



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

Informe

Número: IF-2023-143489670-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Viernes 1 de Diciembre de 2023

Referencia: REG - EX-2023-132673515- -APN-DGD#MT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2023-2373-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 1/69, 76/83 y 88/105 del RE-2023-132673260-APN-DGD#MT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1697/23 "E"**.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
Date: 2023.12.01 13:59:32 -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: 2023.12.01 13:59:33 -03:00

ACOMPAÑA ACUERDO. SOLICITA HOMOLOGACION.-

Al Sr. Director Nacional de Relaciones del Trabajo
del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación
Dr. Raúl Ferrara
S _____ / _____ D.-

EMILIANO DEL SORDO, abogado, T° 75 F° 878 CPACF, en mi carácter de letrado apoderado del SINDICATO GRAN BUENOS AIRES DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS (SGBATOS), con domicilio real en la calle Avellaneda 212 de esta ciudad, me presento y al Sr. Director Nacional respetuosamente digo:

Que conforme lo acredito con la copia del Poder General Judicial que acompaño, soy apoderado del SINDICATO GRAN BUENOS AIRES DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS (SGBATOS) y es en dicho carácter que vengo a acompañar el nuevo convenio colectivo al que arribara mi mandante con el ENTE NACIONAL DE OBRAS HIDRICAS DE SANEAMIENTO (ENOHSA) el cual reemplazaría al Convenio Colectivo de Trabajo vigente entre las partes N° 1005/08 "E", a los fines de solicitar su homologación y se otorgue un nuevo número de convenio colectivo.-

Sin otro particular saludo al Sr. Director Nacional muy atentamente.-



EMILIANO DEL SORDO
ABOGADO
T° 75 F° 878 C.P.A.C.F.

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT



ACTUACION NOTARIAL
LEY 404



ADRIANA M. A. RUCCIO
ESCRIBANA
MAT. 4495

N 008455517

1 FOLIO 2833.- PRIMER COPIA.-PODER GENERAL JUDICIAL Y ADMINISTRATIVO.-
2 S.G.A.B.A.T.O.S. a del Sordo, Emiliano R. y REILLY, Marcos A.-ESCRITURA
3 NUMERO: QUINIENTOS CUARENTA Y UNO.- En la Ciudad de Buenos Aires, Ca-
4 pital de la República Argentina, a los ONCE días del mes de OCTUBRE
5 del año DOS MIL SIETE, ante mí Escribana autorizante, comparece el se-
6 ñor José Luis LINGERI, argentino, quien manifiesta ser de estado civil
7 casado, con Documento Nacional de Identidad número 4.973.705; domici-
8 liado legalmente en Avellaneda 212, de esta Ciudad, persona mayor de
9 edad, y de mi conocimiento, doy fe, así como que concurre a este acto
10 en nombre y representación y en su carácter de SECRETARIO GENERAL, del
11 SINDICATO GRAN BUENOS AIRES DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS, con
12 domicilio legal en Avellaneda 212, de esta Ciudad, acreditando la e-
13 xistencia legal del mismo, el carácter invocado y la autorización para
14 este acto con lo siguiente: Primero: Con sus Estatutos aprobados por
15 Resolución número 691, del 18 de agosto de 1988, del Ministerio de
16 Trabajo y Seguridad Social; que en original tengo a la vista y en fo-
17 to copia certificada se encuentra agregada al folio 1530, de este mismo
18 Registro, protocolo año 1993.- Segundo: Con la certificación del cita-
19 do Ministerio de fecha 19 de marzo de 2007, de la cual surge el carac-
20 ter invocado que en su original también tengo a la vista y en fotoco-
21 pia certificada se encuentra agregado a la presente, doy fe, y d) con el
22 acta especial que autoriza el presente otorgamiento que en sus origi-
23 nales, tengo a la vista y en fotocopias autenticadas, agregado a la pre-
24 sente, doy fe.- El compareciente en el carácter invocado y acreditado,
25 DICE: Que confiere PODER JUDICIAL Y ADMINISTRATIVO a favor de Emiliano



N 008455517

Rosendo del SORDO, Documento Nacional de Identidad número 24.628.600²⁶
y/o Marcos Agustín REILLY, Documento Nacional de Identidad número²⁷
23.770.398, para que actuando en forma conjunta e indistintamente uno²⁸
cualesquiera de ellos, se presenten e intervengan en todos los asuntos²⁹
que tenga o pueda tener en la República Argentina, y en que la parte³⁰
mandante sea parte o pudiera tener o se le suscite en el futuro, ya³¹
sean de orden comercial, administrativo y/o judicial, cualquiera fuere³²
su naturaleza y la jurisdicción a que corresponda.- A TAL EFECTO, la³³
parte mandataria queda plenamente facultada que comparezca ante los³⁴
Tribunales y Juzgados de la Nación Argentina, con facultad para pre-³⁵
sentar escritos, escrituras, títulos, partidas y documentos de toda³⁶
índole; recusar, declinar o prorrogar de jurisdicción, entablar o con-³⁷
testar demandas de cualquier naturaleza o reconvenir; asistir a jui-³⁸
cios verbales, al cotejo de documentos y firmas o exámenes periciales;³⁹
interpelar, nombrar o proponer administradores, escribanos y peritos⁴⁰
de toda índole, hacer, aceptar o impugnar consignaciones y obligacio-⁴¹
nes, conceder esperas o quitas y acordar términos; reconocer obliga-⁴²
ciones anteriores al mandato; pedir declaraciones de quiebras o formar⁴³
concurso civiles o especiales a sus deudores y asistir a juntas de a-⁴⁴
creedores en juicios de esa naturaleza; aceptar, observar o desaprob-⁴⁵
ar concordatos, adjudicaciones o cesiones de bienes u otros convenios o⁴⁶
arreglos judiciales o extrajudiciales; designar liquidadores o comi-⁴⁷
siones de vigilancia; rechazar o percibir dividendos, verificar u ob-⁴⁸
servar inventarios, créditos y su graduación; solicitar embargos pre-⁴⁹
ventivos o definitivos e inhibiciones y sus cancelaciones; iniciar e⁵⁰



ACTUACION NOTARIAL

LEY 404



ADRIANA M. A. RUCCIO
ESCRIBANA
MAT. 1406

N 008455518

1 intervenir en sucesiones; intimar y tramitar desalojos y desahucios,
2 comprometer las causas en árbitros o arbitradores, reglando los com-
3 promisos del caso, requerir medidas conservatorias y compulsas de li-
4 bros; cobrar y pagar créditos activos o pasivos; hacer cargos por da-
5 ños y perjuicios y demandar indemnizaciones e intereses; oponer e in-
6 terrumpir prescripciones; oponer y absolver posiciones y producir todo
7 otro género de pruebas e informaciones; interponer o renunciar recur-
8 sos legales; tachar, transigir o rescindir transacciones, prestar o
9 deferir juramentos, prestar o exigir fianzas, cauciones, arraigos y
10 demás garantías, diligenciar exhortos, oficios, mandamientos, intima-
11 ciones y citaciones; conferir poderes especiales y revocarlos, formu-
12 lar protestos y protestas; hacer manifestaciones de bienes, aprobar y
13 observar inventarios; tomar posesión de bienes, ratificar, rectificar,
14 aclarar, confirmar y registrar actos jurídicos o contratos, solicitar
15 testimonios; cobrar y percibir, otorgar recibos y cartas de pago, in-
16 tervenir en los procedimientos de mediación establecido por las leyes
17 24573, 24635 y las similares que se dicten en el futuro, pudiendo ce-
18 lebrar los acuerdos conciliatorios, otorgar y firmar los instrumentos
19 públicos o privados que sean necesarios.- Para presentarse ante el Go-
20 bierno de la Ciudad de Buenos Aires, Dirección General de Rentas y En-
21 padronamiento Inmobiliario y sus dependencias, ante las autoridades
22 Nacionales, Provinciales o Municipales y sus dependencias y ante todas
23 las reparticiones públicas y privadas, creadas o a crearse, reparti-
24 ciones públicas en general, Aduanas, Correos, Teléfonos, Dirección de
25 Rentas, receptorías, oficinas de patentes, Tribunal de Faltas, Viali-



ADRIANA
L
M

N 008455518

dad Nacional, Provincial o Municipal, Obras Sanitarias de la Nación, 26
Aguas Argentinas, Metrogas, AySA, Gas del Estado, Edesur, Edenor, Te- 27
lefonica de Argentina, Telecom, Registro del Automotor, Policía Fede- 28
ral Argentina, Policías Provinciales, Ministerios de Trabajo, Síndica- 29
tos, Obras Sociales, Ministerio de Economía, sus reparticiones y de- 30
pendencias, oficinas de Correos Públicas y/o privadas y ante los Pode- 31
res Nacionales, Provinciales, Municipales de la República Argentina, 32
sus oficinas y dependencias y ante cualquier organismo público y/o 33
privado de la República Argentina, creado o a crearse, así como tam- 34
bién ante la A.F.I.P. y sus delegaciones en todo el país, pudiendo 35
firmar declaraciones simples y juradas, escritos, y todo tipo de for- 36
mularios, presentar y retirar los documentos públicos y/o privados que 37
correspondan, abonar aranceles, multas, impuestos, patentes, tasas, y 38
repetir su pago, pedir liquidaciones de impuestos, tasas y contribu- 39
ciones, y abonarlas, otorgar recibos y cartas de pago, solicitar exen- 40
ción de impuestos, oponer toda clase de recursos ante las direcciones 41
mencionadas; Autoridades competentes, y/o ante los Tribunales compe- 42
tentes, como parte actora o demandada, y en fin realizar cuantos más 43
actos y diligencias sean conducentes al mejor desempeño del presente 44
mandato que se otorga con las más amplias facultades, para todo lo en- 45
comendado, entendiéndose que las mencionadas son meramente enunciativas 46
y no limitativas.- LEIDA Y RATIFICADA la firma ante mí, doy fé.- 47
José L. LINGERI.- Hay un sello y mi firma.- Adriana RUCCIO.- CONCUERDA 48
con su escritura matriz que pasó ante mí al folio 2833 del Registro 49
número 260 de mi Adscripción, doy fé.- Para LOS MANDATARIOS expido la 50

Á. M. A. RUCCIO
ESCRIBANA
MAT. 4486



ACTUACION NOTARIAL
LEY 404



N 008455519

1 presenta PRIMER COPIA en tres sellos de sellos de Actuación notarial
2 números N008455517, N008455518 y el presente que sello y firmo en el
3 lugar y fecha de su otorgamiento.-

4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25

ADRIANA M. A. RUCCIO
ESCRIBANA
MAT. 4486




N 008455519

26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50

ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jurídico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
APLICABLE AL ENTE NACIONAL DE
OBRAS HÍDRICAS DE SANEAMIENTO


OSVALDO PEPE


FABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA

CAPÍTULO I: APLICACIÓN


Nicolás Rosetti
Delegado ENOHSA

ARTÍCULO 1º.- PARTES SIGNATARIAS:

El Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (SGBATOS), Personería Gremial 596, La Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FeNTOS), Personería Gremial 580 y el Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento (ENOHSA) convienen en celebrar el presente convenio colectivo, el cual, a partir de su homologación, constituirá el régimen aplicable al personal del Ente definido en el artículo 2do. del presente Convenio.


Dalana Cebej
Delegado ENOHSA

El presente sustituye el Convenio Colectivo de Trabajo N° 1005/08 "E", como también todas las actas complementarias, acuerdos y ampliaciones que pudieran haberse dispuesto o aplicado con anterioridad al presente.



Manuel Aner
Delegado ENOHSA

ARTÍCULO 2º.- ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Este convenio comprende a todo el personal tanto permanente como transitorio, en relación de dependencia, que se desempeñe en el Organismo, con excepción del Administrador, Subadministrador, o los cargos de funcionarios fuera de nivel nombrados por el Poder Ejecutivo Nacional.


Lic. Rotana G. BARBERA
SUBGERENTE RECURSOS
Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento

En todos los casos el desempeño deberá verificarse en la jurisdicción territorial conferida por la ley 24.583 y el decreto 107/97 en cualquier otra delegación que en el futuro se constituya.


Dra. SILVIA MANGANESE
Comisaria Administrativa Financiera
Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento


Sr. Néstor Fabián Álvarez
Sub Administrador
Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jurídico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

ARTÍCULO 3°.-

FABRIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA

Establécese que el personal comprendido en el presente convenio podrá acceder a los puestos de conducción referidos en el artículo anterior, quedando sometido a partir de entonces al régimen escalafonario específico que se desarrolle sobre el particular.

Nicolas Rosati
Delegado ENOHSA

La normativa que reglamente los procesos de selección que se llamen para la cobertura de los puestos comentados, deberá contemplar un reconocimiento especial para aquel personal que, revistando en el Organismo, se presente a las eventuales convocatorias.

Galana Cebey
Delegado ENOHSA

El personal permanente del ENOHSA que, mediante los procesos de selección pertinentes, acceda a algún puesto de conducción y, por ello, quedara sometido a las nuevas condiciones laborales.

Manuel Aner
Delegado ENOHSA

ARTÍCULO 4°.- SUPLETORIEDAD:

En los supuestos de interpretación de las cláusulas convencionales, que no puedan resolverse por el texto del presente convenio, deberá recurrirse a los principios emanados de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, sus normas complementarias y reglamentarias, con excepción de toda otra norma o disposición.

ARTÍCULO 5°.- PERÍODO DE VIGENCIA:

Lic. Roxana G. BARRETTA
SUBGERENTE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Saneamiento

Las condiciones generales de trabajo establecidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo regirán del 10/09/23 al 31/12/27.

Las cláusulas económicas regirán a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Saneamiento

Sr. Néstor Fabián Álvarez
Sub Administrador
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Saneamiento

JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.O.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

TABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSIA

Sin perjuicio de ello, las partes se obligan a analizar las cláusulas económicas, durante la vigencia del presente convenio, si fuera requerido por alguna de ellas.

ARTÍCULO 6°.- RENOVACIÓN:

Nicolás Rosetti
Delegado ENOHSIA

Las partes acuerdan comenzar a negociar la renovación de la presente Convención Colectiva con TRES (3) meses de anticipación a la fecha de vencimiento.

Dalana Cebej
Delegado ENOHSIA

Se deja expresa constancia que las partes acuerdan que, en caso de no acordar una nueva Convención Colectiva de Trabajo, resultaría de aplicación la normativa actualmente vigente hasta tanto una nueva convención colectiva la sustituya en el futuro, quedando la presente convención colectiva vigente en su totalidad hasta que una nueva la reemplace.

Mandari Aner
Delegado ENOHSIA

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 y equitativo.

CAPÍTULO II: INGRESO.

Lic. Roxana G. B...

ARTÍCULO 7°.- INGRESO A LA CARRERA:

Lic. Roxana G. B...
SUBGERENTE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Públicas de Salta

El personal comprendido en los alcances de este convenio, quedará incorporado a la carrera, cumplido el período de prueba que se establece en tres (3) meses de servicio efectivo contados desde la fecha de ingreso.

COM. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativa Financiera
Ente Nacional de Obras Públicas de Salta

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Públicas de Salta

Dr. Néstor Esteban Álvarez
Sub Administrador
Ente Nacional de Obras Públicas de Salta

JOSE LUIS UNGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.O.A.T.O.S.


ARIEL MONZÓN
Secretario Personal, Jurídico
Profesional y Contable
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

Durante ese lapso, la designación podrá ser cancelada en cualquier momento por el titular del Ente Nacional, aún en el caso de haberse aprobado los requisitos de admisión establecidos para el caso. En este último supuesto, deberá comunicarse tal decisión a la Co.P.A.R que se crea por el presente convenio, dentro de las SETENTA Y DOS (72) horas previas al dictado el acto pertinente.


FABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA

Con relación al periodo de prueba serán de aplicación las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.


Nicolás Roberti
Delegado ENOHSA

Será obligatorio para el ente comunicar al Sindicato, las altas y bajas producidas mensualmente.


Dalma Cebe
Delegado ENOHSA

ARTÍCULO 8°.-

La persona trabajadora quedará confirmada automáticamente una vez satisfechas las siguientes condiciones.

a) Cumplir con el periodo de tres (3) meses de servicio efectivo ya citado.


Manuel Aner
Delegado ENOHSA

Al sólo efecto de este cómputo establécese que será mes de servicio efectivo aquél en el cual el empleado haya cumplido con las jornadas que le correspondan, de acuerdo con la naturaleza y características de su prestación. Sólo podrá incluirse en dicho período lo que pudiera corresponder por licencia anual ordinaria.

b) Obtener la certificación definitiva de aptitud psico-física para la función o cargo expedida por autoridad médica competente, y de conformidad con lo regulado por la normativa vigente.


Roxana G. BARRERA
SUBGERENTE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Pùblicas de Servicios

c) Ser evaluado y obtener el nivel mínimo que establezca el régimen que al respecto se dicte en la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Co.P.A.R. (creada por el artículo 60 del presente). Este personal deberá ser calificado antes de la finalización del periodo de prueba.


CORA SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Pùblicas de Servicios

ARTÍCULO 9°.- CONDICIONES DE INGRESO:


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Pùblicas de Servicios


Sr. Néstor Fabián Álvarez
Sub Administrador
Ente Nacional de Obras Pùblicas de Servicios


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


ARTURO MONZON
Secretario Personal Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

Para que se verifique el ingreso al ENOHSA las personas postulantes deberán cumplir con los siguientes requisitos previos:


FABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA

1. Ser argentino nativo o naturalizado y/o extranjero residente en el territorio Nacional. Las autoridades del ENOHSA podrán exceptuar el cumplimiento del presente requisito por decisión fundada y previa comunicación a la Co.P.A.R.


Nicolás Rosetti
Delegado ENOHSA

2. Poseer condiciones de conducta.
3. Poseer aptitud psico-física para la función a la cual aspira, acreditada por autoridad médica competente.


Dalana Cebey
Delegado ENOHSA

4. Prestar servicios en el destino que en cualquier momento fije el ENOHSA, siempre que ello no implique un cambio permanente de zona, entendiéndose por tal aquella que se fije más allá de CINCUENTA (50) kilómetros de su residencia habitual. Para implementar el traslado se procederá conforme lo dispuesto en los art. 39, 40 y 41 del presente convenio y lo establecido en el art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTÍCULO 10. -

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


Manuel Aner
Delegado ENOHSA

a) La persona que haya sido condenada por delito cometido en perjuicio de o contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal;

b) La persona que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a la condena a que se refiere el inciso anterior;

c) La persona inhabilitada para el ejercicio de cargos públicos;


Roxana G. BARRERA
GERENTE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Médicas de Sanjamente

d) La persona sancionada con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no sea rehabilitada conforme la normativa que se encuentre vigente;

e) La persona que se encuentre en infracción a las leyes electorales y del servicio militar en el supuesto del artículo 19 de la ley 24.429;


Cdra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Médicas de Sanjamente


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Médicas de Sanjamente


Sr. María Fabiola Álvarez
Sub Gerente
Ente Nacional de Obras Médicas de Sanjamente


JOSE LUIS UNGER
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

ARIEL MONZÓN
Secretario Personal, Jerarquizado
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

f) La persona deudora morosa del fisco mientras se encuentre en esa situación.

ARTÍCULO 11.-

TABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSIA

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en el presente capítulo, o a cualquier otra norma vigente, podrán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de las funciones. La declaración de nulidad será declarada por la autoridad superior del ENOHSIA de oficio o a petición de la Co.P.A.R.

Nicolas Rosetti
Delegado ENOHSIA

Dolana Cebej
Delegado ENOHSIA

CAPÍTULO III: DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES.

ARTÍCULO 12.- DERECHOS:

Las personas trabajadoras de la planta del ENOHSIA tendrán los siguientes derechos:

Manuel Aner
Delegado ENOHSIA

1. Retribución adecuada al nivel de complejidad y responsabilidad que supongan las tareas desempeñadas;
2. Compensaciones, viáticos, de acuerdo a la naturaleza jurídica de la relación laboral;
3. Indemnizaciones según este convenio y legislación vigente al caso;
4. Igualdad de oportunidades en la carrera;

Lic. Roxana G. BARRERA
SUBGERENTE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Públicas de Serenidad

5. Formación profesional, capacitación y entrenamiento;

6. Licencias, justificaciones y franquicias;

7. Jardín materno infantil;

Sra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Públicas de Serenidad

ANDRÉS ANDRÉS M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Públicas de Serenidad

Sr. Víctor Fabián Álvarez
Jefe Administración
Ente Nacional de Obras Públicas de Serenidad

JOSE LUIS UNGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

8. Condiciones de higiene y seguridad en el desempeño de sus funciones conforme legislación vigente en la materia;

9. Interposición de recursos;

FABRIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSIA

10. Renuncia al cargo;

11. Permanencia;

12. Beneficios para jubilación o retiro;

Nicolas Rosetti
Delegado ENOHSIA

ARTÍCULO 13.-

Para el personal contratado del ENOHSIA no se aplicarán los puntos 3, 4, 9 y 11 del artículo precedente. Los restantes se aplicarán con las adecuaciones que correspondan por la naturaleza de la relación contractual.

Dalana Cebej
Delegado ENOHSIA

ARTÍCULO 14.- RETRIBUCIÓN ADECUADA:

El personal permanente tiene derecho a la retribución por sus servicios conforme a su ubicación en el nivel funcional correspondiente a la carrera del personal del ENOHSIA que se aprueba en el presente convenio.

Manuel Aner
Delegado ENOHSIA

Para gozar de este derecho deberá mediar nombramiento con arreglo a las disposiciones y procesos de selección vigentes y haberse prestado los servicios respectivos o gozar de las licencias, justificaciones o franquicias pagas aquí contempladas.

Roxana G. Las Vegas
SUBGERENTE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Públicas de San Martín

Las épocas y lugares de pago serán los que correspondan habitualmente para la liquidación de las remuneraciones para el personal de la Administración Pública Nacional.

SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Públicas de San Martín

ARTÍCULO 15.- COMPENSACIONES, VIÁTICOS E INDEMNIZACIONES:

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Públicas de San Martín

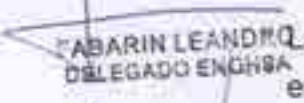
Sr. Néstor Felián Álvarez
Sub Administrador
Ente Nacional de Obras Públicas de San Martín

JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL


ARIEL MONZÓN
Secretario Personal, Jurídico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

El personal del ENOHSA tiene derecho a la percepción de aquellas compensaciones y reintegros que les correspondan por los conceptos que se aprueben en el presente texto.


FABARÍN LEANDRI
DELEGADO ENOHSA

La indemnización por despido incausado se regirá por las disposiciones establecidas por la Ley de Contrato de Trabajo o el régimen que la sustituya.


Nicolás Rosetti
Delegado ENOHSA

En materia de viáticos se aplicarán las disposiciones vigentes en la materia para el personal de la Administración Pública Nacional, con las adecuaciones que correspondan, atendiendo a las particulares características de las funciones que se desempeñan en el ENOHSA.


Dalena Cebe
Delegado ENOHSA

ARTÍCULO 16.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CARRERA:

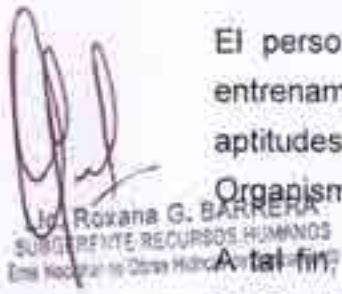
El personal comprendido en este Convenio tiene derecho a igualdad de oportunidades en la carrera para optar a cubrir cada uno de los niveles y jerarquías previstas en el mismo, siempre que cumpla con los requisitos de acceso establecidos en cada caso.


Manuel Aner
Delegado ENOHSA

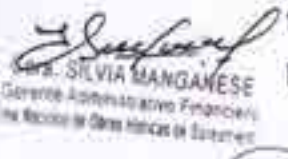
El derecho aludido se conservará aún en aquellos casos de funcionarios/as o empleados/as que se hallen gozando de cualquiera de las licencias aquí previstas.

