semanal domiciliaria. Es decir por cada semana integra y si no llega a trabajarla se pagará por cada día, dividiendo por 7 el valor de la semana.-

2) ADICIONAL TAREAS PELIGROSAS:

Serán las que para las tareas y en los porcentajes respectivos, acuerde la COMISIÓN MIXTA DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO. (CMC).

3) ADICIONAL POR TURNOS:

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

3.1) Guardias rotativas de tres turnos, un adicional de 30% (TREINTA POR CIENTO) que se liquidará en forma mensual y permanente, calculado sobre el Sueldo Básico Mensual Convencional (S.B.M.C.) correspondiente al nivel de revista del agente.

3.2.) Guardias rotativas de dos turnos, un adicional de 20% (VEINTE POR CIENTO) que se liquidará en forma mensual y permanente, calculado sobre el sueldo básico Mensual Convencional (S.B.M.C.) correspondiente al nivel de revista del agente.

Dicho régimen sólo resultará aplicable al personal afectado al mantenimiento de redes de agua y cloaca, con una duración por turno que no podrá superar las ocho (8) horas

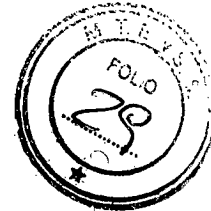
3.3.) Personal "relevante" Se entiende por personal relevante aquel que tiene asignadas tareas en jornadas que no son por turnos, pero que en caso de necesidad, la Empresa puede incorporarlo al régimen de turnos en forma discontinua o accidental, percibiendo un adicional equivalente al porcentaje de guardia que se aplique ya sea en guardias rotativas de dos o tres turnos.

Se deja establecido que en aquellos lugares donde se aplique el diagrama de guardias rotativas de tres turnos, siempre se deberá seleccionar un relevante, lo que será responsabilidad del superior jerárquico.

En el caso donde se apliquen guardias rotativas de dos turnos será el superior jerárquico quien determine la necesidad de seleccionar un relevante.

A quienes sean seleccionados como Relevantes en guardias rotativas de tres turnos se les abonara el 6% (seis por ciento) mensuales, calculados sobre el Sueldo Básico Mensual Convencional (S.B.M.C.) correspondientes al nivel de revista del agente siendo requisito para su cobro, que el trabajador esté disponible para cumplir la función durante todo el mes, en caso de ausencias superiores a una semana, cualquiera sea el motivo (enfermedad, accidente, etc.) el adicional se liquidará en forma proporcional a las semanas laboradas. En caso que el relevante supere los cuatro días de trabajo en el mes en esa tarea, percibirá el 1.5% (uno punto cinco por ciento) por cada día en exceso.

Quienes sean seleccionados como Relevantes para guardias rotativas de dos turnos, percibirán un adicional del 4% (cuatro por ciento mensual), calculados sobre el Sueldo Básico Mensual Convencional (S.B.M.C.) del nivel de revista del agente,



siendo requisito para su cobro que el trabajador esté disponible durante todo el mes para cumplir la función, en caso de ausencias superiores a una semana cualquiera fuera el motivo (enfermedad, accidente, etc.), el adicional se liquidara en forma proporcional a las semanas laboradas. En caso que el relevante supere los cuatro días de trabajo efectivo en el mes en esa tarea percibirá el 1% (uno por ciento) calculado sobre el Sueldo Básico Mensual Convencional (S.B.M.C.) correspondiente al nivel de revista del agente.

3.4.) Se aclara que los adicionales previstos en los puntos 3.1) y 3.2) comprenden, compensan y absorben cualquier recargo adicional por esa organización del trabajo, como nocturnidad, días Sábados, Domingos y feriados, etc., con excepción de las horas extras legales que puedan eventualmente corresponder.

4) COMPUTO DE LA ANTIGÜEDAD. ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD:

El personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo percibirá por cada año de servicio la suma del 1% (uno por ciento) del Sueldo Básico Mensual Convencional (S.B.M.C.) correspondiente al Nivel I, Subnivel 1.

La antigüedad del trabajador a todos los efectos legales y convencionales se determinará computando la totalidad de los años que el mismo tuviera reconocidos en el MUNICIPIO, de acuerdo a las pautas por ella utilizada, al momento de su transferencia a la Empresa.

5) ADICIONAL QUEBRANTO DE CAJA:

El personal que realice efectivamente tareas de caja con atención al público manejando dinero en efectivo, percibirá un adicional del 10% (DIEZ por ciento) del Sueldo Básico Mensual Convencional (S.B.M.C.) correspondiente al N1-S1. por mes.

El personal que realice eventualmente reemplazos de cajero percibirá el adicional cuando lo haga por jornada liquidándosele el 0.6 % (cero punto seis por ciento) del Valor Básico Mensual Convencional N1-S1 por cada día trabajado.

El personal que efectúe eventualmente reemplazos del cajero percibirá el adicional cuando lo haga por jornada, liquidándose la proporción por cada día trabajado. No se abonará el adicional a quien no preste el servicio por cualquier motivo.

Dicho adicional resulta a los fines de atender los quebrantos o faltantes de caja sin perjuicio de la responsabilidad que pueda caberle al trabajador por las faltas o faltantes que se originen en su función.

6) JORNADA DISCONTINUA:

Si por necesidades de la Empresa, ésta resuelve fijar jornadas discontinuas, se abonará un adicional del 0,6 % del salario básico fijo, por hora de interrupción de la prestación.

ARTÍCULO 42°: TAREAS MÁS VALORIZADAS:

Los trabajadores a los que transitoriamente se les asignen tareas comprendidas en niveles distintos al que revisten, percibirán la remuneración que corresponda a la tarea efectivamente realizada.

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

La vacante transitoria generada por la ausencia de hasta siete (7) días de un trabajador, no otorgará el derecho al beneficio de este artículo y las tareas deberán ser realizadas por los demás integrantes del equipo de trabajo o sector. Si la ausencia de ese trabajador superara ese lapso, la Empresa abonará la diferencia de sueldo durante el período en el que el reemplazante estuvo realizando la tarea de superior nivel a partir del primer día de ausencia del titular de ese puesto.