ARTÍCULO 17.- FORMACIÓN PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN:

El personal tendrá derecho a recibir formación profesional, capacitación y entrenamiento con el objeto de mejorar los conocimientos, habilidades y aptitudes requeridas para un mejor desempeño de sus actividades en el Organismo.


Ing. Roxana G. BARRERA
SUBGERENTE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Salta

A tal fin, el ENOHSA establecerá las prioridades inherentes a su gestión, así como la programación y funcionamiento de los programas o actividades formativas, de capacitación y entrenamiento, y las condiciones exigidas al personal para su participación.


Ing. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Salta


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Salta


Sr. Néstor Fabián Álvarez
Pda. Administrador
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Salta


JOSE LUIS LINGER
S.G.B.A.T.O.S.

ARIEL MONZÓN
Secretario Profesional Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

Cuando dichas actividades tuvieran carácter obligatorio, el personal participará en la forma y oportunidades que se determinen.

El desarrollo de la carrera individual de las personas trabajadoras será responsabilidad de cada persona trabajadora, quien deberá realizar los esfuerzos necesarios, solicitando el acuerdo o apoyo de las autoridades para acceder a las actividades de capacitación, conforme a las prioridades del servicio y objetivos organizacionales del Organismo.

FABRIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSIA

El Sindicato deberá ser informado en forma previa y fehaciente en caso de incorporación de innovaciones tecnológicas, organizativas y toda la planificación de acciones de formación y capacitación profesional. Asimismo, la Asociación Sindical signataria del convenio podrá solicitar al ENOHSIA la participación sindical en la instrumentación de acciones de formación profesional para la mejor adecuación del personal al nuevo sistema.

Dalana Cebej
Delegado ENOHSIA

Las partes acuerdan que el análisis y el diseño de los lineamientos de las actividades a desarrollar deberán ser realizadas de manera participativa. En tal sentido, se integrará el Instituto "Leopoldo Marechal" y el Centro de Formación Profesional, ambas instituciones dependientes del SGBATOS, y/u otras instituciones que en el futuro se incorporen en aquellas actividades que estos pudiesen abordar, a tal efecto se constituirá una Comisión integrada por DOS (2) representantes del ENOHSIA e igual número del SGBATOS para elaborar los proyectos de capacitación.

Manuel Aner
Delegado ENOHSIA

ARTÍCULO 18.- BECAS PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL ENOHSIA:

Con efectos de promover y favorecer la prosecución de estudio de nivel medio, nivel terciario, universitario y post grado, cursados en instituciones nacionales y/o provinciales y/o municipales, tanto estatales como privadas, el ENOHSIA otorgará becas de estudios a las personas trabajadoras en actividad.

Lic. Roxana G. B...
SUBDIRENTE RECURSOS HUMANOS
Este Nacional de Obras Públicas de Salta

Dña. SILVIA MANGANESI
Gerente Administrativo-Financiero
Este Nacional de Obras Públicas de Salta

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Públicas de Salta

Dr. Néstor Fabián Álvarez
Este Nacional de Obras Públicas de Salta

JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jurídico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

Se crea un "Comité de Becas de Capacitación y Desarrollo" (en adelante CBCD) como órgano asesor del sistema de Becas. El CBCD se conformará con DOS (2) representantes titulares designados por la autoridad del ENOHSA y UN (1) suplente (mediante Resolución expresa) y DOS (2) representantes titulares y UN (1) suplente por parte del SGBATOS. El CBCD tendrá como misión la evaluación de los pedidos y el seguimiento de los beneficios otorgados, velando en todo su accionar por asegurar la igualdad de oportunidades e impulsar la implementación de una política activa de formación de recursos humanos.


FABIAN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA


Nicolas Rios
Delegado ENOHSA

El Sistema de Becas forma parte integrante, como Anexo 1, del presente Convenio Colectivo de Trabajo.


Daiana Cebe
Delegado ENOHSA

ARTÍCULO 19.- 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 tienen carácter remuneratorio, a ningún efecto, en un todo de acuerdo al Art. 103, Inc. h) de la Ley 20.744.



Manuel An
Delegado ENOHSA

ARTÍCULO 20.- LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS: LICENCIA ORDINARIA:

La persona trabajadora gozará de un período mínimo de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De VEINTE (20) días corridos cuando la antigüedad no exceda de CINCO (5) años
- b) De VEINTICINCO (25) días corridos cuando la antigüedad sea de más de CINCO (5) años y menos de DIEZ (10) años.
- c) De TREINTA (30) días corridos cuando la antigüedad sea de más de DIEZ (10) años y menos de QUINCE (15) años.


Lidia Gabriela G. S. P.
COORDINADORA DE RECURSOS HUMANOS
Este Nacional de Obras Púnicas de Suroeste


SILVIA MANGANESI
Gerente Administrativo Financiero
Este Nacional de Obras Púnicas de Suroeste


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Púnicas de Suroeste


Sr. Néstor Fabian Álvarez
Sub Administrador
Este Nacional de Obras Púnicas de Suroeste


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

d) De TREINTA Y CINCO (35) días corridos cuando la antigüedad sea de más de QUINCE (15) años.

FABRIN LEANDRO
DELEGADO ENOHS
Nicolas Rosetti
Delegado ENOHS

Para establecer la antigüedad en la licencia ordinaria, para las personas trabajadoras que se desempeñan actualmente en el Organismo, deberán computarse los años de servicios prestados en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal e incluso ad-honorem o en Entidades Privadas cuando en este último caso se halla hecho el cómputo de servicio en la respectiva Caja de Previsión Social.

Dalana Cebej
Delegado ENOHS

A los efectos de reconocimiento de la antigüedad acreditada en Entidades Privadas y hasta que la correspondiente Caja extienda las respectivas certificaciones, las personas trabajadoras deberán presentar la declaración jurada, acompañada por una constancia extendida por el o los empleadores, sujeta a la pertinente certificación documental en la que justifiquen los servicios prestados a partir de los dieciocho años de edad.

Manuel Aner
Delegado ENOHS

ARTÍCULO 21.- ANTIGÜEDAD REQUERIDA:

La antigüedad a computar para el goce la licencia ordinaria para las personas trabajadoras que ingresen a partir de la firma del presente convenio, será la que surja de la legislación laboral.

Lic. Roxana G. BARRE
SUBGERENTE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Sonorenses

Lo establecido en el párrafo anterior no podrá afectar los días de licencia ordinaria que le pueda corresponder a la persona trabajadora que actualmente presta servicios en el ENOHS al amparo de las previsiones del anterior Convenio Colectivo de Trabajo.

En caso de egreso y posterior reingreso de la persona trabajadora comprendida en el párrafo anterior quedará automáticamente sometida a las previsiones del primer párrafo del presente artículo.

Corra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Sonorenses

ARTÍCULO 22.- PERÍODO DE GOCE - OTORGAMIENTO:

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Sonorenses

Dr. Néstor Fabián Alvarez
Sub Administrador
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Sonorenses

SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

ARTEL MONZÓN
Secretario Personal Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.O.B.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

La fecha de iniciación de las vacaciones dispuesta por el empleador, como también la aceptación de la que fuera solicitada por la persona trabajadora, deberá ser comunicada por escrito a la persona trabajadora, con una antelación menor a CUARENTA Y CINCO (45) días.

FABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHS

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todas las personas trabajadoras ocupadas por el ENOHS y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el ENOHS deberá proceder en forma tal para que a cada persona trabajadora le corresponda el goce de estas por lo menos en una temporada de verano cada tres periodos.

Nicolás Rosati
Delegado ENOHS

FRACCIONAMIENTO:

A pedido de la persona trabajadora y siempre que las razones de servicio lo permitan, la licencia podrá fraccionarse en periodos no menores a SIETE (7) días corridos, con excepción con un único periodo remanente final que podrá ser inferior.

A pedido de la persona trabajadora y siempre que razones de servicio lo permitan, se podrá transferir al año siguiente hasta 1/3 de la licencia anual ordinaria, la que deberá ser usufructuada antes del 31 de diciembre de ese año.

ARTÍCULO 23.- CONDICIONES Y REQUISITOS PARA EL GOCE DE LA LICENCIA ANUAL ORDINARIA:

Las condiciones y requisitos serán los siguientes:

- a) La persona trabajadora, para tener derecho cada año a la licencia anual ordinaria, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.

Cdra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativa Financiera
Ente Nacional de Obras Públicas de San Marino


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Públicas de San Marino

Dr. Néstor Fabian Alvarez
Gerente Administrativo
Ente Nacional de Obras Públicas de San Marino

JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.O.B.A.T.O.S.


ARIEL MONZON
Secretario Personal, Administrativo
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE


FABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSIA

b) Se computarán como trabajados los días en que la persona trabajadora no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectada por una enfermedad inculpable o por infortunio de trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.


Nicolas Rosetti
Delegado ENOHSIA

c) Cuando la persona trabajadora no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el ítem a) del presente artículo, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada VEINTE (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al ítem anterior.



Daiana Cebey
Delegado ENOHSIA

d) La persona trabajadora percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se liquidará, tratándose de trabajos remunerados en forma mensual, dividiendo por VEINTICINCO (25) el importe de la remuneración que perciba en el momento de su otorgamiento. La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del beneficio.


Manuel Aner
Delegado ENOHSIA

Para un mejor ordenamiento la retribución correspondiente al período de vacaciones se liquidará junto con el salario correspondiente al mes de enero de cada año, salvo el caso de aquellas personas trabajadoras que inicien su período vacacional en el mes de diciembre y a pedido expreso de estas la retribución será liquidada en dicho mes.



Roxana G. BARRERA
SUBGERENTE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Médicas y Sanitarias

e) Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al descanso proporcional a la fracción del año trabajado. En caso de muerte, los causahabientes de la persona trabajadora serán acreedores de la indemnización prevista en este ítem.


Gora SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Médicas y Sanitarias


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Médicas y Sanitarias


Dr. Néstor Esteban Álvarez
Sub Gerente
Ente Nacional de Obras Médicas y Sanitarias


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


ARIEL MONZÓN
Secretario Personal, Jernsticio
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

ARTÍCULO 24.- LICENCIAS ESPECIALES: La persona trabajadora gozará de las siguientes licencias especiales:


TABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSIA

a. Por nacimiento de hija/o para la persona no gestante TREINTA (30) días corridos a partir del nacimiento. Dicha licencia se extenderá en TREINTA (30) días más para el caso de familia monoparental, nacimientos múltiples y nacimiento de hija/o con afección de salud y/o discapacidad;


Nicolas Roberti
Delegado ENOHSIA

b. Por matrimonio, DIEZ (10) días hábiles;

c. Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unida en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la ley, como también de hijas/o o de progenitores, CINCO (5) días hábiles;


Dalana Cebeid
DELEGADO ENOHSIA

d. Por fallecimiento de hermana/o, DOS (2) días hábiles;

e. Por fallecimiento de progenitores del cónyuge y/o abuelas/os directos, DOS (2) días hábiles;


Manuel Aner
Delegado ENOHSIA

f. Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, SIETE (7) días corridos por examen, con un máximo de VEINTIOCHO (28) días por año calendario;

Los exámenes deberán estar referidos a planes de enseñanza oficial o autorizados por Organismos provinciales o nacionales competentes.

g. Por donación de sangre o plasma o plaquetas o piel UN (1) día;


Lic. Roxana G. BARRERA
SUBDELEGADA RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Pùblicas de Salicemiento

h. Por mudanza, DOS (2) días hábiles;

i. Por matrimonio de cada uno de sus hijas/os, DOS (2) días hábiles;

j. Por Razones particulares: hasta SEIS (6) días laborables por año calendario y siempre que no exceda los DOS (2) días por mes;


Cdra. SILVIA MANGANEÈ
Secretaria Administrativa Financiera
Ente Nacional de Obras Pùblicas de Salicemiento

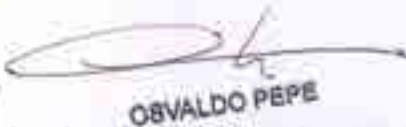
El pedido de justificación deberá ser presentado con, por lo menos, DOS (2) días hábiles de antelación.


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Pùblicas de Salicemiento


Sr. Fabián Álvarez
Srta. Administrativa
Ente Nacional de Obras Pùblicas de Salicemiento

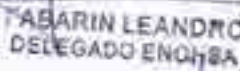

JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


ARIEL MONTAYA
Secretario Personal, Jurídico,
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

k. Justificación de Inasistencias motivadas por fenómenos meteorológicos y casos de fuerza mayor, debidamente comprobados;

l. Por salud menstrual UN (1) día por mes calendario;


FABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSIA

Las licencias a que se refiere este artículo serán pagas y el salario se calculará conforme lo dispuesto por el artículo 155 de la L.C.T.


Nicolás Roset
Delegado ENOHSIA

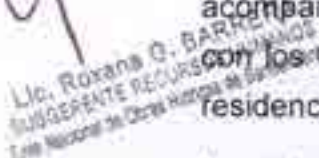
ARTÍCULO 24. Bis – LICENCIAS POR VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO Y OTRAS VIOLENCIAS EN LA VIDA PRIVADA DE LA PERSONA TRABAJADORA:


Daliana Cebe
Delegado ENOHSIA

Le corresponderá licencia con goce de haberes hasta un máximo de TREINTA días (30) a la persona trabajadora que fuere víctima de violencia doméstica basada en género y deba ausentarse de su lugar de trabajo por tal motivo, ya fuere para recomponerse, realizar las denuncias correspondientes, los trámites legales asociados, acudir a profesionales médicos y/o cualquier otro trámite derivado de la situación. Este plazo podrá ser ampliado, teniendo en cuenta las circunstancias y gravedad del caso, por decisión de un equipo interdisciplinario especializado conformado por la persona responsable de Recursos Humanos; la referente del área de Políticas de Género del Organismo y la Secretaria de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato (SGeIOT) del SGBATOS.


Manuel Aner
Delegado ENOHSIA

Asimismo, este equipo interdisciplinario será el encargado de asesorar y contener a la persona trabajadora víctima de este flagelo, brindando la orientación e información sobre los mecanismos habilitados para darle acompañamiento, realizando las articulaciones pertinentes con la línea 144 y/o con los Organismos especializados en las temáticas territoriales de la zona de residencia de la víctima.


Lic. Roxana Q. BARRE
COORDINADORA DE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Públicas de Saneamiento

Los principios rectores de la intervención del equipo interdisciplinario serán la confidencialidad, el respeto, la celeridad y la no revictimización.


LIC. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Públicas de Saneamiento

La solicitud de acceso a la licencia y a los recursos aquí detallados podrá ser realizada directamente por la persona que padezca la situación de violencia o


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Públicas de Saneamiento


Sr. Néstor Esteban Álvarez
Gerente General
Ente Nacional de Obras Públicas de Saneamiento


SR. SERGIO LINGERT
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


ARIEL MONZÓN
Secretario Personal, Jurídico,
Profesional y Coordinación
S.G.D.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

bien indicada en mutuo acuerdo con ella por el equipo interdisciplinario especializado interviniente. Deberá reconocerse previamente la situación de violencia por intermedio de la presentación de denuncia o intervención judicial, y en el caso de no poseer dicho requisito podrá ser reemplazado por un informe confeccionado a tal fin por el equipo interdisciplinario especializado con el aporte, por parte de la víctima, de los elementos de prueba que consten en su poder, si los tuviera.


FABARÍN LEONARDO
DELEGADO ENOHSIA

OTROS TIPOS DE VIOLENCIA QUE AFECTAN A LA PERSONA TRABAJADORA.

La licencia estipulada en el presente artículo para los casos de violencia de género en el ámbito doméstico, podrá ser otorgada, de forma análoga, en aquellos casos en que la persona trabajadora haya sido afectada por otros tipos de violencias graves que, conforme al dictamen del equipo interdisciplinario, revistan gravedad.


Daliana Cebe
Delegado ENOHSIA

Se entiende por violencia grave : aquellas que se ejerzan sobre el cuerpo y/o los bienes de la persona trabajadora y/o su grupo familiar conviviente y que le ocasionen un menoscabo y/o afectación /alteración psíquica, psicológica, física (se incluyen en estos supuestos, sin que el listado sea taxativo, sino meramente enunciativo/ilustrativo : la agresión física con lesiones durante robo en vivienda; ataque a su integridad física/abuso sexual del propio trabajador/a y/o de hijas/os menores y/o incapaces a su cargo; otros casos que revistan tal gravedad).


Manuel Aner
Delegado ENOHSIA

En tales casos el pedido deberá formalizarse ante Recursos Humanos del Organismo, debiendo presentar en ese momento, la denuncia policial y/o antecedente judicial y demás elementos que avalen la situación.

La decisión será tomada por la persona responsable de Recursos Humanos en base al dictamen del equipo interdisciplinario y el análisis riguroso de cada caso en particular.


Lic. Daliana G. BARRERA
SUGERENTE RECURSOS HUMANOS
Eje Nacional de Obras Públicas de Saneamiento


Cdra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Eje Nacional de Obras Públicas de Saneamiento


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Eje Nacional de Obras Públicas de Saneamiento

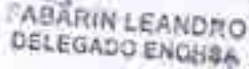

Sr. Néstor Palillo Alvarez
Eje Nacional de Obras Públicas de Saneamiento


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL


ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jerarquía
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

El presente Convenio Colectivo de Trabajo con el fin de adaptar su texto a los aspectos más relevantes y competentes del Convenio N° 190 y la Recomendación N° 206 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha incorporado a partir del 18/05/2021 el Protocolo de Actuación para la Prevención, Orientación e Intervención ante situaciones de violencia laboral y/o de género. **(ANEXO 5).**


FABARÍN LEANDRO
DELEGADO ENOHSÁ

Este protocolo es una herramienta para el abordaje de la violencia de género con un claro mensaje de tolerancia cero a las agresiones, la violencia de cualquiera tipo y al acoso en el mundo del trabajo del ENOHSÁ.


Nicolás Rosetti
Delegado ENOHSÁ

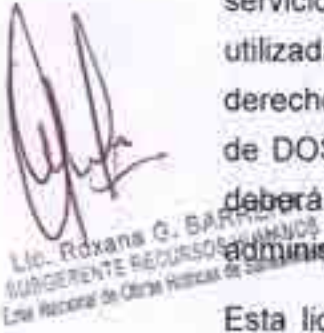
Dicho documento fue consensuado en un marco de respeto, trabajo en equipo (ENOHSÁ- SGeIOT - SGBATOS) y bajo los lineamientos establecidos por la comunidad internacional del trabajo, que indicó claramente que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo no van a tolerarse y deben acabar.


Dalians Ceber
Delegado ENOHSÁ

ART.25.- LICENCIA SIN GOCE DE HABERES:

En el transcurso de cada decenio la persona trabajadora podrá utilizar la licencia por razones particulares sin remuneración por el término de UN (1) año, pudiéndose fraccionar y dejando librada su concesión a las posibilidades del servicio, y a las razones que justifiquen el pedido. El término de licencia no utilizada, no puede ser acumulada a los decenios subsiguientes. Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios deberá transcurrir un plazo mínimo de DOS (2) años entre la terminación de una y la iniciación de otra. Además, deberá contar con una antigüedad ininterrumpida de CINCO (5) años en la administración pública.


Manuel Aner
Delegado ENOHSÁ


Lic. Roxana G. BARTHÉ
SUBGERENTE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Públicas de Salaverry

Esta licencia podrá prorrogarse por UN (1) año más en iguales condiciones, cuando las actividades que realice la persona trabajadora, a juicio del Organismo, resulten de interés para la Institución. En este caso la persona trabajadora queda comprometida a no retirarse de la institución hasta


Cdra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativa Financiera
Ente Nacional de Obras Públicas de Salaverry


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Públicas de Salaverry


Sr. Néstor Fabián Álvarez
Sub Administrador
Ente Nacional de Obras Públicas de Salaverry


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL


OSVALDO PEPE

transcurridos DOS (2) años como mínimo desde la fecha del reintegro a sus funciones.


ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jefe
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.

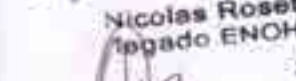
ARTÍCULO 26.- PERMISO POR RAZONES PARTICULARES:

Por razones particulares debidamente acreditadas, se reconocerán:


FABARÍN LEONARDO
DELEGADO ENOHSIA

a. Hasta VEINTICUATRO (24) horas laborables por año calendario, con un máximo de TRES (3) horas y UNA (1) hora como mínimo por día, siempre que no se afecte el servicio.

b. Hasta DOCE (12) horas laborales por año calendario, como licencia de corresponsabilidad, cuando se trate de razones en materia de cuidados para niños y controles médicos de hijas/os y/o personas a cargo, como también para actividades, reuniones y/o actos escolares de hijas/os. Dicha licencia se extenderá a VEINTE (20) horas para el caso de familia monoparental. Recursos Humanos del Organismo llevará el control estadístico sobre el goce de esta licencia la que será monitoreada por género cada SEIS (6) meses, a los efectos de, junto a la Secretaría de Género del SGBATOS, estimular y poner en práctica capacitación/actividades y, mecanismos que incentiven la corresponsabilidad familiar en tareas de cuidados.


Nicolás Rosetti
DELEGADO ENOHSIA


Dalana Cebe
DELEGADO ENOHSIA

ARTÍCULO 27.- PERMISO PARA ATENCIÓN DE FAMILIARES:

a. En aquellos casos de urgencia, enfermedad o accidente de un familiar directo y que dada su naturaleza u oportunidad demandaren la presencia de la persona trabajadora para brindar cuidado al paciente, la parte empleadora deberá extender un permiso que le posibilite atender dicha situación. Dicho permiso no podrá superar los TREINTA (30) días corridos, continuos ó discontinuos por año calendario.


LIDIA MARÍA C. BARRERA
SUPERINTENDENTE DE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Médicas de Sanarremón

Para el caso en que la persona afectada fuera familiar directo de más de una persona trabajadora del Organismo, deberán estipular entre ellos la forma de


CDOA SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativa Financiera
Ente Nacional de Obras Médicas de Sanarremón


ING. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Médicas de Sanarremón


Sr. Néstor Fabian Alvarez
Sub Administrador
Ente Nacional de Obras Médicas de Sanarremón


JOSE LUIS LINGER
S.G.B.A.T.O.S.



ARIEL MONZÓN
Secretario Profesional Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO FEPE

ejercicio del presente inciso a efectos de cumplir con el límite de días de licencia establecido.

b. Para el caso en que la persona trabajadora deba cuidar o asistir a hija/o menor de edad a su cargo por afección grave de salud y/o discapacidad, la parte empleadora deberá extender un permiso que le posibilite atender dicha situación. Dicho permiso será de CUARENTA (40) días corridos, continuos o discontinuos por año calendario. Asimismo, para aquellos casos donde el cuidado o asistencia requieran la extensión del presente plazo, intervendrá un equipo interdisciplinario conformado por las personas responsables de Recursos Humanos, el área de Género del Organismo y la Secretaria de Igualdad de Oportunidades y Trato - SGeIOT- del SGBATOS, quienes brindarán asesoramiento y adoptarán, de manera conjunta, las medidas necesarias con el objetivo de contribuir en la conciliación familiar y laboral, para el desarrollo personal, profesional e igualdad de oportunidades en la carrera de la persona trabajadora. En caso de discrepancia intervendrá la COPAR.

La parte empleadora tendrá derecho a verificar, a través de su aseguradora, servicio de medicina laboral o por cualquier otro medio idóneo, las circunstancias declaradas por la persona trabajadora.


FABARÍN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA


Nicolas Rosetti
Delegado ENOHSA


Daliana Cebey
Delegada ENOHSA


Manuel Aner
Delegado ENOHSA


ARTÍCULO 28.- RESERVA DEL PUESTO:

INCISO 1º: SERVICIO MILITAR Y CONVOCATORIAS ESPECIALES: El empleador reservará el puesto por un año a la persona trabajadora que se acoja al servicio militar voluntario.

Este beneficio sólo abarcará a la persona trabajadora que a la fecha de solicitud tenga hasta DIECINUEVE (19) años como máximo.

En caso de movilización o convocatoria obligatoria se aplicará el artículo 214 de la L.C.T. o la norma que lo sustituya o reemplace.


L.C. Patricia G. BARRERA
SUBGERENTE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Hidricas de Salta


DR. SILVIA MANGANESE
Jefe de Gabinete Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Hidricas de Salta


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Hidricas de Salta


Sr. Esteban Alvarez
Sub-Administrador
Ente Nacional de Obras Hidricas de Salta


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

ARIEL MONZÓN
Síndico Personal Jurídico
Profesional / Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.

INCISO 2º : DESEMPEÑO DE CARGOS ELECTIVOS:

Las personas trabajadoras 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 TREINTA (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones.

LEANDRO TABARIN
DELEGADO ENOHS

El periodo de tiempo durante el cual las personas trabajadoras hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado periodo de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por la ley, estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo le hubiesen 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.

Nicolas Roseti
Delegado ENOHS

Dalana Cebej
Delegado ENOHS

Producido el despido o no-reincorporación de una persona trabajadora que se encontrare en la situación descrita en los artículos 214 o 215 L.C.T., este podrá reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por la falta u omisión del preaviso conforme la L.C.T., estatutos profesionales o convenciones colectivos de trabajo. A los efectos de dichas indemnizaciones la antigüedad computable incluirá el periodo de reserva del empleo.

Manuel Aner
Delegado ENOHS

ROSARIO G. BARRERA
COORDINADORA DE RECURSOS HUMANOS
EN EL SECTOR DE OBRAS HÍDRICAS DE SANTIAGO

ARTÍCULO 29.- LICENCIA PARA PERSONAS GESTANTES POR NACIMIENTO :

Para las personas gestantes será de CIENTO VEINTE (120) días corridos, fraccionados en DOS (2) tramos, con goce íntegro de haberes.

Queda prohibido el trabajo de la persona trabajadora durante el periodo de licencia establecido, sin embargo, la persona trabajadora podrá optar por

SILVIA MANGANESI
Gerente Administrativo Financiero
En el Sector de Obras Hídricas de Santiago

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Sector Nacional de Obras Hídricas de Santiago

Sr. Néstor Facilio Alvaroz
En el Sector de Obras Hídricas de Santiago

JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


ARIEL MONZÓN
Secretaría Personal Jurídico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OBVALDO PEPE

reducir el periodo de licencia anterior al parto, el cual en ningún caso podrá ser inferior a TREINTA (30) días. En este último supuesto, el resto del periodo de licencia previa se acumulará al periodo de descanso posterior al parto.

En caso de nacimiento pre término, se acumulará al tramo posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, hasta completar los CIENTO VEINTE (120) días.

En el caso de nacimiento sin vida o fallecimiento perinatal, la persona gestante podrá solicitar la aplicación de la normativa establecida en el presente artículo.

La licencia prevista en el presente artículo, será extensiva a quienes se les hubiese otorgado la guarda con fines de adopción de lactantes.


FABARÍN LEANDRO
DELEGADO ENOHS
Nicolas Rosetti
Delegado ENOHS



Daliana Cebe
Delegado ENOHS

ARTÍCULO 30.- PERMISO HORARIO POR LACTANCIA Y/O ALIMENTACIÓN:

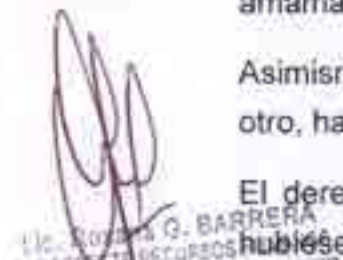
Se podrá disponer de DOS (2) permisos de UNA (1) hora cada uno, para amamantar o alimentar a hija/o en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un periodo no superior a UN (1) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones de salud -acreditadas por profesional- se recomiende amamantamiento o lactancia por otro periodo de igual duración.

Asimismo, podrá optar por acumular ambos permisos, uno a continuación del otro, haciéndolo coincidir con el inicio o fin de la jornada laboral.

El derecho previsto en el presente artículo será extensivo a quienes se les hubiese otorgado la guarda con fines de adopción de lactantes.

En caso de nacimiento y/o adopciones múltiples se adicionará UNA (1) hora más diaria.


Manuel Añez
Delegado ENOHS


Lic. Roxana G. BARRERA
FUNDACIÓN RECURSOS
Estrategia de Cuidado Materno de Salud Integral


LIC. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Tribunal Electoral de Justicia de San Salvador


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Tribunal Electoral de Justicia de San Salvador


Sr. Néstor Ferrán Alvaroz
Sub Administrador
Tribunal Electoral de Justicia de San Salvador

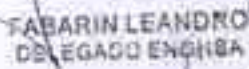

JOSE LUIS UNGER
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


ARIEL MONZÓN
Secretario General, Jerarquizado
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.

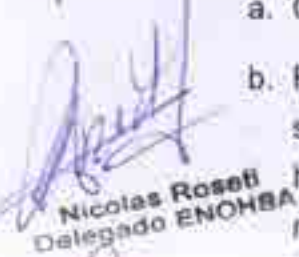

OSVALDO PEPE

ARTÍCULO 31.- OPCIÓN EN FAVOR DE LA PERSONA TRABAJADORA - ESTADO DE EXCEDENCIA:

La persona trabajadora con más de UN (1) año de antigüedad que tuviera un hijo/a, luego de gozar de la licencia por nacimiento para personas gestantes, podrá optar entre las siguientes alternativas:



FABARÍN LEANDRO
DELEGADO ENOHSBA

- a. Continuar su trabajo en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b. Renunciar a su trabajo, percibiendo una compensación por el tiempo de servicios consistente en el VEINTICINCO POR CIENTO (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 periodo no inferior a UN (1) mes ni superior a SEIS (6) meses.
- d. Continuar con su trabajo desde la modalidad de TRABAJO REMOTO percibiendo el CIEN POR CIENTO (100%) de sus haberes. Esta franquicia se acordará por espacio MAXIMO de SEIS (6) meses contados a partir de la finalización de la licencia por maternidad.
- e. Para los casos de nacimiento de hijas/os con Síndrome de Down, será de aplicación lo dispuesto por la Ley 24.716 "Licencia especial por nacimiento de hijo/a con Síndrome de Down".
- f. Para los casos de nacimiento de hijos/as con discapacidad y/o afección grave de salud, vencido el plazo de la licencia por nacimiento, podrá optar por la reducción de su jornada laboral en DOS (2) horas por todo el lapso en que se mantenga vigente su Certificado Único de Discapacidad y hasta que el hijo/a cumpla la mayoría de edad. La remuneración que en estos casos corresponde abonar a la persona trabajadora se liquidará conforme a la que percibía, por su jornada completa, con más los aumentos que al periodo de interrupción se hubieren acordado.


Nicolás Rosetti
Delegado ENOHSBA


Dalgna Cebe
Delegado ENOHSBA


Manuel Arer
Delegado ENOHS


Lidia Roxana G. BARRERA
SUBSECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS
Unidad Ejecutiva de Recursos Humanos de Salta


Dra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Sociales de Salta


Ing. Alejandro M. HPC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Sociales de Salta


Dr. Néstor Fabian Álvarez
Médico Gerontólogo
Unidad Ejecutiva de Recursos Humanos de Salta


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

A los fines de su implementación para hacer uso de los derechos acordados en los incisos b), c), d), e) y f) del presente artículo la persona trabajadora deberá modificarlo en forma expresa y por escrito.

Las alternativas contempladas en el presente artículo serán extensivas a quienes se les hubiese otorgado la guarda con fines de adopción de lactantes,

La persona trabajadora no gestante que quede a cargo del menor y acredite tal situación, gozará de igual beneficio para las alternativas propuestas.

ARTÍCULO 32.- ADOPCIÓN:

Las personas trabajadoras, cualquiera sea su género, que adopten menores no lactantes de hasta DIECISIETE (17) años de edad, gozarán de una licencia de SESENTA (60) días a partir del acto del otorgamiento de la guarda con vista a la adopción.

Esta licencia se extenderá a NOVENTA (90) días para el caso de familia monoparental, adopción múltiple, adopción de niñas/os con discapacidad y/o con problemas de salud.

Para ello deberá acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se considerará como acto de adopción, aquél que otorgue la tenencia provisoria o definitiva del menor.

ARTÍCULO 33.- FERIADOS, DÍAS NO LABORABLES Y DÍA DEL TRABAJADOR SANITARIO:

Serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en el régimen legal aplicable o que lo sustituya en el futuro.

ARIEL MONZÓN
Secretario Personal, Jurídico
Profesional y Casación
S.G.B.A.T.O.S.

ADARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHS

Nicolas Rosetti
Delegado ENOHS

Dalana Cebey
Delegado ENOHS

Manuel Aner
Delegado ENOHS

Ing. Roxana G. BARRERA
SUJETA RECURSOS HUMANOS
Este Nacional de Obras Públicas de San Marino

Cdra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Este Nacional de Obras Públicas de San Marino

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Públicas de San Marino

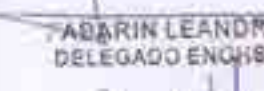
Sr. Néstor Pablo Álvarez
Este Nacional de Obras Públicas de San Marino

JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


ARIEL MONZÓN
Secretario Personal, Investigación
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador. En dichos días, las personas trabajadoras que presten servicio, percibirán el salario simple.


FABRIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSIA

Sin perjuicio de lo indicado en el párrafo anterior, las partes reconocen como "Día de la persona trabajadora Sanitarista" al día QUINCE (15) de mayo de cada año.


Nicolas Rosetti
Delegado ENOHSIA

La persona trabajadora por dicho aniversario gozará de asueto con goce de haberes. Si dicha fecha recayera en los días martes o miércoles, el asueto se trasladará al lunes anterior, mientras que, si fuera jueves, viernes, sábado o domingo, se correrá al lunes siguiente.

ARTÍCULO 34.- ENFERMEDADES DE LARGO TRATAMIENTO - ACCIDENTES INCULPABLES:


Dalana Cebe
Delegado ENOHSIA

Ambos supuestos quedarán regulados de la siguiente manera:


Manuel Anar
Delegado ENOHSIA

a. PLAZO - REMUNERACIÓN:


Lic. Roxana O. BARRERA
SUSCRIBENTE RECURSOS
Caja Nacional de Obras Médicas de Sanatorio

Cada enfermedad y/o accidente inculpable que impida la prestación de servicios no afectará el derecho de la persona trabajadora a percibir su remuneración durante un período de tres meses, si su antigüedad en el servicio fuese menor de cinco años y de seis meses si fuera mayor. En los casos en que la persona trabajadora tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedida de concurrir al trabajo, los periodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a SEIS (6) y DOCE (12) meses, respectivamente, si la antigüedad fuese superior a CINCO (5) años.

La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los DOS (2) años. La remuneración que en


CDRA. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Caja Nacional de Obras Médicas de Sanatorio


Ing. Alejandro M. HPC
GERENTE GENERAL
Caja Nacional de Obras Médicas de Sanatorio

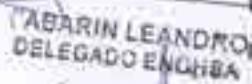

Sr. Fabián Álvarez
Sub Administrador
Caja Nacional de Obras Médicas de Sanatorio

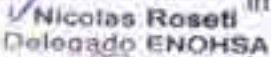

JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL


ARIEL MONZÓN
Secretario Personal, Jerarquización
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

estos casos corresponda abonar a la persona trabajadora se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con mas los aumentos que durante el periodo de interrupción fuesen acordados a los de su misma categoria por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviese integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte, según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios no pudiendo, en ningún caso, las remuneraciones de la persona trabajadora enferma o accidentada, ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.


TABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA


Nicolas Roseti
Delegado ENOHSA



Daiana Cebey
Delegado ENOHSA

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador, no afectará el derecho de la persona trabajadora a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquellas se dispusieran estando la persona trabajadora enferma o accidentada, o que esta circunstancia fuese sobreviniente.

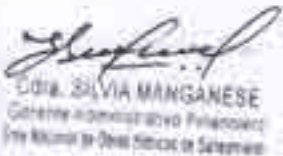
b. AVISO DEL EMPLEADOR:

La persona trabajadora, 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 estuviera imposibilitada 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. Excepto que demostrara en forma fehaciente, que trató de comunicarse y le resultó imposible hacerlo.

c. CONTROL.:

La persona trabajadora estará obligada a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.


Dña. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Salta


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Salta


Sr. María Fabiana Alvarez
Gerente Administrativa
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Salta


JOSE LUIS EINGER
SECRETARIO GENERAL


ARIEL MONZÓN
Secretario General Interino
Profesional y Consultación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

d. CONSERVACIÓN DEL EMPLEO:

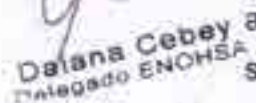
Artículo 211 : Vencidos los plazos de interrupción del trabajo (pago) por causa de accidente o enfermedad inculpable, si la persona trabajadora no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un año, contado desde el vencimiento de aquellos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.


FABARÍN LEANDRO
DELEGADO ENOHSIA


Nicolás Rosetti
Delegado ENOHSIA

REINCORPORACIÓN:

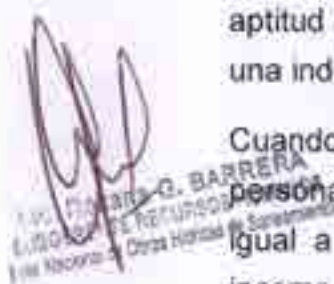
Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultare una disminución definitiva en la capacidad laboral de la persona trabajadora, y este no estuviera en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.


Dalana Cebe
Delegado ENOHSIA


Manuel Aner
Delegado ENOHSIA

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuera imputable, deberá abonar a la persona trabajadora una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de la L.C.T..

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica de la persona trabajadora, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la prevista en el artículo 245 de la L.C.T.-


G. BARRERA
LUGAR DE RECURSOS
Este Nacional de Obras Hidráulicas de Sanzamiento

Cuando de la enfermedad o accidente se derivare incapacidad absoluta para la persona trabajadora, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de la L.C.T.. Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto.

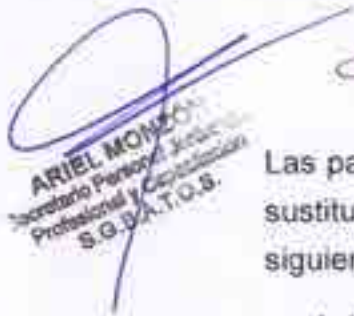

Dora SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo-Financiero
Este Nacional de Obras Hidráulicas de Sanzamiento

ARTÍCULO 35.- ENFERMEDADES COMUNES:


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Hidráulicas de Sanzamiento


Sr. Néstor Fabián Álvarez
Este Nacional de Obras Hidráulicas de Sanzamiento


JOSÉ LUIS LÓPEZ
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


ARIEL MONZÓ
Secretario Personal, Jurídico,
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

Las partes amplían los beneficios indicados precedentemente y mientras no se sustituya el sistema de protección por la contingencia de enfermedad de la siguiente manera:

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

ARTÍCULO 36.- ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES ACCIDENTES:

Se aplicarán las disposiciones de la Ley N° 24.557, Decreto reglamentario y leyes concordantes y/o modificatorias si son sustituidas en el futuro.

ARTÍCULO 37.- JARDIN MATERNO INFANTIL:

Se dispone un monto correspondiente de: 30% (TREINTA POR CIENTO) del Nivel A Rango I, por cada hijo/a y por mes, para las personas trabajadoras del ENOHSa.


Podrán gozar de este beneficio las personas trabajadoras cuyos/as hijos/as no hubieran cumplido los 6 (SEIS) años al 30 de junio de dicho año, en cuyo caso el presente beneficio solo se percibirá hasta el mes de inicio del ciclo lectivo (primer grado primario).

Para tener el derecho al reintegro se deberá presentar mensualmente la factura correspondiente del establecimiento al cual los/las niños/as concurren.

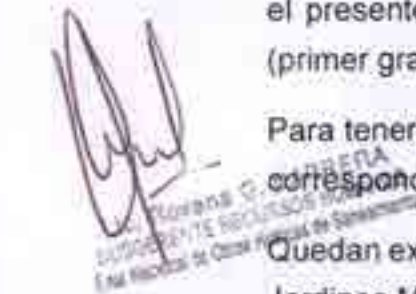
Quedan exceptuados de este beneficio las personas trabajadoras que utilicen los Jardines Maternos Infantiles que dependieran o cuyos servicios fueron ofrecidos por el SGBATOS.


GABRIEL LEANDRO
DELEGADO ENOHSa


Nicolás Rosetti
Delegado ENOHSa


Dalana Cebey
Delegado ENOHSa


Manuel Aner
Delegado ENOHSa


GABRIELA
SUDEPENENTE RECLUTOS
El Ministerio de Obras Públicas de Salta


Ciudad. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Públicas de Salta


Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Públicas de Salta


Patricia Álvarez
Gerente General
Ente Nacional de Obras Públicas de Salta

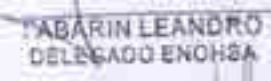

JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


ARIEL MONZON
Secretario Personal Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

Este concepto tiene carácter no remunerativo y tiene vigencia desde el 01 de diciembre del año 2017.

Asimismo, el Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (SGBATOS) se compromete a informar en forma periódica la disponibilidad de vacantes en los Jardines Maternales Infantiles de su dependencia, que pudieran ser utilizadas por personal del ENOHSA.


TABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA

ARTÍCULO 38.-REGIMEN DISCIPLINARIO:

El régimen disciplinario se regulará conforme la Ley de Contrato de Trabajo, mediante resolución del Administrador del ENOHSA con participación previa de la CoPAR.


Nicolas Rosetti
Delegado ENOHSA

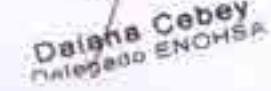
RÉGIMEN DISCIPLINARIO:

Se aplicará al personal del ENOHSA el régimen disciplinario previsto en la Ley de Contrato de Trabajo.

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

El superior jerárquico deberá:

- 1.- Firmar la constancia de recepción del reclamo que quedará en poder de la persona trabajadora.
- 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 a la persona trabajadora.


Dalina Cebe
Delegado ENOHSA


Manuel Aner
Delegado ENOHSA


Carlos G. BARRERA
SECRETARÍA EJECUTIVA HUMANOS
Este Nacional de Obras Públicas de Saneamiento


Dra. SILVIA MANGANESI
Gerente Administrativo Financiero
Este Nacional de Obras Públicas de Saneamiento


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Públicas de Saneamiento


Néstor Fabián Álvarez
Gerente de Administración
Este Nacional de Obras Públicas de Saneamiento


JOSE LUIS LINGER
SECRETARIO GENERAL

OSVALDO PEPE

4.- Anunciar dicha situación a la entidad sindical a fin de que esta tome conocimiento de la situación planteada, no solo la interposición del reclamo sino también la resolución que al respecto se tome.

En caso que la respuesta no satisfaga a la persona trabajadora, esta podrá plantear la cuestión ante la representación sindical.

Se considerará negativa la falta de respuesta por el superior inmediato, cuando hayan transcurrido CINCO (5) días hábiles desde la presentación del reclamo, sin respuesta alguna.

ARIEL MC
Secretario Pese
Profesional y
S.G.A.T.O.S.

ABARIN LEONARDO
DELEGADO ENOHSA

Nicolás Rosetti
Delegado ENOHSA

ARTÍCULO 39.- RENUNCIA AL CARGO:

Las personas trabajadoras deberán formalizar su renuncia al cargo mediante los medios de notificación fehaciente contemplados en la normativa aplicable en materia de procedimientos administrativos.

Estarán obligadas a permanecer en el cargo por treinta días corridos a partir de la fecha en que sea receptada la renuncia salvo que ésta sea aceptada con anterioridad por la autoridad competente.

Una vez notificada al ENOHSA, la renuncia no podrá ser retractada por la persona trabajadora.

Alina Ceber
Delegado ENOHSA

Manuel Aner
Delegado ENOHSA

ARTÍCULO 40.- DEBERES:

Las personas trabajadoras del ENOHSA deberán observar los deberes y prohibiciones que establece la Ley de Contrato de Trabajo, en especial la relacionada con el obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de una buena persona trabajadora, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato de trabajo.

En tal sentido y por el tipo de prestaciones a su cargo, deberán especialmente:

Lic. ROSA G. BARRERA
SUBSECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS
Este Nacional de Obras Públicas de Sarawak

Cdra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativa Financiera
Este Nacional de Obras Públicas de Sarawak

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Públicas de Sarawak

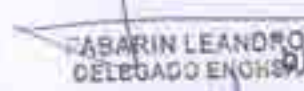
Dr. Néstor Fabián Álvarez
Este Nacional de Obras Públicas de Sarawak

JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.A.T.O.S.


ARIEL MENZÓN
Secretario Profesional Jurídico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

a) Prestar el servicio personalmente de acuerdo a la modalidad que se establezca mediante Reglamento aprobado con participación de la Co.P.A.R., con eficacia, eficiencia y responsabilidad laboral, en las condiciones y modalidades que se le determinen, de conformidad con el presente convenio colectivo.


CABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHS

b) Observar en el servicio y fuera de él una actitud ética y comportarse con respeto y cortesía en su relación con el público, con sus pares y con las autoridades del Ente;


Nicolás Rosell
Delegado ENOHS

c) Responder por la eficacia, rendimiento de la gestión y del personal y bienes del área a su cargo;


Daiana Cebey
Delegado ENOHS

d) Respetar y hacer cumplir las normas vigentes;

e) Obedecer toda orden emanada del superior, en tanto reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos vinculados con funciones específicas del Organismo, siempre que se adecue a las estipulaciones del presente convenio;


Manuel Anier
Delegado ENOHS

f) Observar el deber de fidelidad que se derive de la indole de las tareas que le fueran asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta.

g) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Organismo o configurar un delito;


GABRIELA G. BARRERA
LUGAR DE REGISTROS
Ejec. Nacional de Obras Públicas de Sookremery

h) Prestar su colaboración para preservar las condiciones de seguridad e higiene del trabajo, para lo cual deberán:

(i) conocer, cumplir y hacer cumplir las normas y procedimientos referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado de la infraestructura, equipamientos, sistemas e instalaciones brindados por el Organismo para el funcionamiento de las actividades institucionales;

(ii) Conocer y cumplir debidamente las normas de seguridad del Organismo, con criterios de colaboración y solidaridad por ambas partes;


Cora SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ejec. Nacional de Obras Públicas de Sookremery


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ejec. Nacional de Obras Públicas de Sookremery


Sr. Esteban Esteban Alveira
Sub-Administrador
Ejec. Nacional de Obras Públicas de Sookremery


SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

ARIEL MONZON
Secretario Personal, Jurídico
Profesional y Consultivo
S.G.B.A.T.O.S.

(iii) Cuidar la conservación de los avisos y carteles que señalen medidas de seguridad e higiene y observar sus prescripciones.

Para cumplimentar el presente ítem, y con el fin de adecuar la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo a las necesidades y requerimientos del organismo, la Co.P.A.R. elaborará un manual de higiene y seguridad que, una vez aprobado, se le proporcionará a las personas trabajadoras para su cumplimiento efectivo.

CABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA

ARTÍCULO 41.- PROHIBICIONES:

Nicolas Roseti
Delegado ENOHSA

Sin perjuicio de lo señalado en el primer párrafo del artículo anterior, el personal queda sujeto a las siguientes prohibiciones:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones;
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia física o jurídica que gestionen o exploten concesiones, permisos, o servicios vinculados con el Organismo, o que fueran sus proveedores o contratistas;
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, o franquicias que celebre u otorgue el Organismo;
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen obligaciones o beneficios con entidades directamente fiscalizadas por el ENOHSA.

Daiana Cebej
Delegado ENOHSA

Manuel Aner
Delegado ENOHSA

El Ente estará obligado a observar los deberes y obligaciones que pone en el empleador la actual Ley de Contrato de Trabajo, en todo aquello que no haya sido tratado en forma expresa por el presente convenio, en especial lo relacionado con el deber de ocupación y al mantenimiento de la integridad psico-física de las personas trabajadoras.