El desempeño de la tarea de superior nivel por un lapso no inferior a CIENTO OCHENTA (180) días continuos o discontinuas en UN (1) año aniversario determinará automáticamente la promoción del trabajador a dicho nivel superior.

ARTÍCULO 43°: GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR AÑOS DE SERVICIO

Asimismo, como reconocimiento especial, el personal que haya cumplido TREINTA (30) años de servicios continuos, se hará acreedor a una compensación única y total, con S.A.C. incluido, equivalente a la suma de UN PUNTO VEINTICINCO (1,25) mes de Sueldo Básico Mensual Convencional (SBMC), la que será abonada en el mes siguiente al que cumpla dicho extremo.

Asimismo, como reconocimiento especial, el personal que haya cumplido CUARENTA (40) años de servicios continuos, se hará acreedor de una compensación única y total, con S.A.C. incluido, equivalente a la suma de DOS PUNTO CINCUENTA (2,50) meses del Sueldo Básico Mensual Convencional (SBMC), la que será abonada en el mes siguiente al que cumpla dicho extremo.

#### ARTÍCULO 44: GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA POR JUBILACIÓN

El personal dado de baja al acogerse a una de las prestaciones previsionales, percibirá al retirarse una gratificación extraordinaria por su egreso, equivalente a 4 (cuatro) meses de su última remuneración básica mensual (SBM), importe total que incluye el SAC, y siempre que el trabajador tuviera un mínimo de VEINTE (20) años de antigüedad continuos o discontinuos en la Empresa

Si tiene más de TREINTA (30) años de antigüedad continuos o discontinuos en la Empresa, la gratificación será equivalente a CINCO (5) meses de su última remuneración básica mensual (SBM), importe total que incluye el S.A.C.

#### TÍTULO VI

#### BENEFICIOS SOCIALES

#### ARTÍCULO 45°: VESTUARIO, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD.

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

2) La Empresa proveerá al personal, con cargo de devolución, los elementos de protección personal y de seguridad correspondientes a cada función, teniendo en cuenta las condiciones de la labor y del puesto de trabajo. Los trabajadores se obligan al buen uso, adecuada conservación y cuidados de los elementos provistos. El uso será obligatorio en el momento y lugar adecuados según el reglamento de seguridad y disposiciones de la Empresa sobre el particular, constituyendo infracción disciplinaria la omisión de su uso por parte del trabajador.

3) Reposición por rotura y/o deterioro prematuro: La Empresa procederá a reponer la ropa de trabajo, los zapatos de seguridad y elementos de protección personal que sufran rotura o deterioro prematuro por causas derivadas de su uso normal, contra entrega del anteriormente utilizado. No obstante, la Empresa deberá entregar como mínimo, dos equipos al año (uno de verano y uno de invierno).

4) Herramientas de trabajo: La Empresa proveerá al personal sin cargo alguno las herramientas y dispositivos adecuados para la realización o ejecución de las tareas requeridas. Las herramientas y dispositivos se entregarán con cargo de devolución a

cada empleado, el cual será responsable de su cuidado y apropiado uso debiendo realizar su devolución a la Empresa cuando le sea pedido.

5) Los elementos a entregar por la Empresa son los que exija la legislación vigente en materia de higiene y seguridad y los adecuados a la función correspondiente.

6) La provisión de la ropa se hará para el personal de operaciones con dos equipos al año:

Para verano: camisa manga corta, pantalón y botines.

Para invierno: camisa manga larga, chaleco, campera, pantalón y botines.

7) Para el Area de Personal Administrativo se entregarán dos equipos por año de ropa y un par de calzado.

Para verano: Varón: camisa manga corta y pantalón. Mujeres: remera y pantalón.

Para invierno: Varón: camisa manga larga, suéter y pantalón. Mujeres: remera manga larga, suéter y pantalón.

8) La Empresa arbitrará los medios para que el personal que trabaje en contacto con líquidos cloacales, pueda efectuar la limpieza de los equipos sin trasladarlos a su domicilio.

#### ARTÍCULO 46°: DEVOLUCIÓN EN CASO DE EGRESO. CADUCIDAD:

En caso de egreso, deberá procederse a la devolución de los elementos indicados en el artículo anterior.

Por otra parte, caducará automáticamente la obligación de entrega de elementos indicados en el Artículo 44° en caso de egreso por cualquier causa del beneficiario o suspensión de la efectiva prestación de tareas por períodos prolongados, entendiéndose por tal el lapso de 3 (tres) meses.

#### ARTÍCULO 47°: VIÁTICOS POR ALMUERZO, CENA Y MOVILIDAD:

##### VIATICO DE ALMUERZO:

Es la compensación que se abona al personal de la Empresa que en razón de cumplir horas extraordinarias de trabajo, deban realizar gastos por tal concepto, extendiendo por estas razones el horario habitual a NUEVE (9) horas o más, siempre que no disponga de un lapso mayor de DOS (2) horas para comer y que hayan comenzado a trabajar antes de las DOCE (12) horas.

El reintegro de los gastos de almuerzo fijase en el 1% (uno por ciento) del S.B.M.C. (Salario Básico Mensual Convencional) correspondiente al Nivel I Subnivel I, como el



importe a liquidar por gastos de cada comida, y contra presentación de los correspondientes comprobantes.

#### VIÁTICO DE CENA

Es la compensación que se abona al personal que en razón de cumplir horas extraordinarias de trabajo, deban realizar gastos por tal concepto, extendiendo por esas razones el horario habitual a NUEVE (9) horas o más, siempre que no dispongan de un lapso mayor de DOS (2) horas para comer y que la jornada se prolongue más allá de las VEINTIDOS (22) HORAS.

El reintegro de los gastos de cena fijase en el 1% (uno por ciento) del S.B.M.C. (Salario Básico Mensual Convencional) correspondiente al Nivel I Subnivel I, como el importe a liquidar por gastos de cada comida, y contra presentación de los correspondientes comprobantes.

#### VIÁTICOS POR MOVILIDAD

Es la asignación diaria fija que se acuerda a los empleados para atender los gastos de traslado que ocasione el desempeño de servicios fuera de su asiento habitual dentro o fuera de la jurisdicción del servicio, sin comprobantes.