Lic. María G. BARRERA
SUBSECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Santiago

Gracia
Dra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativa Financiera
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Santiago

Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Santiago

Dr. Néstor Fabian Alvarez
Jefe Administrativo
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Santiago

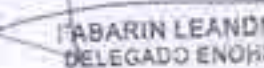
JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jerárquico
Profesional y Capacitación
B.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

CAPÍTULO IV: CONDICIONES DE TRABAJO.

ARTÍCULO 42.- JORNADA DE TRABAJO:


FABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA

Se establece la jornada de trabajo convencional de CUARENTA (40) horas laborables semanales consideradas como OCHO (8) horas laborables diarias de lunes a viernes, pudiendo ser la misma bajo la modalidad de trabajo mixto entre trabajo remoto y presencial, de acuerdo a las pautas reglamentarias que establezca la autoridad del ENOHSA, en orden al procedimiento, y con la participación de la Co.P.A.R.


Nicolás Rosetti
DELEGADO ENOHSA

Para el personal con jornada común, las horas extraordinarias se abonarán como los indica la Ley de Contrato de Trabajo, con recargo del CINCUENTA POR CIENTO (50%) en días hábiles y hasta las TRECE (13) horas del día sábado, y con el recargo del CIEN POR CIENTO (100%) desde las TRECE (13) horas del día sábado, domingo y feriados, siendo de aplicación al caso lo establecido en el decreto 484/00 y la Resolución 303/00 en un todo de acuerdo a la Ley 11.544 art. 4°.


Dalana Cebe
DELEGADO ENOHSA


Manuel Aner
DELEGADO ENOHSA

La persona trabajadora tendrá derecho a gozar de un plazo mínimo de TREINTA (30) minutos para alimentarse, dentro de la jornada de trabajo habitual. Dicho beneficio se otorgará preferentemente al promediar la jornada, excepto que por necesidades operativas o de distinta naturaleza, deban otorgarse en otro momento.


LIDIA G. BARRERA
SUBSECRETARÍA DE SEGUROS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Médicas de Sanamiento

ARTÍCULO 43.- CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE PARA EL TRABAJO:

El ENOHSA es responsable de la seguridad e higiene en el trabajo para con las personas trabajadoras que ocupen, según lo disponga la legislación vigente, y se ajustará a las siguientes normas:


CORA SILVIA MANGANESÉ
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Médicas de Sanamiento


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Médicas de Sanamiento

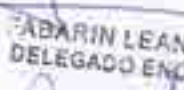

Dr. María Fabiana Álvarez
Subsecretaría de
Ente Nacional de Obras Médicas de Sanamiento


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
B.G.B.A.T.O.S.



ARIEL MONZÓN
Secretario Personal, Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

- a. Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas y sanitarias; así como los equipos, instalaciones generales y útiles de trabajo.
- b. Evitar 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.
- c. Instalar equipos o sistemas para afrontar los riesgos en caso de incendio y otros siniestros.
- d. Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
- e. Realizar por sí o por terceros los exámenes pre ocupacionales, periódicos, y previos a la terminación de la relación laboral o de egreso. En todos los supuestos deberá notificar por escrito a la persona trabajadora y observar los requisitos de la normativa vigente de Higiene y Seguridad.
- f. Informar a las personas trabajadoras por escrito el nombre de la Administradora de Riesgos del Trabajo contratada o si es un empleador autoasegurado. En todos los supuestos debe entregarle una credencial o constancia con los datos necesarios para que la persona trabajadora pueda requerir la atención en caso de accidente. Asimismo, la información debe exponerse en los lugares de trabajo.


FABARÍN LEANDROMO
DELEGADO ENOHSIA


Nicolás Rosetti
Delegado ENOHSIA


Daliana Cebe
Delegado ENOHSIA


Manuel Aner
Delegado ENOHSIA


Lic. Roberto E. BARRETA
SUBDIRECTOR GENERAL
Este Nacional de Obras Públicas de Salaverry

CAPÍTULO V: RÉGIMEN ESCALAFONARIO.

ARTÍCULO 44:

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


Cdra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Este Nacional de Obras Públicas de Salaverry


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Públicas de Salaverry

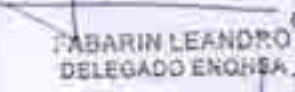

Sr. Néstor Fabian Alvarez
Sub-Directora
Este Nacional de Obras Públicas de Salaverry


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


ADRIEL RONZON
Secretaría Personal, Jurídica
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.-T.O.S.


OSVALDO PEPE

No se evalúan personas, sino las tareas que se integran en la posición de trabajo.
El sistema presenta SEIS (6) niveles y cada uno de estos niveles está conformado por DOCE (12) rangos que conforman la banda o recorrido posible desde el punto inicial (Rango 1) a la meta (Rango 12).


FABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSIA

Toda persona que sea designada para desempeñar una tarea dentro del Organismo, será ubicada en el nivel al que corresponda esa tarea. Esto implica que su sueldo básico mensual no será menor que el inicial del nivel correspondiente.


Nicolás Roselli
Delegado ENOHSIA

Créase la Junta Permanente de Aplicación de Escalas, Funciones y Calificación, que será integrada por TRES (3) representantes del ENOHSIA y TRES (3) representantes del SGBATOS. La misma funcionará con los alcances y atribuciones reglamentadas en el **Anexo 2**.

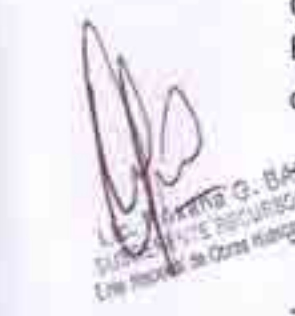

Daliana Cebe
Delegado ENOHSIA

El corrimiento dentro del nivel hasta llegar a la meta se realizará únicamente conforme al Reglamento de Promoción entre Niveles Funcionales elaborado por la Junta Permanente de Aplicación de Escalas, Funciones y Calificación, el cual se adjunta como **Anexo 3**.


Manuel Aner
Delegado ENOHSIA

INCISO 1º : CRECIMIENTO SALARIAL DENTRO DE UN MISMO NIVEL :

Cada Nivel está comprendido por los rangos establecidos en el **Anexo 4**.
El crecimiento dentro del nivel de la persona trabajadora depende, entre otros, de los siguientes factores:


Mariana G. BARBERA
SUBSECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS
Este Ministerio de Obras Públicas de Sarawak

- su desempeño.
- la evolución de las características de la tarea,
- el grado de conocimiento e incremento de su experiencia;


Cora SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Este Ministerio de Obras Públicas de Sarawak

Este crecimiento de rango en el nivel (recorrido entre el inicial y la meta) reunido todos los requisitos correspondientes, en ningún caso podrá realizarse


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Ministerio de Obras Públicas de Sarawak


Sr. Néstor Fabian Alvarez
Este Ministerio de Obras Públicas de Sarawak


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL



OSVALDO PERE

PIEL MO
Milio Piel
S.G. S.A.

si la persona trabajadora no acredita un tiempo mínimo de DOS (2) años en el rango anterior.

INCISO 2º : CRECIMIENTO SALARIAL CAMBIANDO DE NIVEL:

JABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSIA

Una persona puede ser designada por la autoridad del ENOHSIA en un nivel más alto de dos maneras diferentes:

1- accediendo por sus merecimientos y capacidad a una tarea perteneciente al nivel superior;

NICOLAS ROSETI
DELEGADO ENOHSIA

2- al verse modificada, por cambio de tecnología o por enriquecimiento de las tareas habituales requeridas en forma tal que justifiquen su nueva calificación en otro nivel.

Dalana Ceber
DELEGADO ENOHSIA

La diferencia entre el inicial y la meta de los niveles superior es mayor que la diferencia de los niveles inferiores. Los recorridos crecen a medida que se asciende desde los niveles más bajos hasta los más altos.

Manuel Aner
DELEGADO ENOHSIA

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

LIC. RAYENA G. VARRERA
SUBDIRECTORA RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Saneamiento

3- Las personas trabajadoras que presenten la constancia de Título en Trámite de una carrera universitaria o Título en Trámite de un Instituto Superior (Terciario), serán automáticamente promovidos a la categoría profesional correspondiente (Nivel D), siempre y cuando la carrera universitaria o terciaria que hayan finalizado esté vinculada a su sector de trabajo en el ENOHSIA y a las competencias y funciones laborales que tenga asignadas.

CDRA SILVIA MANGANESI
Gerente Administrativa Financiera
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Saneamiento

Del mismo modo, las personas trabajadoras que teniendo carreras universitarias finalizadas, presenten la constancia de finalización y/o título de Posgrado serán promovidos/as automáticamente a un nivel escalafonario acorde a su especialización (Nivel E), siempre que ello implique un crecimiento salarial y

Mg. Alejandro M. WOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Saneamiento

Dr. Néstor Facián Álvarez
Sub Administrador
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Saneamiento

JOSE LUIS UNGERI
SECRETARIO GENERAL

OSVALDO PEPE

ARIEL MONZÓN
Secretario General de Asesoría
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.

siempre y cuando el Posgrado realizado esté vinculado a su sector de trabajo en el ENOHSA, como así también, a las competencias y funciones laborales asignadas.

JARIN LEANDRO
Delegado ENOHSA

En caso de que suscite duda o conflicto la aplicación del art. Precedente se llamará a la CO.P.A.R. de acuerdo a lo establecido en los art. 60 y 61 de CCT.

Nicolás Rosetti
Delegado ENOHSA

ARTÍCULO 45.- CLASIFICACIÓN DE PUESTOS:

En orden a las facultades que le son propias, el titular del ENOHSA aprobará tanto los puestos de trabajo y su descripción y perfiles generales y particulares de acceso, como el encuadre de aquellos en los distintos niveles funcionales contemplados en el presente Convenio, con las limitaciones que determinen los créditos presupuestarios aprobados para el Ente.

Dalana Cebej
Delegado ENOHSA

ARTÍCULO 46. NIVELES FUNCIONALES:

Se establecen a continuación los distintos niveles en los cuales quedarán comprendidas las distintas funciones o tareas dentro del Organismo.

Manuel Aner
Delegado ENOHSA

NIVEL A

Grado de complejidad de tareas. Siguiendo instrucciones simples y detalladas que establecen la naturaleza del trabajo y los métodos operativos a aplicarse, la persona trabajadora ejecuta tareas caracterizadas por su simplicidad, su carácter repetitivo, o bien su analogía, con arreglo al procedimiento indicado. Eventualmente implica aquellas que requieran la aplicación de conocimientos específicos.

Lic. Roxana G. BARRERA
SUBGERENTE RECURSOS HUMANOS
Calle Nacional de Clases Médicas de Sarandí

Nivel de responsabilidad comprometido. Supone responsabilidad por la ejecución de tareas del tipo de las señaladas en el párrafo anterior.

Cdra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Calle Nacional de Clases Médicas de Sarandí

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Calle Nacional de Clases Médicas de Sarandí

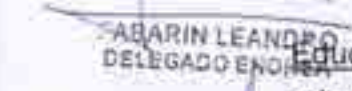
Dr. Néstor Fabián Álvarez
Calle Nacional de Clases Médicas de Sarandí

JOSE LUIS LINGERI
Calle Nacional de Clases Médicas de Sarandí


RIEL MO
Cargo Personal
Asesor y Asesor
E.O. de la U.S.


OSVALDO PEPE

Nivel de autonomía funcional: Implica sujeción a instrucciones establecidas por los superiores y a rutinas estrictas de trabajo por las cuales requiere de supervisión inmediata.


FABARÍN LEANDRO
DELEGADO ENOHS

Educación formal y grado de experiencia requerida: Requieren un período de adaptación que normalmente no excede de un mes y pueden ser cumplidas con un nivel educacional primario completo o gracias a una formación equivalente, o bien por la experiencia en el trabajo.


Nicolás Rosetti
Delegado ENOHS

A título de ejemplo se mencionan integrando este nivel posiciones como mensajero/a, sereno/a, cadete/a, ascensorista y otras funciones asimilables.


Daisa Cebey
Delegado ENOHS

NIVEL B

Grado de complejidad de tareas: Siguiendo instrucciones precisas y detalladas y las informaciones suministradas sobre la modalidad operativa y sus objetivos que indican las acciones que deberán realizarse, los límites que deben respetarse, los métodos utilizados y los medios disponibles, la persona trabajadora ejecuta una tarea medianamente calificada constituida por una serie de operaciones diversas que deben encadenarse en forma coherente en función del resultado esperado.


Marquer Aner
Delegado ENOHS

Nivel de responsabilidad comprometido: Supone responsabilidad por tareas predominantemente de ejecución (administrativas, técnicas o de oficios especializados) de baja o mediana calificación.


Lic. Roberto G. BARRE
E.O. de la U.S. Recursos Humanos
E.O. de la U.S. Dirección de Recursos Humanos

Nivel de autonomía funcional: Implica sujeción a instrucciones precisas y control directo proveniente de un/a agente de nivel de calificación superior.


DRA. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
E.O. Nacional de Obras Hidráulicas de Saraguro


ALEJANDRO M. HOC
GERENTE GENERAL
E.O. Nacional de Obras Hidráulicas de Saraguro


Sr. Héctor Fabián Álvarez
E.O. de la U.S. Recursos Humanos
E.O. de la U.S. Dirección de Recursos Humanos


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL


ARIEL MONZÓN
Secretario General Jurisdiccional
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


TBARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHTSA


OSVALDO PEPE

Educación formal y grado de experiencia requerida: Breve periodo de capacitación y de adaptación y el nivel mínimo de educación formal será el de ciclo básico de secundario, pudiendo adquirirse el nivel de conocimientos sea en la escuela o gracias a una formación equivalente, o bien por la experiencia profesional.

A título de ejemplo cabe señalar funciones tales como: personal auxiliar en administración, personal para conducir vehículos, personal para recepción, telefonistas y otras asimilables.


Nicolás Rosetti
Delegado ENOHTSA


NIVEL C

Grado de complejidad de tareas: Siguiendo instrucciones generales relativas a los métodos conocidos o establecidos y que dejan cierto margen de iniciativa sobre la elección de los medios que habrán de emplearse y el orden de las fases cumplidas, la persona trabajadora ejecuta trabajos complejos de carácter administrativo o técnico en cuanto a la aplicación de datos o al estudio de una parte del problema, aplicando una técnica conocida. Podrá asumirse la responsabilidad técnica de la labor realizada por un personal de menor calificación.



Daiana Cebey
Delegado ENOHTSA


Manuel Aner
Delegado ENOHTSA

Nivel de responsabilidad comprometido: Implican en principio responsabilidad por la ejecución de tareas, basadas en la aplicación de tecnologías específicas y por la organización de las propias actividades. Asimismo, puede suponer supervisión básica y ejecutiva sobre la gestión de sectores organizativos de menor nivel; por la programación operativa de tareas según necesidades y prioridades; por la conducción o supervisión de personal y por el control directo o indirecto tanto cuantitativo o cualitativo de las actividades.


Lidia Gabriela BARRERA
SUSANA DE RECURSOS HUMANOS
Este Nacional de OTRAS Nacionales de Seguros

Nivel de autonomía funcional: Supone sujeción a objetivos, métodos y procedimientos generales, con relativa autonomía para la toma de decisiones


Cora. SILVIA MANGANESE
Directora Administrativa Financiera
Este Nacional de OTRAS Nacionales de Seguros


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de OTRAS Nacionales de Seguros

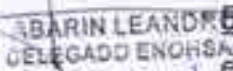

Sr. Héctor Fabián Álvarez
Este Nacional de OTRAS Nacionales de Seguros


JOSE LUIS EINGER
SECRETARIO GENERAL


OSVALDO PEPE


ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.D.A.T.O.S.

y/o la formulación de recomendaciones ante su superior. Ocasionalmente resuelve situaciones imprevistas.


IBARIN LEANDR
DELEGADO ENOHS

Educación formal y grado de experiencia requerida: Nivel de educación equivalente a secundario completo o bien capacitación apropiada a las tareas o incumbencias de sus funciones.

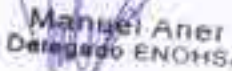

Nicolas Rosati
Delegado ENOHS

A título de ejemplo cabe citar: personal administrativo con experiencia, auxiliares de contabilidad, profesionales en informática, personal administrativo en secretarías de Gerencia y funciones asimilables.

NIVEL D


Dalana Cebe
Delegada ENOHS

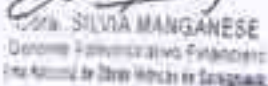
Grado de complejidad de tareas: Comprende la realización de actividades profesionales o de aplicación de técnicas o de procesos administrativos complejos que impliquen formulación y desarrollo de programas y procedimientos en el campo administrativo, profesional y/o técnico.


Manuel Aner
Delegado ENOHS

Nivel de responsabilidad comprometido: Implican responsabilidad técnica-profesional por la realización de análisis, estudios, controles, informes, investigaciones, asesoramientos, evaluaciones, normas, procedimientos, sistemas, etc., y/o por el logro de resultados profesionales, administrativos o técnicos complejos. Podrá extenderse a la participación en la planificación de actividades y a la programación y reprogramación operativa de éstas según necesidades y prioridades.


Lic. Roxana G. BARRERA
SUBGERENTE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Públicas de San Marino

Nivel de autonomía funcional: Supone sujeción a objetivos, métodos, procedimientos específicos y, eventualmente, a planes con relativa autonomía para aplicar la iniciativa personal, para la toma de decisiones y/o para la formulación de recomendaciones dentro de pautas fijadas.


Sra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Públicas de San Marino


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Públicas de San Marino

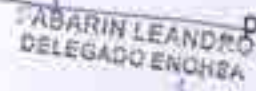

Sr. Néstor Fabián Álvarez
Sub Gerente General
Ente Nacional de Obras Públicas de San Marino


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL


ARIEL MONZON
Secretario Personal, Asesoramiento
Profesional y Capacitación
S.G. D.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

Educación formal y grado de experiencia requerida: Formación secundaria, técnica, terciaria o universitaria de acuerdo a los requerimientos del perfil del cargo. A título de ejemplos se observan, personal administrativo con alta experiencia en las tareas asignadas, personal Técnico especializado, profesionales y funciones asimilables.


FABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA

NIVEL E

Grado de complejidad de las tareas: Siguiendo pautas que constituyen un marco para todas las funciones y en las que se define el propósito de la labor acompañada de instrucciones especiales que abarcan los nuevos problemas, la persona trabajadora es responsable de la ejecución o coordinación de un plan completo de labor o de una parte (que variará en importancia de acuerdo con el escalón en que ha sido clasificado) de un esquema complejo. El trabajo mencionado requiere el examen e integración de los datos observados; las limitaciones de carácter técnico, económico, administrativo, etc., y el costo de cualesquiera medidas que puedan proponerse en cooperación con funcionarios que desarrollan otras actividades especializadas.

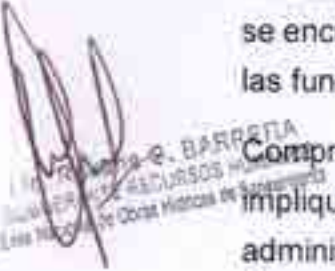

Nicolás Rosetti
Delegado ENOHSA


Dalina Cebey
Delegado ENOHSA


Manuel Aner
Delegado ENOHSA

En general, las funciones mencionadas consisten en estudiar, mejorar constantemente y desarrollar productos, métodos o procesos que entrañan innovaciones. La medida en que la planificación, síntesis y coordinación o gestión se encuentren asociadas o combinadas dependerá de la importancia o escala de las funciones de que se trata.

Comprende asimismo tareas profesionales altamente especializadas que impliquen la formulación y desarrollo de planes y proyectos en el campo administrativo, profesional y/o técnico. Puede incluir el desarrollo de funciones de organización y control de unidades organizativas de nivel División. Asimismo, puede comprender la participación en actividades de asesoramiento, planeamiento u organización en unidades orgánicas.


INGRID BARETTA
Subdirectora de Recursos Humanos
Este Nacional de Obras Médicas de Sanatorio


DRA. SILVIA MANGANESI
Sistema Administrativo Financiero
Este Nacional de Obras Médicas de Sanatorio


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Médicas de Sanatorio


Dra. María Estela Álvarez
Subdirectora
Este Nacional de Obras Médicas de Sanatorio


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
SGSSTO


ARIEL MONZÓN
Secretario Personal, Administrativo
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

Nivel de responsabilidad comprometido: la persona trabajadora asume generalmente responsabilidades técnicas o administrativas frente a un personal menos calificado. Puede implicar responsabilidad sobre la gestión y el logro de resultados operativos del sector organizativo a su cargo (Jefatura de División o equivalente); control de las actividades; uso de recursos asignados; cumplimiento de normativas; especificaciones técnicas y administrativas y conducción del personal.


FABIAN LEANDRO
DELEGADO ENOHSa

Asimismo, incluirá, eventualmente, compromiso técnico-profesional por la elaboración y/o coordinación de proyectos, investigaciones, asesoramientos, evaluaciones, normas, procedimientos, sistemas, etc. y/o por el logro de resultados profesionales o técnicos especializados.


Daniela Cebey
Delegado ENOHSa

Nivel de autonomía funcional: Personal sujeto a políticas específicas con autonomía para la toma de decisiones y/o la formulación de recomendaciones dentro de la competencia asignada. Tendrá exclusión del régimen convencional de jornada y amplia disponibilidad horaria.


Manuel Anel
Delegado ENOHSa

Grado de educación formal o experiencia requerida: Será exigible un nivel mínimo de educación formal equivalente a secundario, terciario o universitario completo adecuado a los perfiles del puesto de trabajo de que se trate.


MARÍA G. B...
SECRETARÍA DE GESTIÓN
Y ADMINISTRACIÓN
DEL SECTOR PÚBLICO
ESTADO NACIONAL DE CORAS INDÍGENAS DE SANTA CRUZ

A título de ejemplo se pueden señalar posiciones como Jefaturas de División, puestos de conducción reconocidos equivalentes de mediana o baja complejidad, personal Asesor, Profesionales especializados adscriptos a Gerencias y Subgerencias.


SILVIA MANGARISE
Secretaria Administrativa Financiera
Estado Nacional de Coras Indígenas de Santa Cruz


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Estado Nacional de Coras Indígenas de Santa Cruz


Sr. Néstor Fabila Alvarez
Sup. Administrativo
Estado Nacional de Coras Indígenas de Santa Cruz


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

NIVEL F

Grado de complejidad de las tareas: Comprende actividades administrativas, profesionales o técnicas altamente especializadas que impliquen: a) Formulación y desarrollo de planes y proyectos en el campo administrativo, profesional y/o técnico; b) Coordinación, organización, conducción y/o control de unidades organizativas de nivel no inferior a Jefaturas de Departamento. c) Participación en formulación y propuesta de políticas específicas y generales para el área a la que reporta.

Nivel de responsabilidad comprometido: Implica asumir responsabilidad sobre participación y elaboración de propuestas para el proceso de planificación general correspondiente al área a la que reporta, la planificación operativa concreta de las actividades y la determinación de necesidades y recursos. Asimismo, se extiende al compromiso sobre la gestión y el logro de resultados operativos del Sector organizativo a su cargo (Jefatura de Departamento/Jefaturas Gerenciales); control de actividades; uso de recursos asignados; cumplimiento de normativas, especificaciones técnicas y administrativas y conducción del personal.

Nivel de autonomía funcional: Sujeto a políticas específicas, con autonomía para la toma de decisiones y/o la formulación de recomendaciones dentro de la competencia asignada.

Educación formal y experiencia requerida: Nivel secundario, terciario o universitario completo adecuado a las exigencias del perfil correspondiente al puesto de trabajo de que se trate.

A título de ejemplo se señalan: Jefaturas de Departamento; personal Asesor; Gerencias, Subgerencias y Profesionales adscriptos a la Administración o Sub-administración del Ente.