Se le abonará a cada trabajador exclusivamente por cada día efectivo en que haya debido trasladarse permanentemente dentro de su horario de trabajo y no se le haya asignado medio de transporte o vehículo de la Empresa.

Los montos serán fijados semestralmente por la C.M.C. (Comisión Mixta de Aplicación e Interpretación de la Convención Colectiva de Trabajo)

Cuando los viáticos se perciban en forma regular, se abonarán los mismos en forma adelantada con el haber del mes anterior.

#### ARTÍCULO 47° BIS: BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES

##### Inciso I) Otorgamiento de Becas

La Empresa otorgará 2 (dos) Becas por nivel a los hijos de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, que cursen estudios en el nivel medio de enseñanza, en sus distintas modalidades, así como también aquellos que cursen estudios superior (Técnicos y/o Universitarios). El monto de las Becas será mensual de un 5 % del S.B.M.C. (Salario Básico Mensual Convencional) para los estudiantes del nivel medio de enseñanza y de un 8 % del S.B.M.C. (Salario Básico Mensual Convencional) para quienes cursen estudios superiores. Los alumnos no deberán poseer otra beca ni beneficio similar.

Inciso 2) Otorgamiento de Becas. Requisitos.

Solo podrán acceder al beneficio establecido en el párrafo precedente, los hijos de trabajadores que cursen carreras reconocidas por el Ministerio de Educación de la Nación, a través de la dependencia que éste designe con tal finalidad.

Tendrán acceso aquellos 2 (dos) alumnos que posean la aprobación total del curso inmediato anterior y posean el mejor promedio entre los postulantes, en caso de calificaciones numéricas, o bien con Certificación de la Institución Educativa.

Inciso 3) Época de Otorgamiento.

Cumplido el Requisito al que hace referencia el Inciso 2) de este artículo, la Empresa abonará en el mes siguiente del comienzo del Ciclo Lectivo de cada unidad académica los montos fijados en conceptos de Becas en el Inciso 1) de éste artículo, debiendo constar dicha percepción en el recibo de sueldo del trabajador cuyo hijo sea beneficiario de la beca referida

Inciso. 4) Diferendos.

Para el supuesto de que surgieran diferencias en la interpretación de cualquiera de los requisitos enumerados en los Incisos anteriores de éste artículo, las partes firmantes se comprometen a designar dos (2) representantes cada una de ellas con el objeto de decidir sobre el conflicto planteado, teniendo como finalidad la concreción de las Becas acordadas por las partes.

Inciso. 5) Obligaciones de los Becados

a) Los postulantes que resulten beneficiados con la adjudicación de la Beca deberán comprometerse en un año completo de estudios a cursar regularmente y a aprobarlo en su totalidad antes del comienzo del año lectivo siguiente.

b) Para aquellos casos que los postulantes no hubieran aprobado la totalidad del curso o las materias que en él se dictan a la finalización del mismo podrán enviar la solicitud correspondiente para el año próximo dentro de los términos estipulados en el Inciso. 5. Acompañados de una constancia y/o certificado debidamente firmado y sellado por la escuela a que concurrió en la que conste la o las materias adeudas o a rendir, la fecha de exámenes de las mismas y la condición en que queda el postulante para con dicha escuela de no aprobarse la o las materias correspondientes.

c) Los postulantes que resulten beneficiados con adjudicación de la Beca correspondiente, estarán obligados a remitir a la Empresa y al representante gremial toda la documentación que le sea requerida dentro de los plazos que la misma le

concede a los efectos de completar o cumplimentar los antecedentes que dieron motivo a la adjudicación como así mismo cualquier información que le sea solicitada sin perjuicio de remitir las notas aclaratorias sobre la marcha de su carrera.

d) Todos los becados estarán obligados a remitir a la Empresa y al representante gremial la documentación que le sea requerida, la certificación oficial o copia autenticada de las notas de calificaciones que obtuvieron en sus exámenes bimestrales, cuatrimestrales o de cualquier tipo de evaluaciones que por modificaciones de reglamentaciones se implementaren y que hacen a la marcha de sus estudios, dentro de los DIEZ (10) días de rendidos dichos exámenes.

e) Cuando el becado perdiera su condición de alumno regular, el beneficio otorgado caducará a la fecha de producirse tal situación.

#### ARTÍCULO 48°: NATURALEZA DE LAS BECAS Y DE LOS GASTOS DE CAPACITACIÓN

Las partes aclaran expresamente que el beneficio social de las becas que se regulan en este convenio no tiene carácter remuneratorio, a ningún efecto. Tampoco tiene carácter remuneratorio el otorgamiento o pago de cursos, libros, profesores, útiles, etc., para la capacitación y especialización del personal, o cuidado de los hijos.

#### ARTÍCULO 49°: JARDÍN MATERNO-INFANTIL

La Empresa reintegrará, contra entrega de los respectivos comprobantes, hasta la suma del 5% de la SBMC (Salario Básico Mensual Convencional) por madre y por mes, en concepto de gastos por Guardería y/o Jardín Materno-Infantil que utilicen las trabajadoras con hijos hasta los 2 (dos) años de edad inclusive. Este concepto no reviste carácter remuneratorio de acuerdo a lo dispuesto por el inc. f) del art. 103 bis de la LCT.

#### ARTÍCULO 50°: VIVIENDA VALOR LOCATIVO:

Cuando la Empresa, como accesorio del Contrato de Trabajo, suministre al trabajador el uso de vivienda, se sujetará a las siguientes condiciones y modalidades:

a) Deberá adjudicársela un valor locativo, que en ningún caso podrá ser inferior al 5% ni superior al 20% de su Sueldo Básico Mensual Convencional (S.B.M.C.);

- b) El interesado sólo podrá afectar la vivienda al uso personal y de su grupo familiar primario, con prohibición absoluta de realizar en ella —tanto el empleado como sus familiares— actividades comerciales o de cualquier carácter distinto del objeto para el que fue adjudicada por la Empresa, comprometiéndose a su conservación y cuidado, Está absolutamente prohibido permitir su utilización por terceros, aún en forma transitoria u ocasional.
- c) La Empresa podrá requerir, a su criterio, la desocupación y devolución de las comodidades asignadas, notificando con 60 días de antelación al interesado. A ese efecto la remuneración que se abone en dinero se incrementará en el porcentaje asignado al uso de habitación.
- d) Es causal particular para la desocupación de la vivienda el mal uso, descuido, violación de normas de vecindad y falta de aseo de las comodidades concedidas, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias a que pudieran corresponder.
- e) En caso de rescisión del vínculo laboral, por cualquier causa, el trabajador deberá desocupar la vivienda dentro de los 60 días a partir del momento en que la Empresa así lo requiera.