ARIEL MUNZON
Secretario Personal, Instrucciones
Profesionales y Capacitación
S.G.B. A.T.O.S.

IBARRIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA

Nicolas Roselli
Delegado ENOHSA

Dalana Gebey
Delegado ENOHSA

Manuel Aner
Delegado ENOHSA

ROXANA G. BARRERA
SECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Pùblicas de Saneamiento

CDRA. SILVIA MANGARESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Pùblicas de Saneamiento

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Pùblicas de Saneamiento

Dr. Néstor Pablo Álvarez
Secretario de Planeación y Presupuesto

JOSE LUIS MINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.

ARTÍCULO 47.- PRINCIPIOS DE POLIVALENCIA Y FLEXIBILIDAD FUNCIONAL:

Las partes acuerdan que el principio básico de interpretación de 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 de las personas trabajadoras bajo justas y adecuadas condiciones de trabajo.

AGARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSIA

En consecuencia, las funciones y tareas que se mencionan en la presente convención deberán interpretarse en todos los casos según los principios de solidaridad, colaboración y el ejercicio responsable del principio de POLIVALENCIA funcional, sin desmedro de los legítimos intereses de las personas trabajadoras. Por ello, las tareas de menor calificación serán adjudicadas en forma excepcional cuando sean complementarias del cometido principal del desempeño o cuando una circunstancia transitoria así lo requiera.

Nicolas Rosati
Delegado ENOHSIA

Dalano Cebej
Delegado ENOHSIA

El empleador deberá dispensar a todas las personas trabajadoras igual trato u oportunidad ante aquellas situaciones o circunstancias que presenten características similares.

Manuel Aner
Delegado ENOHSIA

ARTÍCULO 48.- CUBRIMIENTO DE PUESTOS:

Cuando se planteen necesidades de cubrir puestos de trabajo, el ENOHSIA los asignará prioritariamente al personal comprendido en este Convenio. A tal efecto, se realizarán las promociones necesarias.

RODRIGO G. ROBERTA
SUBGERENTE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Saneamiento

El Organismo se compromete a difundir las búsquedas internas mediante la publicación en todos los medios de comunicación existentes (cartelera, boletines internos, intranet), debiendo constar: puesto, perfil de función y descripción general de tareas; condiciones que deben reunir los postulantes, plazo, forma y lugar en que deberán presentarse las solicitudes.

SILVIA MANGANESI
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Saneamiento

Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Saneamiento

Dr. Juan Carlos Alvarez
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Saneamiento

JOSE LUIS LINGERI
S.G.B.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

En caso de no existir personal con el perfil requerido se recurrirá a la incorporación de nuevo personal externo, que en igualdad de condiciones, será considerado como factor decisivo el hecho de ser hijo/a de una persona trabajadora en actividad o jubilado/a del Enohsa siempre que reúna los requisitos de idoneidad requeridos para el puesto a cubrir.

En caso que la persona trabajadora fallezca en actividad, la vacante podrá ser cubierta prioritariamente por un familiar que se encuentre bajo su sostén, circunstancia comprobable mediante Declaración Jurada, siempre y cuando dicho familiar cumpla con las exigencias mínimas de puesto que se le asigne.

Para tal fin se organizará un sistema de información único, compartido entre el Organismo y el SGBATOS.

ARTÍCULO 49.- ANÁLISIS DE DESEMPEÑO PERIÓDICO DEL PERSONAL

El análisis del desempeño periódico del personal permanente, se instrumentará por el ENOHSA mediante una evaluación anual, a los fines de garantizar una mayor eficiencia del servicio y la adecuada implementación de las normas de seguridad por parte de las personas trabajadoras.

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

Oportunamente se informará a la CoPAR el procedimiento y periodo en que se realizará el análisis del desempeño.

ARTÍCULO 50.- TAREAS MÁS VALORIZADAS:

DR. ANDRÉS M. THOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Hidráulicas de Montevideo

Dr. Néstor Fabián Álvarez
Este Nacional de Obras Hidráulicas de Montevideo

JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


ARIEL MONZÓN
Secretario Personal, Jerarquía
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

Las personas trabajadoras que transitoriamente realicen tareas comprendidas en niveles distintos al que tienen asignado, 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 y mediante la resolución expresa de la autoridad del Ente, con el reconocimiento de la diferencia salarial, desde la ocupación efectiva de la tarea.


GABRIEL LEANDRO
DELEGADO ENOHS

Nicolás Rosetti
Delegado ENOHS

Corresponderá la asignación definitiva en el nivel que corresponda a dicha tarea luego de transcurrido el plazo de 180 (CIENTO OCHENTA) días para las funciones de jefaturas de áreas y departamentos, y de 360 (TRESCIENTOS SESENTA) días para las funciones de gerente y subgerente.


Dalina Cebe
Delegado ENOHS

Ambos plazos serán considerados como periodos de prueba en la nueva función. Previo a su vencimiento de Jefatura/Gerencia correspondiente realizará una evaluación formal del desempeño a fin de determinar la procedencia de la confirmación en el puesto y la asignación de la categoría.


Manuel Aner
Delegado ENOHS

Este artículo podrá ser solicitado para la subrogancia en caso que el titular de la unidad organizativa (Área, Departamento, Subgerencia o Gerencia) goce de licencia vacacional, licencias por enfermedad de largo tratamiento (Art. 34). En este último supuesto, la junta de Escalas, funciones y calificación podrá solicitar para la persona trabajadora reemplazante/subrogante, que no haya alcanzado el plazo de 180 (CIENTO OCHENTA) días para las funciones de jefaturas de áreas y departamentos, y de 360 (TRESCIENTOS SESENTA) días para las funciones de gerente y subgerente una promoción a un grado diferente a la inicial de la escala de funciones de la tarea efectivamente realizada.


Lic. Mariana G. B...
Licenciada en Recursos Humanos
Este Recurso de OTRAS FUNCIONES

La aplicación del Art. 50 deberá ser solicitada mediante nota y efectivizada mediante resolución expresa de la máxima autoridad del Organismo.

ARTÍCULO 51.-


Cdta. SILVIA MANGANESE
Directora Administrativa Financiera
Este Recurso de OTRAS FUNCIONES


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Recurso de OTRAS FUNCIONES

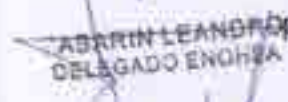

Sr. Héctor Esteban Álvarez
Este Recurso de OTRAS FUNCIONES


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


ARIEL MONTÓN
Secretario General Adjunto
Profesional Capacitación
S.O.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

La ubicación del personal por el ENOHSA dentro de los niveles establecidos en este convenio se efectuará en un todo de acuerdo con la descripción y definiciones de los mismos, teniéndose en cuenta las tareas que efectivamente tengan asignadas dentro de la estructura organizativa del ENOHSA y que en la práctica ejecute.


ADRIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA

ARTÍCULO 52.- PROGRESIÓN EN LA CARRERA:


Nicolás Rosetti
Delegado ENOHSA

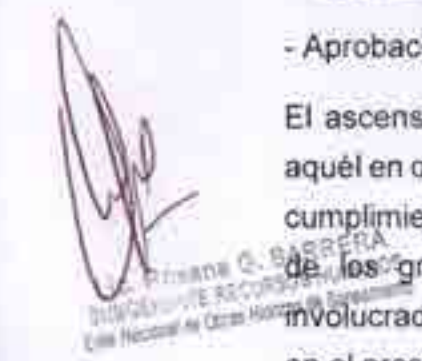
El progreso gradual que pudiera corresponderle a cada persona trabajadora del ENOHSA a partir de la ubicación inicial asignada en el régimen escalafonario de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio, se verificará sobre la base de, entre otros, los siguientes factores:


Dalana Cebey
Delegado ENOHSA

- Evaluación favorable del desempeño conforme a las pautas que se determinen en la reglamentación pertinente;
- Nivel de educación formal y grado de capacitación adquirida para la realización de las actividades a su cargo;
- Grado de experiencia o antigüedad calificada en la función;
- Aportes e innovaciones que optimicen las funciones;
- Potencial para desempeñar funciones de complejidad superior;
- Aprobación del proceso de selección pertinente, cuando corresponda.


Manuel Aner
Delegado ENOHSA

El ascenso a un puesto de trabajo que suponga un nivel funcional diferente a aquél en que reviste la persona trabajadora, supondrá en todos los casos y previo cumplimiento de los procesos de selección que se establezcan, la modificación de los grados de complejidad, autonomía y responsabilidad de las tareas involucradas, según el descriptivo funcional que, para cada nivel, se establece en el presente convenio.


FERNANDO E. BARRERA
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS
Este Nacional de Obras Públicas de Salta


SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativa Financiera
Este Nacional de Obras Públicas de Salta

El progreso dentro de un mismo nivel se adecuará a las pautas reglamentarias que establezca la autoridad del ENOHSA, en orden al procedimiento, y con la


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Públicas de Salta

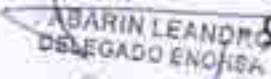

Sr. Néstor Felián Álvarez
Este Nacional de Obras Públicas de Salta


SECRETARIO GENERAL
S.O.B.A.T.O.S.


ARIEL MONZON
Secretario Personal, Jurídico
Profesional y Capacitación
S.G.P.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

participación institucional, establecida en el artículo 44 último párrafo del presente convenio.


ADARIN LEANDRI
DELEGADO ENOHSIA

CAPÍTULO VI: RÉGIMEN REMUNERATIVO.

ARTÍCULO 53.- COMPOSICIÓN DEL SISTEMA REMUNERATORIO:

El sistema remuneratorio de este convenio está constituido por dos conceptos: el sueldo básico mensual y los adicionales cuando correspondan.


Nicolas Rosetti
Delegado ENOHSIA

ARTÍCULO 54.- CÁLCULO DE LAS REMUNERACIONES PARA LOS DISTINTOS NIVELES:

Se puntualizan en el cuadro del **Anexo 4** los montos iniciales de recorrido y meta, de acuerdo a cada nivel mencionado en el presente convenio.


Dalana Cebey
Delegado ENOHSIA

Se deja expresamente aclarado que los montos establecidos en el **Anexo 4** comprenden toda la remuneración mensual que percibe la persona trabajadora, a excepción de los adicionales fijados en los artículos 56 y 57 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.


Manuel Añez
Delegado ENOHSIA

ARTÍCULO 55.- ASIGNACIONES TRANSITORIAS:

Se entiende por asignación transitoria la que se deba a causas de accidentes y enfermedades sean estos inculpables o de trabajo y enfermedades de largo tratamiento y/o por traslado.


FLORENCIA G. BASSO
GERENTE RECURSOS HUMANOS
Este Nacional de Obras Públicas de Salta

En ningún caso la asignación transitoria que se deba a licencias ordinarias generará el beneficio previsto en este artículo, ni se computará a sus fines los periodos que se cumplan en esta asignación. Se aplicará en casos de designación en función o tarea.


Dra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Este Nacional de Obras Públicas de Salta


Ing. Alejandro M. HDC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Públicas de Salta


Sr. Fabián Álvarez
Este Nacional de Obras Públicas de Salta


JOSE LUIS LINGER
SECRETARIO GENERAL
EGGATOS

ARIEL MONZÓN
Secretario Profesional Jurídico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

Transcurridos TREINTA (30) días continuos o discontinuos en las condiciones previstas en el apartado a), la persona trabajadora que reemplace a otro percibirá el Salario Básico Mensual por las tareas efectivamente realizadas. A estos fines se abonará el mismo que percibiera por el reemplazado al momento de producirse el reemplazo.

LEON LEANDRO
DELEGADO ENOHSIA

ARTÍCULO 56.- ADICIONALES


Nicolas Rosetti
delegado ENOHSIA

a) ADICIONAL POR PRODUCTIVIDAD Y FUNCIÓN:

Las personas trabajadoras podrán hacerse acreedoras a un adicional por productividad de acuerdo a los montos establecidos en el anexo 4, cuyas características dependerán de lo que establezcan de común acuerdo las partes en la Co.P.A.R.


Daliana Cebej
delegado ENOHSIA


b) ADICIONAL RECONOCIMIENTO AL TRABAJADORA/A POR CUMPLIMIENTO DE PRESENTISMO :

Las personas trabajadoras podrán hacerse acreedoras a un adicional por presentismo cuyas características dependerán de lo que establezca por vía reglamentaria el titular del ENOHSIA con acuerdo de las partes en la Co.P.A.R.


Manuel Aner
Delegado ENOHSIA

c) COMPLEMENTO OPERATIVO DE PROGRAMA:

Las personas trabajadoras serán acreedoras de un adicional denominado complemento operativo de programa, el cual consta de rangos, inicial, intermedio, avanzado y superior para los distintos niveles funcionales detallados en el Anexo 4 del presente.


Lidia Pokana G. BARRIOS
CURSISTE RECURSOS HUMANOS
Ene Nacional de Obras Médicas de Salud

d) COMPLEMENTO OPERATIVO DE TRABAJO:

Las personas trabajadoras en cumplimiento de los objetivos de los distintos programas de este Organismo, serán acreedoras de un complemento mensual



SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ene Nacional de Obras Médicas de Salud


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ene Nacional de Obras Médicas de Salud

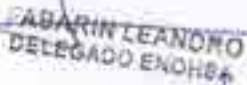

Dr. Néstor Fabián Álvarez
Ene Nacional de Obras Médicas de Salud


JOSE LUIS JASSO
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


ARIEL MONZON
Secretario Personal Jerarquico
Profesional y Capacitacion
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

que corresponde al nivel funcional E-F intermedio de acuerdo al adicional establecido en el inciso c.)


CABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA

e) FALLA DE CAJA:


Las personas trabajadoras que realicen efectivamente tareas en la tesorería del Organismo, trabajando con dinero en efectivo y /o medios electrónicos. Percibirán un adicional que se calculará aplicando el 12% sobre el nivel A rango


Nicolas Rosati
Delegado ENOHSA

f) ADICIONAL JEFE DE ÁREA Y/O DEPARTAMENTO:

Las personas trabajadoras que a través de resolución expresa se les haya asignado la responsabilidad y/o función de jefaturas de área / sector/ departamento, responsable de programas, basado en la responsabilidad funcional percibirán un adicional de acuerdo a los montos establecidos en el anexo 4 que forma parte del presente


Dalana Cebey
Delegado ENOHSA


Manuel Aner
Delegado ENOHSA

ARTÍCULO 57.- ADICIONAL POR TÍTULO:

Las personas trabajadoras del ENOHSA percibirán un adicional en concepto de titulo de acuerdo a los estudios realizados. Se establecen los valores del presente adicional en los siguientes montos:


ADICIONAL POR TÍTULO:

Universitario	\$ 50677.66
Terciario	\$ 36201.94
Secundario completo o educación polimodal	\$ 25338.79


Dña. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Eje Nacional de Obras Públicas de Sanatorio


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Eje Nacional de Obras Públicas de Sanatorio

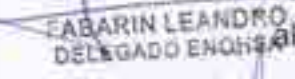

Sr. Walter Federico Alvarez
Sub Administrador
Eje Nacional de Obras Públicas de Sanatorio


JOSE LUIS LINGER
S.G.B.A.T.O.S.


ARIEL MOIZÓN
Secretario Personal, Jerguero
Profesional y Confección
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

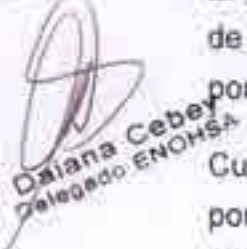
Asimismo, las partes acuerdan promover la terminación de los niveles educativos formales de quienes no hubiesen completado el Ciclo de Educación General Básica Obligatoria de estudios. A este mismo efecto la entidad sindical compromete su colaboración mediante el aporte de convenios, relaciones interinstitucionales o demás alicientes para la concreción de dicho alcance.


FABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHS


Nicetas Rosetti
Delegado ENOHS

ARTÍCULO 58.- JUBILACIÓN O RETIRO:

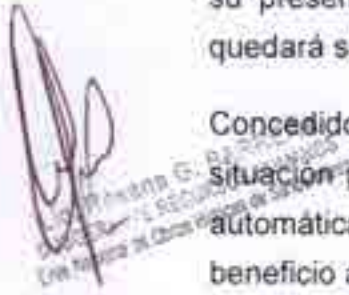
El personal que solicitare su jubilación o retiro podrá continuar en la prestación de su servicio hasta que se otorgue el beneficio o, de no finalizarse el trámite, por el plazo máximo de UN (1) año.


Daliana Cebey
Delegado ENOHS

Cuando la persona trabajadora reuniere los requisitos exigidos para obtener el porcentaje máximo del haber de la jubilación ordinaria, la empleadora podrá intimar a la persona trabajadora a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicio y demás documentación necesaria a esos fines, manteniendo la relación de trabajo por igual plazo que el establecido en el párrafo anterior.


Manuel Aner
Delegado ENOHS

Si la persona trabajadora intimada inicia los trámites respectivos y es rechazada su presentación por no reunir los requisitos exigidos, la intimación cursada quedará sin efecto.


Daliana G. de...
Delegado ENOHS

Concedido el beneficio o vencido el plazo de UN (1) año, con excepción de la situación prevista en el párrafo anterior, la relación laboral quedará extinguida automáticamente sin obligación para el ENOHS de pago de indemnización o beneficio alguno.


Dña. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Sociales de Sacramento


ING. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Sociales de Sacramento


Sr. Néstor Fabian Alvarez
Gerente General
Ente Nacional de Obras Sociales de Sacramento


JOSE LUIS LANGER
GERENTE GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

ARIEL MONZÓN
Jefe de Personal, Afiliación
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.

ARTÍCULO 59.- COMPENSACIÓN A LA TRAYECTORIA LABORAL (Ex BONIFICACIÓN AL PERSONAL JUBILADO):

El personal dado de baja al acogerse a la jubilación ordinaria, percibirá al retirarse una compensación a la trayectoria laboral en el Organismo. Esta compensación la podrá percibir la persona trabajadora que reune los requisitos exigidos para obtener el porcentaje máximo del haber de la jubilación ordinaria, conforme la cantidad de años de servicios prestados inmediatos anteriores a la fecha del requerimiento de esta compensación en el Organismo, de manera continua o discontinua, en los siguientes montos:

- a) A partir de 15 años TRES (3) sueldos
- b) A partir de 20 años CUATRO (4) sueldos
- c) A partir de 30 años CINCO (5) sueldos

Dalana Cebay
Delegado ENOHS

A efectos del presente artículo se considerará "sueldo" al promedio resultante de las remuneraciones percibidas de manera mensual, habitual, normal, regular y permanente durante el periodo de tiempo comprendido por los últimos doce meses en que la persona trabajadora se ha desempeñado en el Organismo.

Manuel Aner
Delegado ENOHS

CAPÍTULO VII. RELACIONES SINDICALES.

ARTÍCULO 60.- COMISIÓN PERMANENTE DE APLICACIÓN Y RELACIONES:

Carla SILVIA MANGANESI
Gerente Administrativo Financiero
Este Nacional de Obras Hidráulicas de San Lorenzo

Ing. Alejandro M. GIOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Hidráulicas de San Lorenzo

Dr. Néstor Fabián Álvarez
Este Nacional de Obras Hidráulicas de San Lorenzo

JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL

OSVALDO PEPE

ARIEL MONZÓN
Secretario Paralelo, Interseccional
Profesional y Cooperativista
S.G.B.A.T.O.S.

Créase la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones -Co.P.A.R.- que estará constituida por TRES (3) representantes del Organismo y TRES (3) de la parte gremial. Las decisiones de esta Comisión deberán adoptarse por unanimidad, en un tiempo prudencial y por escrito. Las modalidades de su funcionamiento se tomarán de común acuerdo entre las partes. Los representantes gremiales serán designados DOS (2) por el SGBATOS y UNO (1) por la FeNTOS.

ABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSIA

ARTÍCULO 61.- FUNCIONES DE LA Co.P.A.R.:

Tendrá a su cargo las siguientes funciones y atribuciones:

- 1.- Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes signatarias.
- 2.- En su labor de interpretación deberá guiarse, esencialmente, por las consideraciones y fines compartidos de la presente Convención, procurando componerlos adecuadamente.
- 3.- La Comisión también podrá intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso:
 - a) Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar la intervención de la Comisión definiendo, con precisión el objeto del conflicto.
 - b) 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.
 - c) Mientras se substancie el procedimiento de autocomposición del conflicto aquí previsto, que se extenderá por un plazo máximo de TREINTA (30) días hábiles, las partes se abstendrán de adoptar medidas que afecten el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales en el Organismo.

Andrés Rosas
Delegado ENOHSIA

Daiana Cebey
Delegado ENOHSIA

Manuel Aner
Delegado ENOHSIA

L. G. SARRÉN
INGENIERO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN
Especialista en Operación de Sistemas

C. Dra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Especialista en Operación de Sistemas

ING. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Especialista en Operación de Sistemas

Sr. Manuel Fabian Alvarez
Especialista en Operación de Sistemas

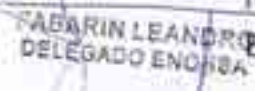
JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO Gremial
S.G.B.A.T.O.S.


ARIEL MONTAYA
Secretario General
Profesional y Técnico
S.G.B.A.T.O.S


OSVALDO PEPE

ARTÍCULO 62.- LUGARES PARA DESARROLLO DE LAS TAREAS SINDICALES:

El ENOHSA facilitará un lugar para el desarrollo de las tareas de los representantes gremiales del personal, dentro de las posibilidades del local. Estará ubicado en un lugar accesible a la mayoría de las personas trabajadoras.


FABRIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA

ARTÍCULO 63.- INFORMACIÓN:

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


Nicolas Rosetti
Delegado ENOHSA

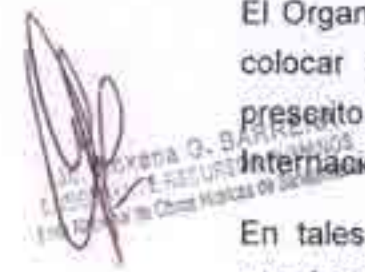

Dalana Cebey
Delegado ENOHSA

En consecuencia, se mantendrán reuniones ordinarias trimestrales con la Comisión Directiva de la entidad gremial o extraordinarias cuando las partes las convoquen en caso que por su urgencia y trascendencia institucional se justifique.


Manuel Aner
Delegado ENOHSA

ARTÍCULO 64.- CARTELERAS:

El Organismo colocará carteleras a los efectos de que la parte sindical pueda colocar avisos destinados a mantener informado al personal conforme lo prescrito por el art. 15 inc. 3º de la Recomendación Nro. 143 de la Organización Internacional del Trabajo.


Gabriela G. Barrena
Asesora de Recursos Humanos
Este Nacional de Obras Médicas de Sanatorio

En tales lugares sólo podrán exhibirse comunicados que lleven papel con membrete de la parte sindical o de entidades con ella relacionadas, debidamente firmadas por las autoridades correspondientes.


Dra. SILVIA MANGANESI
Gerente Administrativo Financiero
Este Nacional de Obras Médicas de Sanatorio


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Médicas de Sanatorio


Sr. Gabriel Fabian Alvarez
Asesor Financiero
Este Nacional de Obras Médicas de Sanatorio


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S


ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jurídico
Profesional / Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

**ARTÍCULO 65.- DESEMPEÑO DE CARGOS EJECUTIVOS
O REPRESENTATIVOS:**

Las personas trabajadoras comprendidas en este convenio que se desempeñen en cargos ejecutivos o representativos en asociaciones sindicales de trabajadores/as con personería gremial o en Organismos o comisiones que requieran de representación sindical, gozarán de los derechos y garantías contemplados en la legislación vigente.


Nicolás Rosetti
Delegado ENOHSA

Para las personas trabajadoras que desempeñen tales mandatos, el ENOHSA otorgará las correspondientes licencias y permisos pagos para facilitar el cumplimiento de dichos cometidos.

Asimismo, el ENOHSA otorgará hasta DOS (2) licencias pagas a las personas representantes gremiales que dejen de prestar servicios para el desarrollo de tareas sindicales y hasta DOS (2) permisos pagos de hasta SIETE (7) días por año calendario al personal delegado congresal que designe la parte sindical para concurrir a los Congresos Ordinarios y Extraordinarios que convoque la FENTOS. Tal franquicia se otorgará hasta DOS (2) delegados/as con poderes.


Dalana Cebej
Delegado ENOHSA


Manuel Aner
Delegado ENOHSA

ARTÍCULO 66.- RECONOCIMIENTO GREMIAL Y CUOTA SINDICAL:

Déjase establecido que el ENOHSA reconoce a la parte sindical, como único representante de las personas trabajadoras comprendidas en este Convenio Colectivo de Trabajo con el sentido y alcances que se desprenden de la legislación laboral vigente y de las normas en materia de Asociaciones Gremiales.

El Organismo descontará la cuota mensual a las personas trabajadoras con afiliación al Sindicato y efectuará el depósito en la cuenta correspondiente, de acuerdo con la legislación vigente.


ROXANA
GERENTE REGIONAL
Este Nacional de Obras


SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Este Nacional de Obras Médicas de Saracambó


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Médicas de Saracambó


Sr. Néstor Félix Álvarez
Este Nacional de Obras Médicas de Saracambó



JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


ARIEL MONZÓN
Secretaría Personal, Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

ARTÍCULO 67.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN:


Ambas partes reconocen como autoridad administrativa de aplicación de la presente Convención, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación o, eventualmente, al Organismo que lo reemplace en sus competencias en el futuro, quedando excluida cualquier otra.


Nicolás Rosetti
Abogado ENOHSa

Nicolás Rosetti
Abogado ENOHSa


ARTÍCULO 68- HOMOLOGACIÓN:

Atento a que las partes han optado por el procedimiento de negociación directa, como lo faculta la legislación y habiéndose alcanzado el acuerdo precedente, solicitan la homologación de la presente Convención al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con las normas legales vigentes.



Dalana Cebey
Delegado ENOHSa

ARTÍCULO 69.- ENTREGA DE EJEMPLARES:

El Organismo entregará a todo el personal que lo requiera, comprendido en el ámbito de la presente convención, un ejemplar de este documento.


Manuel Aner
Delegado ENOHSa


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


Dña. Roxana G. BARRERA
DIRECCIÓN RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento


Dña. SILVIA MANGARISE
Gerente Administración Financiera
Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento


Sr. Esteban Patricio Alvarez
Ente Nacional de Obras Hídricas de Saneamiento

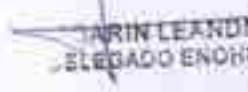

JOSE LUIS JINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


ARIEL MONZÓN
Secretario General Intermedio
Profesional y Catastrador
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

ARTÍCULO 70.- MIEMBROS PARITARIOS FIRMANTES DEL PRESENTE CONVENIO:

Por ENOHTSA:


FABRIN LEANDRO
DELEGADO ENOHTSA


Nicolas Roseti
Delegado ENOHTSA

Por SGBATOS


Daiana Cebey
Delegado ENOHTSA

Delegados electos:


Manuel Aner
Delegado ENOHTSA

- ALVAREZ, Néstor Fabián
- HOC, Alejandro Marcelo
- MANGANESE, Silvia
- BARRERA, Roxana Gabriela

- LINGIERI, José Luis
- PEPE, Osvaldo
- MONZÓN, Ariel
- ANER, Manuel
- CEBEY, Daiana
- FABARIN, Leandro
- ROSETI, Nicolás

ARTÍCULO 71.- LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION:


LILY ROSSETTI BARRERA
MAGISTRADO DE RECURSOS HUMANOS
C/ta. Nacional de Ombudsman de Santiago

El presente se firma de común acuerdo en TRES (3) copias, en la ciudad de Buenos Aires, a los _____ días del mes de _____ del año dos mil veintitrés.


C/ta. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Ombudsman de Santiago


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Ombudsman de Santiago


Sr. Néstor Fabián Álvarez
Gerente General
Ente Nacional de Ombudsman de Santiago


JOSE LUIS LINGIERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

ANEXO 1.....SISTEMA DE BECAS

ANEXO 2.....REGLAMENTO DE LA JUNTA DE APLICACIÓN DE ESCALAS Y FUNCIONES Y CALIFICACIÓN

ANEXO 3.....REGLAMENTO DE PROMOCIÓN ENTRE LOS NIVELES FUNCIONALES

ANEXO 4.....ESCALA DE RETRIBUCION SALARIAL Y ADICIONALES

ANEXO 5.....PROTOCOLO DE ACTUACION PARA LA PREVENCIÓN, ORIENTACION E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GENERO.


Manuel Aner
Delegado ENOHSA


Dalila Gebey
Delegado ENOHSA


Nicolas Roseti
Delegado ENOHSA


Lidia G. BARRERA
Subdirectora Recursos Humanos
Ente Nacional de Obras Públicas de Salta


ADADIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA


ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Públicas de Salta


Sr. Doctor Fabian Alvarez
Ente Nacional de Obras Públicas de Salta


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Públicas de Salta

ANEXO 1 SISTEMA DE BECAS



FABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHS



Manuel Aner
Delegado ENOHS



Dalana Cebe
Delegada ENOHS



Nicolás Rosetti
Delegado ENOHS



Roxana G. BARRERA
SECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS
Ministerio de Obras Públicas y Transportación



ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.



OSVALDO PEPE



Ing. Alejandro R. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Públicas de San Marino



Sr. Néstor Fabián Alvarado
Subsecretario
Ente Nacional de Obras Públicas de San Marino



Dra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Públicas de San Marino



JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT

ARIEL MONZÓN
Secretario Nacional Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

Introducción

El presente documento se elabora con el fin de poner en práctica el sistema de becas y ayuda al estudio, como parte fundamental de la política de formación de recursos humanos del Organismo, instrumentando la inversión en desarrollo, formación, capacitación y perfeccionamiento, considerando estas como uno de los instrumentos esenciales para compensar desigualdades, aumentar la cohesión social y la formación de los agentes.

Objetivos:

FABIAN LEANDRO
DELEGADO ENOHS

- Promover el estudio y la formación profesional como valores culturales del ENOHS.
- Permitir que los agentes finalicen sus estudios, se capaciten y perfeccionen, y puedan aplicar dichos conocimientos a sus funciones laborales.
- Contar con personal altamente capacitado, potenciando el desempeño de los empleados aportando calidad para la promoción de los empleados.
- Aumentar la confianza y motivación de los empleados, así como el sentido de pertenencia al Organismo.

Nicolas Rossi
Delegado ENOHS

Isiana Cebej
Delegado ENOHS

Comité de Becas de Capacitación y Desarrollo:

Manuel A. ...
Delegado ENOHS

Artículo 17.- Formaciones profesional y capacitación: "El personal tendrá derecho a recibir formación profesional, capacitación y entrenamiento con el objeto de mejorar los conocimientos, habilidades....."

Artículo 18.- Becas para los trabajadores del ENOHS: "A efectos de promover y favorecer la prosecución de estudio de nivel medio y nivel superior no universitario, universitario y post grado, cursados en instituciones nacionales y/o provinciales y/o municipales, tanto estatales como privadas, la empresa otorgará becas de estudios a las/as trabajadoras/as en actividad...."

M. ROSARIO BARRERA
SECRETARÍA GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

Conforme a los artículos 17 y 18 del Convenio Colectivo de Trabajo se crea un "Comité de Becas de Capacitación y Desarrollo" (en adelante CBCD) como órgano asesor del sistema de Becas. El CBCD se conformará con dos representantes titulares designados por el Administrador y un suplente (mediante resolución expresa) y dos representantes titulares y un suplente por parte del premio. El CBCD tendrá como misión la evaluación de pedidos y el seguimiento de los beneficios otorgados, velando en todo su accionar por asegurar la igualdad de oportunidades e impulsar la implementación de una política activa de formación de recursos humanos.

... MANGRÉS
Secretaría Administrativa
S.G.B.A.T.O.S.

ING. Alejandro HOC
GERENTE GENERAL
EN OHS

Sr. ...
...

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT

JOSE LUIS ...
SECRETARÍA GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

ARIEL MONZON
Secretario General Interimario
Profesional y Especializado
S.G.B.A.T.O.S.

El CBCD propondrá a las autoridades del Organismo el presupuesto para Becas de capacitación y desarrollo para cubrir los requerimientos y estrategias del mismo y vigilará el apego y correcta asignación y distribución del presupuesto destinado para tal fin.

Las Instituciones educativas en donde los Becarios podrán realizar los estudios serán autorizadas por el CBCD, previo análisis e investigación de las mismas.

En caso necesario, el CBCD celebrará una entrevista con cada candidato a Beca, conjuntamente con cada jefe de área al que pertenezca el agente que solicita la Beca a fin de validar y asegurar si son viables o no a dicha Beca, en función de su aprovechamiento y aplicación de lo aprendido en el trabajo.

Los lineamientos establecidos en la presente política son aplicables a los agentes en relación de dependencia que cuenten con una antigüedad mínima de 1 (un) año en el Organismo y cubre estudios (primarios, secundarios, terciarios, universitarios, posgrados, u otros), única y exclusivamente dentro del país. Los estudios de posgrado incluyen grados formales a nivel de Especialización, Maestría, y/o Doctorado.

Artículo 10. - Acordados y reglamento general

Para obtener el beneficio de becas los agentes deberán cumplir con los siguientes requisitos.

- Agentes contratados en relación de dependencia con una antigüedad mínima de 1 (un) año en el Organismo.
- Formación afín a su puesto de trabajo. El plan de estudios solicitado debe tener relación directa con la especificidad de sus tareas y/o título terciario y/o universitario. (Esta condición no rige cuando se trate de estudios primarios o secundarios.)

Las becas serán otorgadas hasta la finalización del programa de estudios. Debiendo presentar mensualmente con la factura y/o constancia de pago el certificado de alumno regular.

Nicolás Roseti
Delegado ENOHSA

Galena Cebej
Delegado ENOHSA

Manuel Aner
Delegado ENOHSA

Cdra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Pùblicas de Sucre

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Pùblicas de Sucre

Dr. Miguel Fabian Alvarez
Ente Nacional de Obras Pùblicas de Sucre

SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE

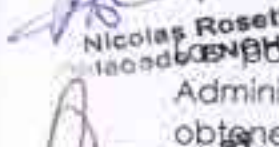

ARIEL MANZÓN
Secretario General Interino
Profesional y Administrativo
S.G.B.A.T.O.S.

Procedimiento:


El agente deberá completar el formulario de becas, adjuntar la documentación solicitada y presentarla en RR.HH. con firma del Jefe o Superior inmediato. Será indispensable la firma de su jefe y/o superior inmediato para continuar dando curso a su solicitud.


FABIAN LEANDRI
DELEGADO ENOHS


Se establecerán anualmente dos períodos de convocatoria para presentar los postulantes, que serán anualmente definidos por la CBCD en función de ajustarse a los calendarios académicos. Cada convocatoria deberá difundirse ampliamente para asegurar su conocimiento por parte de todo el personal del organismo.


Nicolas Roseti
DELEGADO ENOHS

Las postulaciones recibidas serán analizadas por el CBCD y presentada a la Administración con las consideraciones y observaciones pertinentes con el fin de obtener la aprobación del beneficio solicitado por el agente.


Dalapa Cebal
DELEGADO ENOHS

El CBCD deberá en el plazo de 10 días hábiles de solicitada la Beca remitir al Administrador con una opinión fundada recomendando la aprobación por el total y/o parcial de la Beca o su denegación.


Manuel Arroyo
DELEGADO ENOHS

Se celebrará un convenio individual con cada agente en el que se detalle el programa de estudio, plazo y valor.

Proceso de aprendizaje:


El proceso aprendizaje que los beneficiarios de las becas desarrollen, será monitoreado por la CBCD para asegurar la correcta implementación del beneficio.


Sra. Silvia Manganés
Secretaria Ejecutiva
En el proceso de aprendizaje o control:

en el proceso de aprendizaje o control:

El CBCD establecerá mecanismos para monitorear:

1. Que el beneficiario haya cumplido con los requisitos de inscripción, asistencia, presentación de trabajos y/o cumplimiento de instancias evaluatorias de la carrera.
- El rendimiento académico del beneficiario.
- La predisposición del beneficiario para trasladar a su ámbito de trabajo las capacidades y conocimientos aprendidos.


CORA. SILVIA MANGANÉS
Secretaria Ejecutiva Financiera
En el proceso de aprendizaje o control:


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Salta


Sr. Néstor Facetti Álvarez
En el proceso de aprendizaje o control:


ARIEL MANZÓN
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

ARIEL MONZON
Secretario Personal, Asesorado
Profesional y Capacitacion
S.G.B.A.T.O.S.

Asimismo, se solicitará un rendimiento académico con promedio mínimo de 6 (seis) o equivalente.

Para el caso de abandono de manera injustificada de la carrera, maestria, etc. el agente no podrá solicitar becas ni inscribirse en actividades de capacitación por el término de dos años.

- Para el caso de no aprobar la carrera, maestria, etc. el agente tendrá como plazo máximo para aprobar seis meses después de la finalización del ciclo. De lo contrario no podrá inscribirse en actividades de capacitación por el resto del año en curso y el año siguiente.

CABRIN LEANDRO
DELEGADO ENOHS

Para el caso que la capacitación, maestria, etc., se prolongue por más tiempo del oficial; los gastos de la capacitación generados por dicha demora correrán por cuenta del agente.

- En el caso que el programa de beca sea mayor a un año y a modo de poder establecer el gasto anual de capacitaciones, becas y ayudas al estudio del Organismo el agente deberá presentar a RRHH copia de la aprobación de beca otorgada oportunamente con el detalle de las materias cursadas y aprobadas del año anterior y el detalle de materias a cursar para el nuevo año lectivo.

Nicolas Rosell
Delegado ENOHS

Delana Cebej
Delegado ENOHS

Para acceder al beneficio se tendrá en cuenta su desempeño como también, si el agente posee sanciones disciplinarias y cumple con las normas básicas de conducta deseables dentro del organismo.

- Asimismo, se evaluará la categoría salarial del agente y se analizarán aspectos familiares y socioeconómicos para el otorgamiento del beneficio y el mismo podrá ser total, parcial y/o ayuda al estudio.

Manuel Anet
Delegado ENOHS

El agente que, con posterioridad a la finalización de la beca otorgada, dejare de pertenecer al organismo dentro de un periodo igual o inferior al de la beca obtenida, no podrá volver a postularse a una beca en caso de reingreso al Ente por el periodo de dos años contados desde su reingreso. Esta condición podrá no considerarse cuando la salida del agente se da en el marco de un traslado, pase en comisión de servicio y/o desempeño de funciones similares dentro del ámbito público.

El ENOHS queda facultada para solicitar, en forma directa, a las instituciones o personas competentes, los antecedentes que se requieran para la administración y control de la beca.

- De conformidad con el Art. 19 del CCT.- Las partes aclaran expresamente que el beneficio social de las becas que se regulan en este convenio, así como el otorgamiento o pago de cursos, libros, profesores, útiles para la capacitación o especialización del personal, no tienen carácter remuneratorio, a ningún efecto, en un todo de acuerdo al Art. 103, Inc. h) de la Ley 20.744.

Lic. Patricia Ferrer
Subsecretaria de Asesoría Jurídica
Eje Técnico de OTRAS, HÍDRICAS y SANEAMIENTO

SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Eje Técnico de OTRAS, HÍDRICAS y SANEAMIENTO

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Hídricas y Saneamiento

M. Ricardo Ferrer Arce
Subsecretario de Asesoría Jurídica

SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT

ANEXO 2.....REGLAMENTO DE LA JUNTA DE APLICACIÓN DE ESCALAS Y FUNCIONES Y CALIFICACIÓN



Manuel Aner
Delegado ENOHSA



Dalana Cebey
Delegado ENOHSA



Nicolas Rosetti
Delegado ENOHSA



OSVALDO PEPE



G. BARRERA
SECRETARÍA DE SEGURIDAD HUMANA
Ministerio de Obras Públicas y Construcción



ASARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA




ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.



Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Saneamiento



Sr. Jaime Fabián Álvarez
Ejecutivo de Gestión
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Saneamiento



JOSE LUIS LINGERI
S.G.B.A.T.O.S.



SILVIA MANGANESE
Gerente Ejecutiva Ejecución
Ente Nacional de Obras Hidráulicas de Saneamiento

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT



ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jurídico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE


ANEXO 2

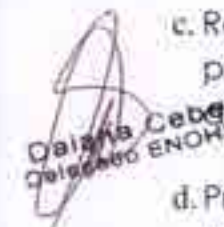
Reglamento de la Junta Permanente de Aplicación de Escalas de Funciones y Calificación

Art. 1 — Competencias de la Junta:



ABARIN LEIZAOLA
DELEGADO ENOHS
competencia de la Junta Permanente de Aplicación de Escalas y Calificación:

a. Actuar como órgano de interpretación de las normas convencionales referidas al sistema de agrupamientos, niveles y rangos vigente.

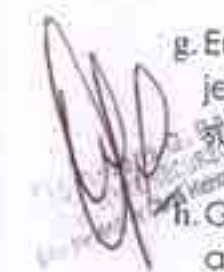

Nicolas Roselli
Delegado ENOHS
b. Actuar como órgano de evaluación y resolución de la correspondencia de los movimientos en la carrera administrativa que surjan del proceso de calificación, siendo las resoluciones que dicte no apelables.



Daliana Ceballos
Delegado ENOHS
c. Recepcionar, evaluar y dictaminar sobre la totalidad de los casos que se propongan a través de la Administración del Organismo y la Comisión Directiva del Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias.

d. Promover todos aquellos procedimientos destinados a reglamentar las promociones entre los distintos niveles funcionales.


Manuel Anes
Delegado ENOHS
e. Diseñar la metodología aplicable a las evaluaciones de desempeño.


f. Proponer la ubicación escalafonaria del personal ingresante al ENOHS.


SILVIA MANGANESE
g. En aquellas situaciones donde el personal que haya cumplido tareas de mayor jerarquía y sea relevado de su cargo, la Junta intervendrá a efectos de revisar su situación de revista.


SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Sanitarias de la Nación
h. Garantizar el adecuado cumplimiento de las normas convencionales referidas al sistema de agrupamientos, niveles y rangos vigente, haciendo saber al Administrador del Organismo y a la Secretaria General del Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias los incumplimientos que se adviertan.


Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Sanitarias de la Nación
i. Arbitrar los medios necesarios para recopilar la información de aquellas situaciones que sean materia de tratamiento de esta Junta.


Manuel Esteban Álvarez
Subsecretario
Ente Nacional de Obras Sanitarias de la Nación


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

ARIEL MONZÓN
Secretario Personal, Jurídico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.

OSVALDO PEPE

j. Solicitar al Organismo la aplicación de las resoluciones que se dicten dentro de su ámbito.

k. Proveer al perfeccionamiento del sistema de agrupamientos, niveles y rangos vigente, sugiriendo las medidas que sean necesarias a fin de revisar y actualizar las definiciones de las escalas de niveles, puestos de trabajo y funciones. Dichas modificaciones deberán ser sugeridas al Administrador del Organismo y a la Secretaria General del Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias con tres (3) meses de anticipación a la fecha en que se entienda que

corresponda ponerlas en vigencia.
FABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA

l. Crear un registro y mantener actualizados los antecedentes y normas que se dicten sobre la materia.

Art. 2 — Facultades de La Junta:

Nicolas Rosati
Delegado ENOHSA

La Junta Permanente de Aplicación de Escalas y Calificación estará facultada para:

Dalana Cebej
Delegado ENOHSA

Invitar a que concurren a su presencia las/los trabajadoras/es y las Jefaturas que la Junta considere conveniente a quienes podrá solicitar información, asesoramiento, etc.

Manuel Ager
Delegado ENOHSA

b. Requerir formalmente a las dependencias del Organismo los informes que considere necesarios para el mejor cometido de sus funciones. La Junta Permanente de Aplicación de Escalas y Calificación deberá procurar no alterar el normal funcionamiento del Organismo.

Art. 3 — Mayorías y voto:

Las resoluciones de la Junta Permanente de Aplicación de Escalas y Calificación se tomarán por simple mayoría de votos.

En caso de empate, la decisión quedará a cargo del Administrador del Organismo y del Secretario General del Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias, a cuyo efecto se elevarán las actuaciones a las partes pertinentes con un informe en el que consten las opiniones divergentes y las razones en que se fundan.

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Púnicas de Saneamiento

Dr. Pablo Alvarez
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

General Administrativo Financiero
Este Nacional de Obras Púnicas de Saneamiento

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT

Art. 4 — Sesiones:

La Junta Permanente de Aplicación de Escalas y Calificación deberá reunirse por lo menos una vez cada 90 días. Anualmente procederá a elevar al Administrador del ENOHSa y a la Secretaría General del Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias una memoria de su actuación.


Manuel Aher
Delegado ENOHSa


Dalana Cebe
Delegado ENOHSa


Nicolas Rosetti
Delegado ENOHSa


Alicia Pizarro
Asesora de Recursos Humanos
En el Sector de Obras Sanitarias


FABIAN LEANDRO
DELEGADO ENOHSa


ARIEL MONTÓN
Secretario Personal, Desarrollo
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
En el Sector de Obras Sanitarias


Sr. Néstor Fabián Alvarez
En el Sector de Obras Sanitarias


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


CMA SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativa Financiera
En el Sector de Obras Sanitarias


OSVALDO PEPE

ANEXO 3 REGLAMENTO DE PROMOCIÓN ENTRE LOS NIVELES FUNCIONALES


Manuel Aner
Delegado ENOHSa


Dalina Cebey
Delegado ENOHSa


Nicolas Rosetti
Delegado ENOHSa


G. BARRENA
DELEGADO ENOHSa


AGARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSa


ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


Ing. Alejandro M. HPC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Médicas de Saraguro


Dr. Néstor Patricio
Médico


JOSE LUIS TINCO
GERENTE GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


Dra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Médicas de Saraguro


OSVALDO PEPE

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT

OSVALDO PEPE

ANEXO 3

Reglamento de Promoción aplicación art. 44

INC.) 1º. CRECIMIENTO SALARIAL DENTRO DE UN MISMO NIVEL /
INC.) 2º. CRECIMIENTO SALARIAL CAMBIANDO DE NIVEL

ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jurídico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.

OBJETIVO:

Artículo N° 1 - Mediante el presente reglamento se establece el procedimiento para efectuar las promociones entre los distintos niveles y rangos del régimen escalafonario estipulados en el art. 44 del CCT.

BARILEANDRO
DELEGADO ENOHS

Artículo N° 2- Como finalidad se requiere que los procesos a implementar funcionen como mecanismos administrativos dinámicos que faciliten la promoción entre los Niveles Funcionales y rangos del régimen escalafonario, acompañando efectivamente el desarrollo profesional de los agentes del Organismo.

Nicolás Rosales
DELEGADO ENOHS

Artículo N° 3- El procedimiento actuará en concordancia a lo estipulado en el Artículo N° 44 incisos 1 y 2 del CCT, a los efectos de funcionar como una herramienta administrativa del mismo.

Dalana Cebey
DELEGADO ENOHS

Artículo N° 4- El presente Reglamento no efectuará ninguna modificación del CCT vigente. De surgir algún desacuerdo entre los integrantes de la Junta, en relación a la interpretación de los artículos del CCT, se podrá solicitar la intervención de la COPAR y su decisión no será apelable por las partes.

Manuel Aner
DELEGADO ENOHS

Procedimiento:

Artículo N° 5 -

5.1) **Art. 44 INCISO 1º: CRECIMIENTO SALARIAL DENTRO DE UN MISMO NIVEL:** El crecimiento dentro del nivel del agente depende, entre otros, de los siguientes factores: su desempeño; la evolución de las características de la tarea; el grado de conocimiento e incremento de su experiencia.