ART. 51º: SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO:

En caso de fallecimiento de la esposa, hijos menores de 21 años o hijos incapacitados, que estén a exclusivo cargo del trabajador sin la cobertura familiar correspondiente, la Empresa otorgará un subsidio no remunerativo hasta la suma de pesos diez mil (\$10.000,00) que deberá ser destinado a solventar los gastos extraordinarios que demande el servicio de sepelio.

TÍTULO VII

ARTÍCULO 52º: RESCISIÓN DEL VÍNCULO:

Sin embargo, en aquellos casos en los cuales la conducta sea de tal entidad, a criterio de la Empresa, que genere un perjuicio evidente al servicio prestado, o a los intereses económicos y/o institucionales de la Empresa, que imponga adoptar y notificar tal decisión en forma inmediata, igualmente deberá proceder a poner en conocimiento a la parte sindical de la COMISIÓN MIXTA DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Y

35

CD-2020-59225703-APN-ATPL#MT

RELACIONES (C.M.C.), tal circunstancia, dentro de las 24 hs de notificada tal resolución, también a los fines del art. 55 inc. c.

b) En caso de despido sin justa causa de personal ingresado con posterioridad a la toma de posesión de la concesión, y consecuentemente regido por la normativa laboral vigente, se le abonará la indemnización establecida por la Ley de Contrato de Trabajo o la que en el futuro la reemplace.

#### ARTÍCULO 53°: JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR

Según la legislación vigente, o la que se sustituya en el futuro, el contrato de trabajo se extinguirá por jubilación del trabajador.

#### TÍTULO VIII

#### RELACIONES GREMIALES:

#### ARTÍCULO 54°: COMISIÓN MIXTA DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO (C.M.C.)

Créase, con carácter permanente, una COMISIÓN MIXTA DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO (C.M.C.) que estará constituida por DOS (2) representantes de cada parte. Por la parte sindical, los DOS (2) miembros serán designados por el SOSBA.

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

#### ARTÍCULO 55°: FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA C.M.C.

La COMISIÓN MIXTA DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO Y RELACIONES (C.M.C.) tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

Inciso a) Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes signatarias.

Inciso b) En su labor de interpretación deberá guiarse, esencialmente, por las consideraciones y fines compartidos de la presente Convención Colectiva procurando componerlos adecuadamente.

Los diferendos podrán ser planteados a la Comisión por cualquiera de las partes.

Inciso c) La Comisión podrá intervenir en controversias de carácter individual, con las siguientes condiciones: 1) la intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes; 2) se hubiere substanciado y agotado, previamente, el procedimiento de queja, establecido en la presente convención; 3) se trate de un tema regulado en la convención colectiva o norma legal o reglamentaria; 4) la intervención será de carácter conciliatorio y, los acuerdos a los que se arribe, podrán presentarse ante la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre representación de intereses individuales por la asociación sindical, o los que puedan regir en el futuro; 5) si no se llegare a un acuerdo los interesados se atenderán a la legislación vigente.

Inciso d) La Comisión podrá intervenir cuando se suscite una controversia o conflicto pluri-individual, por la aplicación de normas legales o convencionales, en cuyo caso se sujetará a las siguientes condiciones: 1) que la intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes; 2) que se trate de temas contemplados en la legislación vigente o en esta convención colectiva; 3) la intervención será de carácter conciliatorio y si se arribare a un acuerdo, éste podrá presentarse a la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre representación de intereses individuales por la asociación sindical, o los que puedan regir en el futuro; 4) si no se llegare a un acuerdo por los interesados se atenderán a la legislación vigente.

Inciso e) La Comisión también podrá intervenir, cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso:

- 1) Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar la intervención de la Comisión definiendo, con precisión el objetivo del conflicto.
- 2) La Comisión en este caso actuará como instancia privada y autónoma de conciliación de los intereses de las partes, procurando un avenimiento de las mismas.
- 3) Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición del conflicto previsto en el presente inciso e) que se extenderá por un lapso máximo de 30 días hábiles,

37

CD-2020-59225703-ADN-ATPL#MT

las partes no adoptarán medidas que afecten el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales en la Empresa.

Inciso f) Será función de la Comisión: clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de innovaciones tecnológicas o por cualquier otra causa. Las decisiones que adopte la Comisión al respecto quedarán incorporadas al Convenio Colectivo como parte integrante del mismo.

Inciso g) Analizar tareas cuando existan sospechas sobre su insalubridad, para mejorar las condiciones laborales, evitando o disminuyendo los eventuales riesgos para el trabajador. Si no es posible técnica o económicamente podrá requerirse dictamen del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, con rigor científico acerca de su salubridad o insalubridad a los fines de la jornada, señalándose el tiempo o el plazo de esta calificación y medidas aconsejables para su levantamiento.

Inciso h) Se considerarán como funciones de la COMISIÓN MIXTA DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO Y RELACIONES (C.M.C.), todas aquellas remisiones que efectúen los distintos artículos del texto convencional

#### ARTÍCULO 56°: PROCEDIMIENTOS DE RECLAMACIONES O QUEJAS

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

El superior jerárquico inmediato deberá: 1) firmar el recibido de una copia del reclamo que quedará en poder del trabajador; 2) resolver la cuestión en la medida de sus posibilidades y facultades; 3) de lo contrario canalizar el problema a las áreas que puedan resolverlo y luego contestar al trabajador.

En caso de que la respuesta no satisfaga al trabajador, éste podrá plantear la cuestión, ante la representación sindical.