Este crecimiento de rango en el nivel (recorrido entre el inicial y la meta) reunido todos los requisitos correspondientes, en ningún caso podrá realizarse si el agente no acredite un tiempo mínimo de dos (2) años en el rango anterior.

Lib. T. ROSA BARRERA
SECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS
Este espacio es para el uso de la S.G.B.A.T.O.S.

5.2) **Art. 44 INCISO 2º: CRECIMIENTO SALARIAL CAMBIANDO DE NIVEL:** Una persona puede ser designada por la autoridad del ENOHS en un nivel más alto de dos maneras diferentes:

DR. SYLVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Este espacio es para el uso de la S.G.B.A.T.O.S.

Alejandro M. HOG
GERENTE GENERAL
Este espacio es para el uso de la S.G.B.A.T.O.S.

Dr. Néstor Estrella Álvarez
Este espacio es para el uso de la S.G.B.A.T.O.S.

JOSE LUIS LINDEI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

5.2.1) Accediendo por sus merecimientos y capacidad a una tarea perteneciente al nivel superior.

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

5.3) El cambio del Nivel Funcional de un agente podrá ser solicitado por:

5.3.1) El trabajador que considere que sus tareas ameriten una promoción de Nivel.

5.3.2) El Responsable de un Área/Sector que considere que personal a su cargo se encuentra en condiciones de ser promovido a un Nivel Funcional superior.

Artículo N° 6- Si la solicitud fuese iniciada por un trabajador, deberá solicitar la promoción a su superior inmediato justificando las razones que considere pertinentes.

Artículo N° 7 - El Responsable de un Área/Sector que haya recibido una solicitud de promoción, o que se ajuste a lo estipulado en el Artículo 5.3.2 del presente, completará un formulario de solicitud de cambio de nivel, cuyo modelo forma parte del presente. El mismo deberá presentarse a la Junta Permanente de Aplicación de Escalas, Funciones y Calificación para su intervención. Si la solicitud fuese iniciada por un trabajador el formulario deberá contar con la opinión favorable o no del Responsable, argumentando los motivos que el considere oportunos.

Artículo N° 8 - El formulario contará con la descripción del puesto de trabajo del agente. En dicha descripción se determinará el grado de complejidad de las tareas, el nivel de responsabilidad comprometido y el nivel de autonomía funcional. Para este fin se tendrá en consideración las definiciones de los diferentes Niveles Funcionales establecidos en el Artículo N° 46 del CCT.

Junta Permanente de Aplicación de Escalas, Funciones y Calificación

Artículo N° 9 - Presentado el formulario la Junta procederá al análisis de la solicitud de promoción del Nivel Funcional.

Artículo N° 10 - Para dicho análisis se confrontará la información recibida con lo establecido en el CCT y las normas vigentes. Además Recursos Humanos proporcionará y verificará la siguiente información del agente para completar el formulario de pedido de promoción.

- Perfil del puesto de trabajo
- Antigüedad en las tareas asignadas
- Experiencia laboral
- Capacitación realizada por el agente.
- Resultado de las evaluaciones anuales en caso de corresponder.
- Presentismo.

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT

Dr. Alejandro M. NOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Públicas del Subsector

Dr. Néstor Esteban Alvaroz
SECRETARIO GENERAL
Este Nacional de Obras Públicas del Subsector


Página 82 de 105

g) Cualquier información que conste en el legajo del agente y considere relevante para el análisis.

Artículo N° 11 - Una vez concluido el análisis, la Junta elaborará un informe emitiendo su opinión respecto a la solicitud presentada.

Artículo N° 12 - Las actuaciones serán elevadas al señor Administrador para su consideración, atento que el informe citado en el artículo precedente, no resulta vinculante al momento que la máxima autoridad del Organismo tome decisión definitiva


Manuel Aner
Delegado ENOHSa



Dalana Cebey
Delegado ENOHSa


Nicolas Roseti
Delegado ENOHSa


Fabarín Leandro
Delegado ENOHSa

FABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSa



ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Públicas de Salta


Sr. Walter Fabian Alvarez
Ente Nacional de Obras Públicas de Salta


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


Sra. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativa Financiera
Ente Nacional de Obras Públicas de Salta


OSVALDO PERE

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT

Dra. SILVIA MANGANESE
 Gerente Administrativa Financiera
 Muestra de Cheque número de Cuentas:
 INDA ABREU M. HOC
 GERENTE GENERAL
 C/ta Nicolas de Olaya número de Cuentas:

JOSE LUIS LINGERI
 SECRETARIO GENERAL
 C/ta Olaya número de Cuentas:
 Manuel Aner
 Delegado ENOHSA

ANEXO 4
 Diana Cabello
 Delegada ENOHSA

FABIAN HERRERO
 DELEGADO ENOHSA
 Nicolas Roselli
 Delegado ENOHSA

ANTONIO PONZON
 Secretario General, Jefe de Área
 Secretario de Capacitación
 S.G.B.A.T.O.S.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 1000
ESCALA DE RETRIBUCIÓN SALARIAL
INCREMENTO SALARIAL A PARTIR DEL 01/10/2023

NIVEL	RANGO											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A	\$ 238.418,84	\$ 262.698,00	\$ 266.978,70	\$ 281.259,10	\$ 295.538,04	\$ 309.817,33	\$ 324.099,13	\$ 338.378,97	\$ 373.908,76	\$ 416.908,27	\$ 469.021,80	\$ 532.339,74
B	\$ 309.817,63	\$ 326.478,32	\$ 343.138,26	\$ 369.798,02	\$ 378.458,00	\$ 393.118,75	\$ 409.777,95	\$ 426.438,62	\$ 471.214,68	\$ 525.404,37	\$ 591.079,91	\$ 670.875,70
C	\$ 387.277,64	\$ 415.836,46	\$ 444.397,59	\$ 472.956,68	\$ 501.517,38	\$ 530.077,96	\$ 558.637,72	\$ 587.197,33	\$ 648.853,05	\$ 723.471,15	\$ 813.905,04	\$ 923.782,22
D	\$ 470.578,68	\$ 510.621,32	\$ 551.186,96	\$ 583.325,42	\$ 625.844,48	\$ 668.364,64	\$ 700.373,84	\$ 736.638,40	\$ 813.985,44	\$ 907.593,76	\$ 1.021.042,98	\$ 1.158.883,79
E	\$ 559.719,08	\$ 617.094,69	\$ 667.974,02	\$ 716.837,25	\$ 767.740,00	\$ 817.321,39	\$ 872.067,25	\$ 902.871,45	\$ 997.672,96	\$ 1.112.405,35	\$ 1.251.456,02	\$ 1.420.402,58
F	\$ 687.837,83	\$ 733.097,75	\$ 788.790,70	\$ 844.481,00	\$ 903.864,92	\$ 959.557,44	\$ 1.011.558,34	\$ 1.067.261,20	\$ 1.179.312,58	\$ 1.314.833,53	\$ 1.479.300,22	\$ 1.679.005,75

Adicional por Jefe Depto/Resp. Programas	\$ 53.382,56
Adicional Jefe Área/Sector	\$ 44.334,67

Complemento Operativo de Programas				
Nivel Funcional	Inicial	Intermedio	Avanzado	Superior
A-B	\$ 15.923,56	\$ 18.479,80	\$ 20.608,90	\$ 22.770,63
C-D	\$ 23.165,74	\$ 28.183,67	\$ 32.285,83	\$ 35.675,84
E-F	\$ 25.459,24	\$ 37.573,55	\$ 43.354,49	\$ 47.906,71

Secundario	\$ 25.338,79
Terciario	\$ 36.201,94
Universitario	\$ 50.677,66

Complemento de Asistencia y Dedicación - Presentismo	\$ 46.866,34
Complemento Operativo de Trabajo	\$ 37.573,55
Falla de Caja	\$ 28.610,26

Adicional por Productividad

NIVEL	RANGO											
	INICIAL			INTERMEDIO			AVANZADO			SUPERIOR		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
A	\$ 57.702,89	\$ 57.702,89	\$ 57.702,89	\$ 66.935,35	\$ 66.935,35	\$ 66.935,35	\$ 76.975,65	\$ 76.975,65	\$ 85.058,10	\$ 94.839,78	\$ 106.894,75	\$ 121.098,54
B	\$ 57.702,89	\$ 57.702,89	\$ 57.702,89	\$ 66.935,35	\$ 66.935,35	\$ 66.935,35	\$ 76.975,65	\$ 76.975,65	\$ 85.058,10	\$ 94.839,78	\$ 106.894,75	\$ 121.098,54
C	\$ 76.975,65	\$ 76.975,65	\$ 76.975,65	\$ 89.291,76	\$ 89.291,76	\$ 89.291,76	\$ 102.685,53	\$ 102.685,53	\$ 113.467,52	\$ 126.516,28	\$ 142.330,82	\$ 161.545,48
D	\$ 76.975,65	\$ 76.975,65	\$ 76.975,65	\$ 89.291,76	\$ 89.291,76	\$ 89.291,76	\$ 102.685,53	\$ 102.685,53	\$ 113.467,52	\$ 126.516,28	\$ 142.330,82	\$ 161.545,48
E	\$ 102.685,53	\$ 102.685,53	\$ 102.685,53	\$ 119.115,21	\$ 119.115,21	\$ 119.115,21	\$ 136.982,51	\$ 136.982,51	\$ 151.365,67	\$ 168.772,72	\$ 189.856,31	\$ 215.501,67
F	\$ 102.685,53	\$ 102.685,53	\$ 102.685,53	\$ 119.115,21	\$ 119.115,21	\$ 119.115,21	\$ 136.982,51	\$ 136.982,51	\$ 151.365,67	\$ 168.772,72	\$ 189.856,31	\$ 215.501,67

OSVALDO REFE
 Gerente General

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT

ANEXO 4.....ESCALA DE RETRIBUCION SALARIAL Y ADICIONALES



Manuel Aner
Delegado ENOHSA



Dalana Cebe
Delegado ENOHSA



Nicolás Roseti
Delegado ENOHSA



Lic. Roxana G. BARRERA
SUGERENTE RECURSOS HUMANOS
Caja Nacional de Obras Hidráulicas de Sanearios



JUAN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA



ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.



Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Hidráulicas de Sanearios



Sr. Néstor Felipe Awara
Caja Nacional de Obras Hidráulicas de Sanearios



JOSE LUIS LINGER
SECRETARIO GENERAL



Lic. Juan José CANESE
Gerente Administrativo Financiero
Este Nacional de Obras Hidráulicas de Sanearios



OSVALDO PEPE

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT

ANEXO 5.....PROTOCOLO DE ACTUACION PARA LA PREVENCIÓN, ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.


Manuel Aner
Delegado ENOHSÁ


Dajana Cebey
Delegado ENOHSÁ


Nicolas Roseti
Delegado ENOHSÁ


Lic. Román S. BARRERA
SUBSECRETARIO DE RECURSOS HUMANOS
Ente Nacional de Obras Médicas de Salto


ADRIÁN LEANDRO
DELEGADO ENOHSÁ


ARIEL MOKZÓN
Secretario Personal Jerárquico
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Médicas de Salto


D. María Patricia Ayarza
Subsecretaria
Ente Nacional de Obras Médicas de Salto


JOSE LUIS SINGER
GERENTE GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Médicas de Salto


OSVALDO PEPE

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT

ANEXO 5

ENTE NACIONAL DE OBRAS HÍDRICAS Y SANEAMIENTO

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PARA LA PREVENCIÓN, ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO.

INTRODUCCIÓN

El ENOHSa en trabajo mancomunado y participativo con el Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias, en adelante "S.G.B.A.T.O.S.", en consonancia con la decisión gubernamental de lograr una sociedad más justa y en virtud del compromiso asumido ante el Ministerio de Obras Públicas en el marco de la Red de Género y Diversidad, para trabajar conjuntamente en la incorporación de la perspectiva de género y de la diversidad en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas llevadas adelante, con el objeto de garantizar un impacto diferencial en las mujeres y en las diversidades a fin de construir una política de obra pública integral y sensible a los sectores más vulnerables de la sociedad. En un todo de acuerdo con la normativa que rige la materia se encuentra descrita en el punto "Marco Normativo" del presente documento, en especial el Convenio Colectivo de Trabajo, los principios éticos y morales que inspiran las relaciones internas y externas de este Organismo, se adopta el presente instrumento de prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación basada en el género en el ámbito laboral.

El presente protocolo tiene por objeto regular las acciones de prevención, orientación, abordaje, y erradicación de las violencias o discriminación por razones de género, para el personal que se desempeña en el ámbito laboral del ENOHSa garantizando un ambiente libre de discriminación y violencia, respetando los principios de integralidad, confidencialidad y objetividad, brindando a todas las partes involucradas el debido derecho de defensa, propendiendo a que la situación no se repita.

Comprende, asimismo, la generación de espacios de orientación, medidas preventivas y acciones de concientización sobre la problemática abordada.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

En línea con la definición de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social —Secretaría de Trabajo & Empleo de la Nación ("OAVL"), violencia laboral es: "toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores".

Cabe mencionar que, dentro de las violencias en el ámbito laboral, la violencia por motivos de género es aquella dirigida hacia las mujeres y personas LGTBTTIQ+, con raíces en las

1. Sigla acrónimo que se utiliza para designar colectivamente a las personas lesbianas (L), gays (G), bisexuales (B), transgénero (T), transexuales (T), travestis (T), intersexuales (I), y todas aquellas pertenecientes a los colectivos de la diversidad.

OSVALDO PER...
ARIEL MONZON
Secretario Personal, Asesoramiento Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.

SARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSa
Nicolas Rossi
Delegado ENOHSa

Dariana Cebej
Delegado ENOHSa
Manuel Anet
Delegado ENOHSa

COE. SILVIA MANGANESE
Gerente Administrativo Financiero
Ente Nacional de Obras Hídricas y Saneamiento

CINDY Alejandra M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Hídricas y Saneamiento

1/15
S. María Fabiola Álvarez

JOSE J. LINDERI
SECRETARIO GENERAL
Ente Nacional de Obras Hídricas y Saneamiento

relaciones de género desiguales, dominantes en la sociedad. Es una de las manifestaciones más claras de las desigualdades de poder existentes que pondera lo masculino y subordina lo femenino, y otorga poder a los varones sobre las mujeres y personas LGBTTTQ+.

Las distintas modalidades de la violencia por motivos de género afectan todos los ámbitos de la vida de las personas que la padecen, la Ley 26.485 "Protección Integral hacia las mujeres" contempla la violencia doméstica, institucional, laboral, contra la libertad productiva, obstétrica, mediática, pública política y en el espacio público. En el artículo 4° de la mencionada ley, define la "violencia contra las mujeres como toda 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. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes".

La importancia de disponer de un protocolo específico sobre la violencia laboral con perspectiva de género, se relaciona con que la violencia que padecen las mujeres y personas LGBTTTQ+ en el ámbito laboral responde a la violencia laboral con base en lógicas de jerarquías laborales, y también responde a lógicas de jerarquías de género (violencia de género), constituyendo una dimensión específica y diferenciada del resto de las situaciones de violencia en la esfera laboral, y requiriendo una intervención con perspectiva de género. Asimismo, la violencia laboral por motivos de género es una parte importante de los artículos que encuentran las mujeres y personas LGBTTTQ+ en su desarrollo profesional, provocando el impedimento del desarrollo de su carrera profesional.

En definitiva, la violencia laboral en general y hacia las mujeres y diversidades en particular, es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro mediante la acción u omisión y aún la persecución. Puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Afecta la salud y el bienestar de las personas que trabajan. Configura una violación a los derechos humanos y laborales.

Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como horizontal o entre pares. Puede ejercerse por acción u omisión.

Formas de violencia en el ámbito laboral:

- **Agresión física:** Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador o trabajadora.
- **Acoso sexual y/o por razón de sexo:** Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual o en función del sexo de la persona, basado en el poder, no consentido por quien lo recibe.
- **Acoso psicológico:** Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuado, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y/o disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa. Incluye también la persecución laboral.
- **Ciberacoso:** implica el hostigamiento virtual, intencional y continuo sobre una persona o grupo de personas, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los websites.

ARIEL MONZÓN
Secretario Paralegal Jurídico
Profesional y Consultor
S.G.B.A.T.O.S.

FABRIN LEONARDO
DELEGADO ENOHS

Nicolas Rossetti
Delegado ENOHS

Dajana Cebej
Delegado ENOHS

Manuel Aner
Delegado ENOHS

Roxana G. BERBERA
Delegada ENOHS

SILVIA MANGANESE
Secretaría Administrativa Financiera
Este Nacional de Obras Médicas de Sanatorio

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Médicas de Sanatorio

2/15

JOSE LUIS ANGELI
SECRETARIO GENERAL
OSVALDO PEPE

MARCO NORMATIVO

El presente Protocolo se condice y basa en las normas que regulan las relaciones de trabajo en su seno, como ser la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, sus leyes complementarias o modificatorias y en especial el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) , actualmente vigente o el que en un futuro lo reemplace.

Dentro de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a los que la Argentina se adhirió y confirmó con leyes aprobadas por el Congreso de la Nación, se destacan especialmente los N° 155 y 187, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo y los Convenios N° 100 y 111, sobre Igualdad entre la Mano de Obra Masculina y Femenina y No Discriminación. Asimismo, la reciente ratificación del Convenio OIT N° 190 recomendación -que entró en vigencia en 2021-, sobre Violencia y Acoso Laboral y su especial reconocimiento de que las mujeres son las más expuestas a la violencia y el acoso laboral, cuya ratificación por parte de la Argentina, comprende la adecuación normativa en la materia.

En nuestro país se encuentran vigentes normas relacionadas que protegen contra el acoso y la violencia en general, y la ejercida hacia la mujer y personas LGTBTTIQ+ en particular cuando adherido a un importante número de instrumentos internacionales con el objetivo de erradicar la violencia.

Se menciona, en primer lugar, la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional incorporados a nuestra Carta Magna en virtud del Art. 75 Inc. 22. La incorporación, con jerarquía constitucional, de la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW); la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer; la Convención de niños, niñas y adolescentes; la Declaración Universal de Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; entre otros.

A modo meramente ilustrativo y sin perjuicio de la normativa que pueda sancionarse en un futuro se mencionan, en nuestro país se encuentran vigentes la Ley N°. 23.592 —Actos Discriminatorios, Ley N°. 26.485 de Protección Integral a las Mujeres, que especifica como uno de los tipos de violencias contras las mujeres la laboral, Decreto N° 1011/2010 reglamentario de la Ley N°. 26.485; la Ley N°. 27.499 Micaela sobre Capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres; el Decreto N° 254/98 que establece el plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral; la Ley N°. 26.743 de Identidad de Género; la Ley N°. 26.062 de protección de niñas, niños y adolescentes, el Decreto 721/2020 de Cupo Laboral para las personas travestis, transexuales y transgénero en la APN; Guía de Herramientas para la detección de señales tempranas de las violencias por motivos de género, pautas de acompañamiento para personas en situación de violencia del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, entre otras.

Esta también normativa asociada en los Códigos Civil y Comercial de la Nación y en el Código Penal, como asimismo leyes específicas en el ámbito de CABA y de las distintas provincias.


ARIEL MONZON
Secretario Personal Jefe
Profesional y Cooperador
S.A.B.A.T.O.S.


FABIAN LEANDRO
DELEGADO ENOHS


Nicolas Rosel
DELEGADO ENOHS


Dalena Cebe
Delegada ENOHS


Manuel Anel
Delegada ENOHS


SILVIA MANGANO
Gerente Administrativa
Ecole Nacional de Obras Hidricas de Salta


ING. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ecole Nacional de Obras Hidricas de Salta


Jose Luis Linger
SECRETARIO GENERAL
S.A.B.A.T.O.S.


OSVALDO PEPE
SECRETARIO GENERAL
S.A.B.A.T.O.S.

ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El cauce procedimental de este protocolo será aplicable a todo el personal que se desempeñe bajo cualquier modalidad de contratación con el ENOHS, sin requerir un mínimo de antigüedad en la relación laboral; siendo el ámbito de aplicación toda la

extensión territorial en la que el Organismo tenga injerencia, tanto la actual como aquellas actividades que en un futuro se incorporen a la gestión por complemento o ampliación de su ámbito de actuación.

I - PREVENCIÓN

Objetivo prioritario del ENOHS es evitar las situaciones de acoso y/o violencia en general y por motivos de género en particular en el ámbito del trabajo, contribuyendo al desarrollo de ámbitos laborales seguros para todas las personas y, respecto del presente documento, especialmente para las mujeres y personas LGTBTTIQ+.

En tal sentido, el Organismo entiende que debe enfocarse, principalmente, en las medidas de prevención y difusión, tanto de los valores y principios que inspiran su accionar y las relaciones en su seno, como en el conocimiento de las reglas y normas que la rigen, entre ellas el Convenio Colectivo de Trabajo; las leyes vigentes en Argentina en materia de prevención, sanción y erradicación de la violencia hacia las mujeres y personas LGTBTTIQ+ por motivos de género y el presente documento.

Es importante contar con un protocolo de actuación ante situaciones de violencia en el ámbito laboral ya que permite la realización de estadísticas y análisis sistemático de las temáticas relativas a discriminación y violencia por razones de género, con el fin de adoptar a futuro nuevas medidas de prevención y perfeccionar las existentes.

CAPACITACIÓN

La capacitación en el marco del presente protocolo estará a cargo del Observatorio de Políticas de Género y Diversidad en articulación con la persona Coordinadora Técnica de Capacitación de Recursos Humanos o quien ésta designe y el SGBATOS.

Capacitación a todo el personal de Recursos Humanos: el personal de Recursos Humanos deberá realizar y aprobar una capacitación especial obligatoria sobre el protocolo de actuación con perspectiva de género y la detección de las posibles situaciones de acoso y/o violencia laboral. En este sentido, en caso de entrar en conocimiento de una situación de violencia por motivos de género deberán iniciar una consulta con la Autoridad de Gestión de consultas y/o denuncias que actuará de manera conjunta con la persona responsable del Observatorio de Políticas de Género y Diversidad (OPGD) y con la SGeIOT del Sindicato.

Capacitaciones a todo el personal de conducción y/o con personal a cargo: se dispondrá un curso obligatorio autoadministrado para todo el personal de conducción y/o con personal a cargo sobre el protocolo de actuación con perspectiva de género y la detección de las posibles situaciones de acoso y/o violencia laboral por motivos de género que pudieran ocurrir en su área a cargo. Se incluirán, dentro de las responsabilidades del personal de conducción y/o con personal a cargo, la realización del curso mencionado, el conocimiento del presente protocolo de intervención y su obligación de efectivizarlo en el caso de tomar conocimiento o detectar situaciones de violencia y/o acoso laboral por motivos de género. El personal que encuadre en esta categoría deberá acreditar la cursada.

Capacitación y sensibilización permanente y abierta: todas las personas trabajadoras del ENOHS tendrán la posibilidad y serán incentivadas a realizar talleres, charlas,

ING. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
CITE Nacional de Obras Hídricas de Salta

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT

conversatorios y capacitaciones sobre acoso y violencia laboral basada en género, micro violencias, estereotipos de género, micro machismos, división sexual del trabajo, violencia de género, educación no sexista y uso no sexista del lenguaje, nuevas masculinidades, acoso sexual en vía pública o lugares de acceso público, entre otros. La realización voluntaria de estas capacitaciones será registrada en el legajo de la persona trabajadora y será valorada de forma positiva frente a posibles ascensos y/o promociones. Se entregarán certificados de participación y se comunicará que las participaciones quedarán registradas en sus legajos.

Desde Recursos Humanos y el OPGD se aplicarán distintas medidas de estímulo, que serán previstas oportunamente, a las personas trabajadoras para que se capaciten en estas temáticas.

Capacitaciones específicas para personal ascendido: A partir del 2022 toda persona trabajadora del ENOHSA a la cual se le promueva un ascenso deberá realizar una capacitación a modo de "inducción" en conducción de equipos con perspectiva de género, la cual contará con un proyecto final de evaluación, cuyo resultado será asentado en el legajo y valorado al momento de evaluación de desempeños para el cargo que ocupa u otros posibles ascensos.