Se considerará negativa la falta de respuesta por el superior inmediato. Para que ello ocurra, el silencio deberá subsistir por lo menos durante 5- 7 días hábiles.

ARTÍCULO 57º: LUGARES PARA DESARROLLO DE TAREAS SINDICALES

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

ARTÍCULO 58º: CARTELERAS:

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

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

ARTÍCULO 59º: INFORMACIÓN

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

ARTÍCULO 60º: DEL DESEMPEÑO DE CARGOS EJECUTIVOS O REPRESENTATIVOS EN ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES CON PERSONERÍA GREMIAL O EN ORGANISMOS O COMISIONES QUE REQUIERAN REPRESENTACIÓN SINDICAL. MOVILIDAD INTERNA DE LOS DELEGADOS:

Los trabajadores que se encontraren en las condiciones previstas en el presente capítulo y que por razón del desempeño de esos cargos dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador y a su reincorporación hasta TREINTA (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante los plazos que fije la ley respectiva, a partir de la cesación de las mismas.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones, precedentemente aludidas será considerado período de trabajo en las mismas condiciones, y con el alcance de los artículos 214 y 215 segunda parte, de la



LCT, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

Asimismo, la Empresa podrá otorgar hasta DOS (2) permisos pagos (con qué fin u objetivo) y hasta DIEZ (10) días por año calendario, a los delegados congresales que designe la parte sindical para concurrir a Congresos Ordinarios y Extraordinarios que convoque el SOSBA. Todo esto, previa solicitud por escrito expedida por la parte Sindical.

El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo, dentro del establecimiento, durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales, comunicará con anticipación esta circunstancia a su superior inmediato, quien extenderá por escrito la correspondiente autorización.

Al regresar a su puesto, el delegado devolverá al representante de la Empresa el documento con la hora de regreso, quien firmará el regreso.

La certificación expedida por el superior inmediato al representante gremial deberá ser exhibida por éste cada vez que sea requerida por cualquier autoridad del establecimiento.

El formulario al que se hace referencia en este inciso será del siguiente tenor:

- nombre y apellido;
- lugar de cumplimiento;
- hora de salida;
- hora de regreso;
- firma del delegado;
- firma del representante de la Empresa.

El representante gremial deberá cuidarse de no entorpecer el normal cumplimiento de las tareas por parte de los trabajadores.

En caso de que el representante sea citado para concurrir al Ministerio de Trabajo o ante los Tribunales de Trabajo, por cuestiones relacionadas con el desempeño de su cargo ante la empresa, está concederá el permiso respectivo debiendo el representante acreditar el tiempo realmente empleado en la gestión con el certificado otorgado por la Autoridad competente.

ARTÍCULO 61º: RECONOCIMIENTO GREMIAL, OBRA SOCIAL Y CUOTA SINDICAL

40

CD-2020-59225703-APN-ATPL#MT

- a) La Empresa reconoce al SOSBA como único representante gremial de los trabajadores de la Empresa comprendidos en el art. 3° de la presente Convención.
- b) Las partes reconocen la libertad de elección de los trabajadores respecto de la obra social a la que adherirán. Sin perjuicio de ello, la obra social correspondiente a la actividad es la Obra Social Federal de la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias inscripta en el Registro Nacional de Obras Sociales Bajo el N° 1-2530-1, en razón de los términos de la Ley N° 23660, que la rigen, y sus accesorias.
- c) La Empresa descontará la cuota mensual a los trabajadores afiliados al S.O.S.B.A. y procederá a su depósito en la cuenta corriente en pesos 23201/0 perteneciente al Banco Provincia Sucursal 2000.

#### PRECISIONES LEGALES

#### ARTÍCULO 62°: RÉGIMEN APLICABLE

Las partes dejan constancia que esta Convención Colectiva de Trabajo y las decisiones adoptadas en el órgano creado en materia de interpretación y autocomposición, constituyen la voluntad colectiva que, conjuntamente con la legislación laboral vigente, es la única legislación aplicable a todos los trabajadores en relación de dependencia de la Empresa comprendidos por la presente Convención.

#### ARTÍCULO 63°: DISPOSICION ESPECIAL, APORTE SOLIDARIO:

El SOSBA, en los términos de lo normado en el art. 9°, segundo párrafo, de la Ley 14.250 establece un aporte solidario por uso de convenio a favor de la organización sindical y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo, consistente en un aporte mensual del 2,5% de su remuneración y cuya vigencia será hasta la fecha de vencimiento del presente convenio, por lo que para la misma no será aplicable la ultractividad.

Así mismo, y en función de lo previsto en el art. 9°, primer párrafo de la ley 14.250, se establece que estarán eximidos del pago de este aporte solidario aquellos trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo que se encontraren afiliados sindicalmente al SOSBA, en razón que los mismos contribuyen

económicamente al sostenimiento de las actividades tendientes al cumplimiento de los fines gremiales, sociales y culturales de la organización gremial a través del pago de la correspondiente cuota de afiliación.

LA EMPRESA, previa homologación del presente acuerdo por parte de la autoridad administrativa de trabajo, acuerda que las empresas actúen como agentes de retención de la contribución que aquí se trata, debiendo aquella depositar los aportes pertinentes a favor del Sindicato Obras Sanitarias de la provincia de Buenos Aires (SOSBA) en la cuenta corriente en pesos 23201/0 perteneciente al Banco Provincia Sucursal 2000.

Los depósitos de deberán realizar en la misma forma y plazo que el establecido para la cuota sindical.

**TITULO IX**  
**PRECISIONES LEGALES**

ARTÍCULO 64°: AUTORIDAD DE APLICACIÓN: Ambas partes reconocen, dado que el ámbito de prestación de los servicios de agua y cloaca se extiende a distintas localidades y partidos de la Provincia de Buenos Aires que serán Autoridad administrativa de aplicación de la presente Convención Colectiva, de Trabajo el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación y/o el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, o el organismo que los sustituya en el futuro, según su jurisdicción en razón de la materia y/o el territorio.

ARTÍCULO 65°: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Será de aplicación lo previsto en la Ley de Contrato de Trabajo o en la normativa que la reemplace en el futuro.

Asimismo las partes acuerdan que, en el supuesto en el que la futura legislación prevea nuevos tipos de modalidades de contractuales que deben ser habilitadas por la COMISIÓN MIXTA DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO (C.M.C.), que deberá reunirse dentro de los TREINTA (30) días posteriores a la fecha de la nueva legislación.

La Empresa deberá comunicar mensualmente a la PARTE SINDICAL, la nómina de trabajadores incorporados por alguna de las modalidades de contratación indicadas.

42

CD-2020-59225703-APN-#ATPL#MT

ARTÍCULO 66°: PERIODO DE PRUEBA

Con relación al periodo de prueba, se establece que su extensión es de 3 (tres) meses, en los términos de la Ley 20.744 (TO Ley 25.877) o la que la reemplace en el futuro.

ARTÍCULO 67°: VIÁTICO. NATURALEZA JURÍDICA

Los viáticos establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna al régimen de la seguridad social, por no formar parte de la remuneración del trabajador, en un todo de acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo.

TÍTULO X

ARTÍCULO 68°: HOMOLOGACIÓN

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

ARTÍCULO 69°: CREDENCIAL

La Empresa entregará a cada trabajador una credencial identificatoria, personal e intransferible, y en tal caso será obligatorio portarla según las normas de la Empresa durante el trabajo, así como exhibirla cuando se la requiera para ingresar a las instalaciones de la Empresa, o cuando le sea pedida por funcionarios de la misma, y registrar con ella en los relojes electrónicos dispuestos a tal fin la hora de entrada y salida del turno de trabajo. En caso de pérdida o extravío deberá denunciarlo a la Empresa a los efectos de su reposición. En caso de egreso, el trabajador deberá indefectiblemente proceder a la devolución de la credencial, por resultar ésta propiedad de la Empresa.

ARTÍCULO 70°: ENTREGA DE EJEMPLARES DEL CONVENIO

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

También entregará copias de las normas, instrucciones, comunicaciones, etc., que estimará necesarias para el mejor desempeño del trabajo, debiendo el trabajador suscribir esas y cualquier otra comunicación que se le curse, sin perjuicio de su cuestionamiento o rechazo eventual con posterioridad.

#### ARTÍCULO 71º: 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 de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

#### ARTÍCULO 72º: CAJA COMPLEMENTARIA

El personal comprendido en la presente Convención Colectiva de Trabajo quedará automáticamente adherido al Sistema Complementario de Jubilación implementado, debiendo la Empresa efectuar las retenciones, cumpliendo los recaudos legales.

ARTÍCULO 73º: El presente Convenio detalla en el Anexo II la nómina total del personal con sus nuevas categorías y montos del salario básico a percibir a partir del 1 de Abril de 2017.

En prueba de conformidad, se firman dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha indicados "ut supra".

#### ANEXO A

De los Derechos y Deberes de las Partes

Obligación Genérica de las Partes. - Las partes están obligadas, activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta expresamente de los términos del contrato, sino a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de este convenio, de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo, apreciados con criterio de colaboración y solidaridad.

Principio de la Buena Fe. - Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Obligaciones del Trabajador



Sin perjuicio, y complementando, ordenando y especificando lo que particularmente impongan las leyes, ordenanzas, decretos, resoluciones y disposiciones, los trabajadores deben cumplir estricta e ineludiblemente las siguientes obligaciones:

- a) Prestar los servicios en forma regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que, de acuerdo con la naturaleza y necesidad de ellos se determine, con toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y a la eficiencia de la Empresa.
- b) Obedecer las órdenes del superior jerárquico, siempre que sean propias del servicio, y no manifiestamente ilícitas.
- c) Cuidar los bienes de la Empresa, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen.
- d) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo.
- e) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio.
- f) Dar cuenta por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento.
- g) Ante inasistencias de cualquier tipo, dar el aviso correspondientes dentro de los días y horarios prefijados.
- h) Declarar su domicilio, el que subsistirá a todos los efectos legales, mientras no denuncie otro nuevo.
- i) Registrar diariamente el horario de entrada y salida.

#### Jornada de Trabajo

Cumplimiento de jornada de trabajo: La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo a los horarios y/o modalidades de trabajo que la Empresa establezca.

Llegadas tarde: Las registraciones del trabajador que excedan los diez (10) minutos del horario prefijado para la entrada, serán consideradas "llegadas tarde", dando derecho a la aplicación del descuento y sanción correspondiente.

El trabajador que tenga registrado en su tarjeta mensual de entrada y salida tres (3) llegadas tarde, será pasible de apercibimiento y el descuento correspondiente.

El trabajador que tenga registrado en su tarjeta mensual de entrada y salida cinco (5) llegadas tarde, será pasible de dos (2) días de suspensión y el descuento correspondiente.

Aviso al Empleador

Inasistencias imprevistas: El trabajador que no concurra a sus tareas por causas no contempladas en esta convención colectiva dará el aviso correspondiente dentro de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir. El personal que trabaja en jornada nocturna, deberá efectuar el aviso indefectiblemente dentro de la jornada de trabajo del día siguiente.

Inasistencias enfermedad o accidente: El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Control - El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

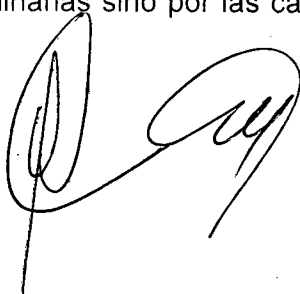
Facultades Disciplinarias

Requisitos de su validez - Toda sanción dispuesta por el empleador, para ser considerada válida, deberá fundarse en justa causa, tener plazo fijo y ser notificada por escrito al trabajador.

Justa causa - Se considera que tiene justa causa la suspensión que se deba a falta o disminución de trabajo no imputable al empleador, a razones disciplinarias o a fuerza mayor debidamente comprobada.

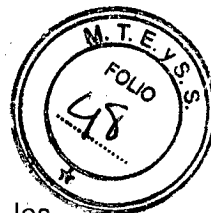
Limitación - El empleador podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionadas a las faltas o incumplimientos demostrados por el trabajador. Dentro de los 30 días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se le suprima, sustituya por otra o limite según los casos. Vencido dicho término se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

El trabajador de la Empresa no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en este Convenio:



46

CD-2020-59225703-APN-ATPL#MT



Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurrieren los trabajadores, son las siguientes:

I - Correctivas:

- a) Llamado de atención;
- b) Apercibimiento;
- c) Suspensión de hasta treinta (30) días corridos.

II - Expulsivas:

d) Cesantía

Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias enunciadas en los incisos a), b) y c) del artículo anterior, las siguientes:

1. Incumplimiento reiterado del horario fijado.
2. Falta de respeto a los superiores, iguales o al público.
3. Negligencia en el cumplimiento de sus tareas o funciones.

Podrán sancionarse hasta con cesantía:

- 1.- Abandono del servicio sin causa justificada.
2. Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas o falta grave respecto al superior en la oficina o en el acto de servicio.
3. Inconducta notoria.
4. Incumplimiento de las obligaciones de trabajador.
5. Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas.
6. Inasistencias injustificadas reiteradas.
7. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de delito común de carácter doloso.
8. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor cómplice o encubridor de los delitos previstos en el Código Penal, en los Títulos IX, (delito contra la seguridad de la Nación), X (delitos contra los poderes públicos), XI (delitos contra la Administración Pública) y XII (delitos contra la fe pública).
9. Falta grave que perjudique materialmente a la Empresa o que afecte el prestigio de la misma.

El trabajador que incurra en cinco (5) inasistencias consecutivas, sin previo aviso será considerado incurso en abandono de cargo. Se lo intimará para que se reintegre a sus tareas dentro del término de un día hábil subsiguiente al de la notificación y si no se presentare, vencido el plazo, se decretará su cesantía, salvo



cuando pudiere justificar valedera y suficientemente la causa que hubiere imposibilitado la respectiva comunicación.

El trabajador que incurra en inasistencias sin justificar será pasible de las sanciones previstas en el presente, las que se graduaran, teniendo presente antecedentes, y serán notificadas por escrito.

### III -Transparencia de las tareas

Ante la necesidad de transparentar la actuación de la empresa en cada uno de los ámbitos donde se actúa; considerando que el servicio implica por la actividad desarrollada que algún vecino considere oportuno gratificar determinadas tareas.

Quienes brindan el servicio público deben dar el ejemplo día a día al actuar, por lo que resulta necesario ser terminante en la necesidad de fijar parámetros para que los empleados actúen en casos donde la buena voluntad del vecino puede generar confusiones y/o motivar sospechas en la fina línea que separa cuando se ejerce un servicio público, el aceptar una donación o ser parte de un acto ilícito.

Por todo lo enunciado:

- 1- Queda prohibido pedir a cambio de trabajo dinero en contraprestación que no sea una tasa de SANEAMIENTO DE ARECO SAPEM requerida.
- 2- Queda prohibido recibir donaciones personales aunque sean bien intencionadas de los vecinos.
- 3- Si el vecino insiste en realizar alguna donación o reconocer el esfuerzo de algún empleado, deberá indicársele que se presente por ante la administración de SANEAMIENTO DE ARECO SAPEM.
- 4- Cualquier acto contrario a la voluntad e indicación de este Anexo será motivo de SANCIÓN DISCIPLINARIA y/o denuncia penal en caso de ser procedente.
- 5- El cumplimiento de este Capítulo encuadra a los empleados de SANEAMIENTO DE ARECO SAPEM, y asimismo a los proveedores que actuando en nombre de SANEAMIENTO DE ARECO SAPEM brinden servicios a los vecinos.

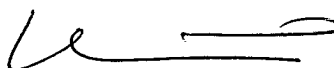
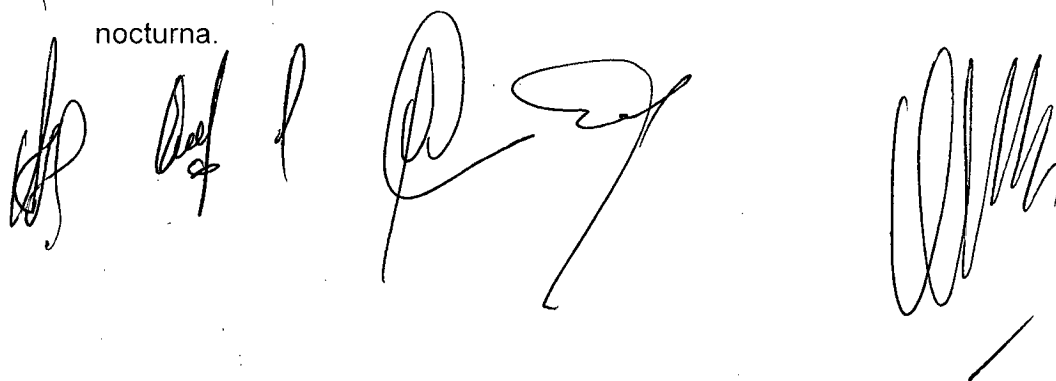
ANEXO B:

DIAGRAMA GUARDIA ROTATIVA DE DOS TURNOS

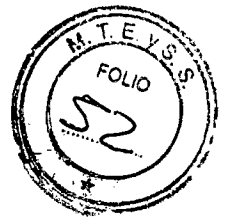
Las partes acuerdan que el más conveniente es el que funciona con un esquema de tres equipos de trabajo, con un ciclo de 4 x 2 y turnos corridos de 8 horas.

Además, convienen que al esquema adjunto se le integrarán 20 (veinte) días de trabajo, los que se repartirán proporcionalmente en los días de la semana entre feriados y días hábiles.

El horario que abarcará este sistema será entre las 6 y 22 horas, pudiendo adaptarse los horarios de los turnos según las necesidades de los distintos sectores de trabajo, en caso de extenderse el horario hasta las 22 horas generará una hora nocturna.







## ANEXO C

### DIAGRAMA GUARDIA ROTATIVA DE TRES TURNOS

Las partes acuerdan que el más conveniente es el diagrama de guardia rotativa de tres turnos que se adjunta al presente, el cual funciona con cinco equipos de trabajo, con dos ciclos de 6 x 2 y un ciclo 5 x 2 con un promedio semanal de 40 hs. de trabajo. Los horarios para las guardias serán los siguientes:

Turno mañana: (M)	06 a 14 horas
Turno tarde: (T)	14 a 22 horas
Turno noche: (N)	22 a 06 horas
G. Complementarias: (GC)	7 a 15 horas

En todos aquellos casos que resulte de aplicación el presente diagrama de guardias el superior jerárquico siempre deberá seleccionar un trabajador con funciones de "RELEVANTE", con sujeción a lo establecido en el artículo 43 numeral 3.3. de la presente convención.

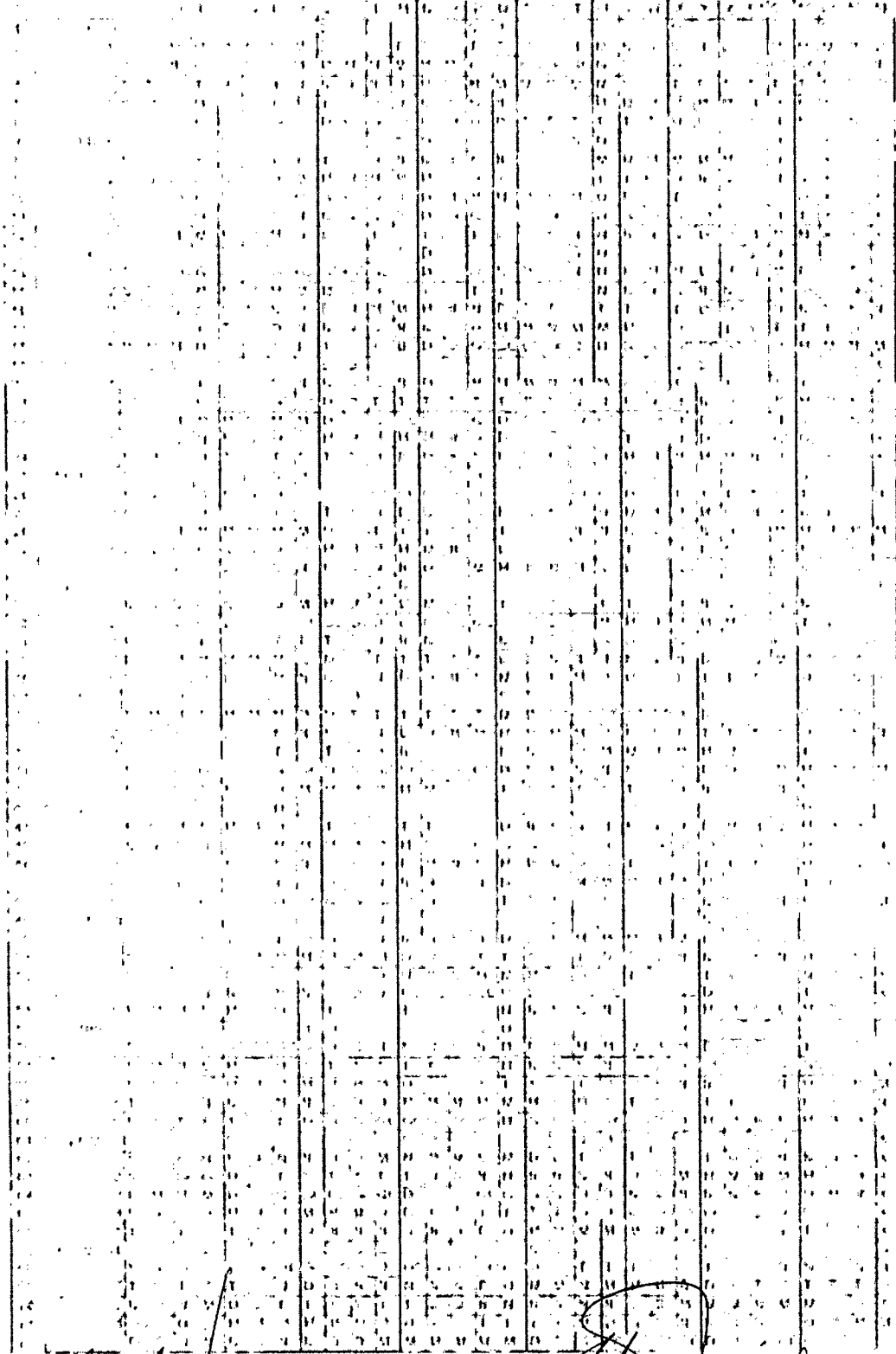
Se aclara que el trabajador que deba por diagrama desarrollar tareas normalmente un día feriado nacional, cobrará 1 (un) día más de sueldo en el mes que corresponda, que se pagará como feriado y no generará franco compensatorio.

Del mismo modo dejan constancia que la Guardia Complementaria tiene asignados los descansos que figuran en el diagrama adjunto, en forma precaria y provisoria debiéndose cumplir, según necesidades del servicio, sea por razones de ausencias, vacaciones, enfermedades, accidentes, etc.; reemplazos en el turno al que corresponda el requerimiento, gozando en tales casos en la semana siguiente de finalizar el reemplazo requerido, los descansos no gozados.

Sin perjuicio de lo expresado las partes analizarán, a través de la Comisión de Interpretación de Convenio, la aplicación de éste diagrama conforme a las conexiones y al personal existente en cada Empresa.



DIAGRAMA GUARDIA ROTATIVA DE TRES TURNOS



52  
[Handwritten signatures]







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

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:** IF-2023-112398740-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Viernes 22 de Septiembre de 2023

**Referencia:** Foja 53 del 1-213-259574/2017

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 1 pagina/s.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
Date: 2023.09.22 12:35:02 -03:00

Soledad Moreno  
Supervisor Legal  
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL  
ELECTRONICA - GDE  
Date: 2023.09.22 12:35:03 -03:00



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

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe gráfico**

**Número:**

**Referencia:** Dispo 472-23 CCT 1694-23 "E"

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 55 pagina/s.