Campañas permanentes de difusión y sensibilización: la comunicación es fundamental para el abordaje institucional de la problemática, ya que la hace visible y promueve cambios en la cultura organizacional del ámbito laboral. Asimismo, las campañas permanentes permiten mantener vigente el tema entre las personas trabajadoras, mostrando el compromiso y la posición del ENOHSA frente a la temática. Se llevará a cabo utilizando todos los canales de comunicación institucional y las redes sociales con las que cuenta el ENOHSA y el SGBATOS.

Capacitación en el marco de Ley Micaela: se dará cumplimiento a la Ley 27.499 mediante Programa de Capacitación "Ley Micaela: Géneros y Diversidad, hacia la construcción de espacios de trabajo inclusivos e igualitarios", certificado y aprobado por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad e INAP; a todas las personas trabajadoras del ENOHSA, tomando como soporte y directriz la plataforma dispuesta por el Ministerio de Obras Públicas de la Nación.

Asimismo, todas las personas trabajadoras del Enohsa contarán con la posibilidad de cursar de forma adicional y voluntaria el "Plan de Capacitación Integral en Género", tomando como soporte y directriz la plataforma dispuesta mediante la Ley 27.499 y el Programa de Capacitación elaborado por la Secretaría de Género (SGeIOT) del SGBATOS en conjunto con el Instituto Tecnológico Leopoldo Marechal.

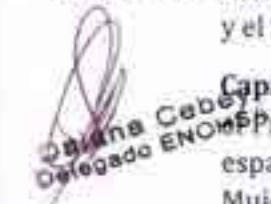
RECOMENDACIONES PARA LA DETECCIÓN TEMPRANA DE HECHOS DE ACOSO O VIOLENCIA LABORAL POR MOTIVOS DE GÉNERO

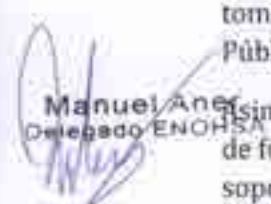
Recursos Humanos en conjunto con el Observatorio de Políticas de Género y Diversidad y con participación de la Secretaría de Género (SGeIOT) del SGBATOS, constituirán un documento de revisión y/o ampliación semestral con recomendaciones específicas para las autoridades superiores sobre indicadores institucionales de situaciones de falta de equidad y riesgo en materia de violencia laboral por motivos de género, incluyendo recomendaciones sobre requisitos de modificaciones de infraestructura y demás necesidades, con la finalidad de constituir cada espacio de trabajo del Organismo en un ambiente respetuoso e igualitario con las mujeres y personas LGTBTTIQ+.


ARIEL MOWZÓN
Secretario General, Instituto
Promocional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


FABARIN LEANDRO
DELEGADO EN OHSA


Nicolás Roselli
Delegado ENOHSA


Dalina Cebey
Delegado ENOHSA

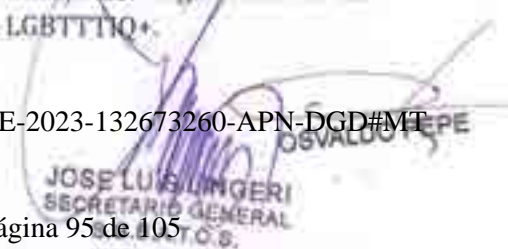

Manuel Aner
Delegado ENOHSA


Silvia Mangano


Cdra. SILVIA MANGANO
Gerente Administrativo Financiero
Instituto Nacional de Obras Pùblicas de San Martín


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Instituto Nacional de Obras Pùblicas de San Martín


5/15
José Luis Jinger
Secretario General
Instituto Nacional de Obras Pùblicas de San Martín


JOSE LUIS JINGER
SECRETARIO GENERAL
Instituto Nacional de Obras Pùblicas de San Martín

DIFUSIÓN DE LOS CANALES DE CONSULTAS Y DENUNCIAS

Los canales para poder realizar las consultas y/o denuncias frente a situaciones de violencia y/o acoso laboral basados en el género serán difundidos de manera permanente por Recursos Humanos, el OPGD y el área de comunicación institucional con afiches en las carteleras del ENOHSA, campañas, piezas gráficas y audiovisuales a través del correo electrónico corporativo y demás canales de comunicación digital interna y externa, como la página web del Enohsa, en una sección de visibilidad.

II - ORIENTACIÓN E INTERVENCIÓN

Las medidas de orientación e intervención se iniciarán frente a la consulta y/o denuncia de una persona trabajadora. Luego de efectuada la consulta y/o denuncia se sustanciará un procedimiento a fin de garantizar el asesoramiento y la protección de la persona afectada. Estas solicitudes serán gestionadas por la Autoridad de Gestión de las consultas y denuncias, designada por una Autoridad Superior del Organismo.

Consulta: se constituirá una consulta cuando la persona solicitante desee plantear una situación vivenciada por ella o por terceros, que le genera dudas y requiera la contención y/o asesoramiento del Personal de Orientación designado.

Denuncia: se constituirá una denuncia cuando la persona solicitante desea plantear una situación vivenciada que identifica como violenta o discriminatoria. La denuncia es de carácter personal, sólo puede ser realizada por la persona afectada.

PERSONAL INTERVINIENTE 1 - Autoridad de Gestión de Consultas y Denuncias

La Autoridad de Gestión es la persona responsable de la atención y tramitación frente a las consultas y/o denuncias que se presenten. Debe contar con formación específicamente en la temática de violencia de género, experiencia en la temática y demostrar competencias adquiridas a empatía, escucha activa, reserva y compromiso en cada oportunidad que se requiera su intervención. La máxima Autoridad del Organismo designará a una persona titular y a una persona suplente dependiente de RRHH y/o del Observatorio de Políticas de Género y Diversidad.

Tiene a su cargo la división de tareas dentro del equipo de Personal de Orientación especializado; de la mantención, conservación y actualización del Registro de las Consultas y Denuncias; es responsable del cumplimiento de este protocolo y de aquellos en el que intervenga el Equipo Externo Interdisciplinario Especializado del Ministerio de Obras Públicas; persona suscribiente de los informes, notas, recomendaciones, evaluaciones, solicitudes que el Personal de Orientación y Equipo Interdisciplinario Interviniente elabore en razón del cumplimiento del presente; es responsable de gestionar las excusaciones y nombramientos de las personas suplentes. Sin perjuicio de las responsabilidades individuales de las personas designadas como Autoridades de Gestión, la máxima Autoridad del Enohsa es quien debe velar por el cumplimiento de los principios rectores que rigen el presente protocolo.

Estará obligada a abstenerse de participar en el tratamiento de algún caso cuando medie circunstancias personales, afectivas, de parentesco, de amistad o de enemistad con las personas involucradas en el mismo, en cumplimiento del principio de imparcialidad que deben respetar las personas intervinientes en el procedimiento.

En el caso de que la persona denunciada sea la máxima autoridad del Organismo, se dará intervención al sector legal del Ministerio de Obras Públicas de la Nación.

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Públicas de Subterráneos

6/15

JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.O.A.T.O.S.

2 - Personal de Orientación de consultas y/o denuncias

Será la Autoridad de Gestión en acuerdo con la máxima Autoridad del Enohsa quién seleccionará y capacitará entre las o los agentes del Enohsa, al Personal de Orientación para el cumplimiento del presente protocolo, debiendo informar su integración a las autoridades que así lo requieran y a SGeIOT del SGBATOS. El Personal de Orientación oscilará en una composición entre dos y tres agentes, teniendo a su cargo la recepción de consultas vinculadas a las situaciones de violencia laboral y/o discriminación de género que se produzcan en el ámbito de aplicación del presente protocolo.

Las personas designadas como Personal de Orientación contarán con capacitación en la temática de violencia de género y deberán demostrar competencias referidas a empatía, escucha activa, reserva y compromiso en cada oportunidad en la que se requiera su intervención.

El Personal de Orientación dará cumplimiento del principio de imparcialidad aplicable a la Autoridad de Gestión.

A pedido de la persona denunciante o del mismo Personal de Orientación, con su autorización, se podrá solicitar la intervención de profesionales del área de la salud como consultores externos.

3 - Sobre el Equipo Externo Interdisciplinario Especializado

Las Autoridades de Gestión podrán recurrir a un Equipo Externo Interdisciplinario Especializado para la intervención, en aquellas denuncias que por su carácter de complejidad o gravedad demanden la participación de profesionales especialistas en género. Dicho equipo funcionará desde la órbita central del Ministerio de Obras Públicas, y podrá ser sustituido por otro órgano de intervención especialista en la materia.

El equipo externo interdisciplinario especializado estará conformado por personas con formación de grado en abogacía, psicología, trabajo social y carreras sociales afines, con formación específicamente en la temática de género.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Las acciones primarias de intervención institucional se encauzarán en el ámbito del Observatorio de Políticas de Género y Diversidad Enohsa. Las actividades del Observatorio no afectarán el ejercicio de las atribuciones conferidas a la máxima Autoridad del Enohsa.

OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO

El objetivo principal de actuación será la de salvaguardar la integridad física y psíquica de las personas afectadas garantizando las medidas paliativas, precautorias y respetando los principios de confidencialidad y de objetividad, brindando a todas las partes involucradas el debido derecho de defensa, propendiendo a que la situación de acoso/violencia no se repita.

PRINCIPIOS RECTORES

Tolerancia Cero: En la aplicación de los procesos que este Protocolo establece, se aplica el principio de Tolerancia Cero, frente a todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, especialmente las violencias por razones de género.

b. **Enfoque Centrado en la Protección de la Víctima:** En todo el proceso de atención, prevención y sanción que este protocolo establece, las medidas y acciones protectoras

OSVALDO PEPE

ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Interdisciplinario
Profesional y Capacitador
S.G. B.A.T.O.

FABRIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA

ROSALBA ROSETTI
DELEGADO ENOHSA

DAIANA CEBALLOS
DELEGADO ENOHSA

MANUEL ANTONIO
DELEGADO ENOHSA

PRINCIPIOS RECTORES

Tolerancia Cero: En la aplicación de los procesos que este Protocolo establece, se aplica el principio de Tolerancia Cero, frente a todas las formas de violencia y acoso en el mundo del trabajo, especialmente las violencias por razones de género.

b. **Enfoque Centrado en la Protección de la Víctima:** En todo el proceso de atención, prevención y sanción que este protocolo establece, las medidas y acciones protectoras

RODRIGO M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Públicas de Sucre

7/15

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT

JOSE ANTONIO RINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.

hacia las víctimas, deberán orientarse a garantizar su seguridad y el ejercicio pleno de sus derechos y atender las diversas realidades, complejidades que representa cada situación en contexto observando la singularidad de la cultura personal y local, en tanto Organismo federal.

OSVALDO PEPE

c. **No Revictimización:** Se debe evitar la reiteración innecesaria del relato de los hechos, y la exposición pública de la persona denunciante y/o datos que permitan identificarla. Ninguna persona puede ser sometida a nuevas agresiones, intencionadas o no, durante las diversas fases de atención, protección y reparación, tales como: rechazo, indolencia, indiferencias, descalificación, minimización de hechos, retardo injustificado en los procesos, no credibilidad, culpabilización, negación o falta de atención efectiva, respuestas tardías y/o inadecuadas por parte del organismo.

ARIEL MONZÓN
Secretario Personal Jurídico
Profesional y Disciplinario
S.G.B.A.T.O.B.

Se debe garantizar el resguardo de la persona denunciante, ya sea frente a su trato con los involucrados en el proceso, como de otras personas comprendidas por el ámbito de aplicación del presente, a los fines de evitar su revictimización.

FRANCIS LEANDRO
DELEGADO ENOHS

Las medidas de prevención de la violencia y el acoso no deben resultar en la restricción ni la exclusión de la participación de grupos vulnerables en determinados cargos, sectores o funciones.

Nicolas Roseti
Delegado ENOHS

d. **Igualdad y No Discriminación:** Toda persona debe ser tratada de igual forma y con el mismo respeto dentro de su ámbito laboral, siendo contrario a este principio cualquier tipo de distinción, exclusión o restricción que se establezca por motivos de sexo, edad, etnia, condición socioeconómica, o cualquier otro tipo de diferenciación arbitraria.

Dajana Cebej
Delegado ENOHS

e. **Confidencialidad:** Todas aquellas personas que intervengan en un proceso de consulta, denuncia o asesoramiento en materia de violencia laboral, deberán completar una declaración jurada de confidencialidad. En caso de incumplir con los términos de dicha declaración serán pasibles de ser sancionadas en los términos expresados en el punto "Sanciones disciplinarias y otras medidas remediales". A lo largo de todo el proceso de abordaje se debe respetar el derecho a la intimidad de las personas involucradas, actuando con la discreción y el respeto necesarios para proteger la dignidad de las partes.

Manuel Aner
Delegado ENOHS

La persona que denuncia un hecho de acoso, discriminación y/o violencia, debe conocer que la reserva de identidad está garantizada de manera estricta, aun después de finalizada. Asimismo, la denuncia llega a las instancias pertinentes previa autorización de quien la presenta.

Procuraduría General del Estado
Fiscalía General del Estado
1ra. Sección de Obras Públicas de Sozameny

La revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y a una necesidad real. Se debe garantizar que ninguna persona en carácter de víctima denunciante o testigo, sea perjudicada de manera alguna en su empleo por causa o como consecuencia de su denuncia o testimonio.

f. **Profesionalismo:** Todas las personas involucradas en cualquiera de las etapas previstas en el presente Protocolo, deben realizar un ejercicio profesional y técnico en el tratamiento de la temática bajo un enfoque de género y derechos humanos.

Dora SILVIA MANGARÉS
Gerente Administrativo Financiero
1ra. Sección de Obras Públicas de Sozameny

g. **Imparcialidad:** Las personas que intervengan en el proceso iniciado deben evitar conjeturas y juicios previos. En caso de conflicto de intereses es preciso facultar la posibilidad de abstención.

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
1ra. Sección de Obras Públicas de Sozameny

8/15
Sr. Director Fabián Álvarez

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT

JOSE MANUEL ZINGERI
SECRETARIO GENERAL
T.O.B.

h. **Integralidad:** Se refiere a la coordinación y articulación de las diferentes instancias para la atención en los casos de acoso, discriminación y violencia laboral y/o por razones de género.

i. **Transversalidad de género y enfoque de derechos:** En la adopción de medidas de sensibilización, prevención, garantía, protección y reparación se deben tomar en cuenta los derechos, necesidades y demandas específicas de todas las víctimas de acoso, discriminación y violencia de género.

Principio Pro Persona: En todos los servicios, procesos o cualquier otro medio destinado para la protección frente al acoso, discriminación y violencia laboral contra cualquier persona trabajadora se debe aplicar la norma y criterio más favorable a los derechos de las personas víctimas de violencia.

k. **Amplitud probatoria:** Para la parte que invoca la vulneración de los derechos aquí protegidos, es suficiente la denuncia de los hechos para activar la aplicación del presente Protocolo. Asimismo, durante la etapa en que se produzca la prueba la parte ofendida gozará de amplitud probatoria para valerse de todos los medios lícitos de prueba para demostrar los hechos.

PROCEDIMIENTO. SUSTANCIACIÓN

La presentación de consultas y/o denuncias por violencia laboral por motivos de género deberá efectuarse a través de cualquiera de los siguientes canales:

Personalmente: en Recursos Humanos de Enohsa o el Observatorio de Políticas de Género y Diversidad, ante el Personal de Orientación o la Autoridad Gestión de Consultas y/o Denuncias, sito en Av. Corrientes 1750 6º piso CABA.

Por correo electrónico: rrhh.genero@enohsa.gob.ar o vía telefónica a los teléfonos 41176630/6518.

La consulta y/o denuncia efectuada por correo electrónico o vía telefónica requerirá una ratificación que se sustanciará al momento de la entrevista presencial con el Personal de Orientación. En estos casos una vez recibida la consulta/denuncia, el Personal de Orientación se pondrá en contacto con la persona denunciante/consultante para presentarse y poner a su disposición la entrevista personal, poniendo en su conocimiento la confidencialidad de esta etapa del proceso y pondrá en conocimiento a la Autoridad de Gestión. La entrevista personal se fijará dentro de los próximos 3 (tres) días hábiles de producida la consulta y/o denuncia. Asimismo, se informará de manera inmediata a la persona responsable del Observatorio de Políticas de Género y Diversidad y la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato (SGeIOT) del SGBATOS.

No obstante, los canales formales establecidos por la presente, para el caso de consultas y/o denuncias efectuadas ante la representación sindical en temas de violencia laboral, serán remitidas inmediatamente a la Autoridad de Gestión de consultas y/o denuncias, con copia a la persona responsable del OPGD, a los fines de su sustanciación conjunta.

La participación de la representación gremial en todos los procedimientos, en los términos previstos en la presente, será asegurada.

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Ombudsman de Salario

9/15

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT

GESTIÓN DE LA CONSULTA

Ante la presentación de una consulta, el Personal de Orientación trabajará en el asesoramiento y la contención de la persona. En el caso de que ésta no decida instar a la etapa de denuncia, el Personal de Orientación realizará un informe de Consulta pormenorizado con recomendaciones específicas a la Autoridad de Gestión y el OPGD a los fines de que se puedan tomar medidas remediales o precautorias sobre el área laboral de la persona afectada.

Se le ofrecerá a la persona consultante la posibilidad de realizar la denuncia únicamente en los casos donde los hechos consultados se evalúen dentro del marco del presente protocolo, sin forzar o instigar para que realice tal acto en pos de evitar la revictimización. En caso de no querer realizar una denuncia, se hará un seguimiento posterior de su situación por intermedio de entrevista presencial o telefónica.

Tanto la gestión de la consulta y/o denuncia como la tramitación y registro, debe iniciarse dentro de los próximos 3 (tres) días hábiles de ratificada, en la entrevista presencial de la persona trabajadora con el Personal de Orientación.

En aquellos casos en que no se prosiga a la instancia de denuncia, las Autoridades de Gestión recibirán el Informe de Consulta pormenorizado y de acuerdo a lo solicitado por el Personal de Orientación, se comunicará por escrito a la persona responsable de Recursos Humanos y del área laboral de la persona consultante las medidas remediales o precautorias a adoptar. Asimismo, se hará un seguimiento posterior de su situación por intermedio de entrevista presencial o telefónica.

GESTIÓN DE LA DENUNCIA

El Personal de Orientación, al recibir denuncias a través de los canales ya mencionados, deberá observar que las mismas sean formuladas de forma clara, sencilla y precisa, aportando la mayor cantidad de datos sobre el hecho denunciado, para su análisis y, de proceder, su investigación.

Para las denuncias por acoso u hostigamiento sexual, la persona denunciante debe tener la posibilidad de que la denuncia sea recibida por una persona de su mismo género, o canalizarla a través de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades y Trato del SGBATOS, por correo electrónico a igualdad@sgbatos.com.ar y/o los teléfonos 4958-1997 int.162/168, quienes deberán poner en conocimiento inmediato a la Autoridad de la Gestión de las Consultas y Denuncias.

Si la denuncia es recibida en primera instancia por correo electrónico, se responderá acusando recibo, indicando: a) la fecha y hora de recepción, b) la identidad de quien lo recibió, c) el trámite a seguir, y d) los datos necesarios para su seguimiento, solicitándosele, en caso de corresponder, aquella información o documentación adicional que luzca necesaria.

Asimismo, en dicha instancia se informará sobre la necesidad de que la misma sea ratificada de manera personal ante la Autoridad de Gestión, dentro de los tres (3) días hábiles de efectuada para su procedencia, gestión y consecución. En caso de no ser ratificada, será tomada y registrada como consulta.

Durante la entrevista con la persona denunciante, se procederá a determinar de forma preliminar si el o los hechos que se manifiestan se encuentran dentro del alcance y los conceptos del presente protocolo y encuadrar el tipo de intervención necesaria. A su vez, se

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Hídricas de Santiago

Sr. Martín Pat 10/15

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT

le informará a la persona denunciante sobre los recursos que tiene a su disposición y la posibilidad de la instrumentación de medidas paliativas y precautorias en su favor. Todo ello siempre en el marco de los principios de confidencialidad, integralidad garantizando un abordaje con enfoque de género y de la diversidad, no revictimización y celeridad.

A partir de ello, se debe dejar constancia de la denuncia en el "Registro de Denuncias por Violencia Laboral" o en el "Registro de Denuncias por Violencia Laboral por motivos de género", según corresponda, a ser administrados y certificados por las Autoridades de Gestión. Todas las denuncias recibidas serán numeradas de forma correlativa, y serán registradas en el formulario correspondiente con la información necesaria que deberá contener como mínimo: a) La fecha, la hora y el canal de recepción utilizado; b) Si fuera efectuada por correo electrónico, se dejará constancia en el momento de corresponder la fecha en que se produjo la ratificación personal de la denuncia; c) Los datos personales y de contacto para futuras comunicaciones de la persona afectada, d) El tipo y la materia sobre la cual versa; e) La/s persona/s identificada/s como presuntamente involucrada/s en los hechos comunicados y el área donde se desempeña/n o se desempeñaba/n al momento de ocurrencia de los hechos; f) La documentación o demás elementos aportados y; g) La persona responsable de dar ingreso a la denuncia.

Una vez registrada la denuncia, el Personal de Orientación se abocará a las tareas de acompañamiento, asesoramiento y contención de la persona denunciante mientras que la Autoridad de Gestión llevará adelante la tarea de investigación sobre el o los hechos denunciados. En todo momento el Personal de Orientación y la Autoridad de Gestión trabajarán de manera articulada con el fin de evitar exponer a la persona denunciante a ningún riesgo.

Esto implica que previo al inicio de las entrevistas a las partes, el Personal de Orientación se realiza el acompañamiento a la persona denunciante, hará las recomendaciones pertinentes a Recursos Humanos sobre las acciones de protección a desarrollar, las cuales incluirán el uso de la licencia pertinente, cambios de horarios y/o de área de trabajo. Todas estas medidas de resguardo serán transitorias y comunicadas por escrito mientras dure la investigación y/o mientras la persona denunciante lo requiera, y las determinaciones se tomarán en acuerdo con la persona denunciante conforme con la situación particular. Toda acción tendrá como eje rector la protección de la persona denunciante y evitar su revictimización.

Análisis preliminar y canalización.


Las denuncias serán tratadas en todas las instancias bajo la máxima confidencialidad y serán analizadas de forma preliminar por intermedio de la Autoridad de Gestión y la persona responsable del Observatorio de Políticas de Género y Diversidad, dentro de los tres (3) días hábiles de realizadas, con el objeto de canalizarlas conforme a los siguientes criterios:

- 1- Serán archivadas y registradas: si del examen preliminar surgiera evidente, sin necesidad de mayor investigación, que los hechos narrados carecen manifiestamente de fundamento o verosimilitud, y/o no constituyen una situación de acoso u hostigamiento sexual, laboral, moral y/o discriminación en el ámbito del trabajo. En este supuesto, previo al archivo, se informará sobre la decisión a la Secretaría de Género (SGeIOT) del SGRATOS. Ello no impedirá en su oportunidad las instancias de seguimiento y evaluación general del área sobre la cual recae la denuncia.


ARIEL MONZÓN
Secretaría de Género, Igualdad de Oportunidades y Convivencia
S.G.E.A.T.O.S.
ABARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHS


Nicolás Rosell
Delegado ENOHS


Daliana Cebe
Delegado ENOHS


Manuel Aner
Delegado ENOHS


Cdra. SILVIA MANGANES
Gerente Administrativo Financiero
de Recursos de Gestión Humana y Social


ING. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Públicas de San Salvador


JOSE LUIS LINGER
S.G.E.A.T.O.S.


Sr. Moisés
LI/15
S.G.E.A.T.O.S.


OSVALDO
S.G.E.A.T.O.S.

2- Serán investigadas por las Autoridades de Gestión con la asistencia técnica normativa de Asesoría Jurídica a su requerimiento, y participación del SGBATOS a través de su Área de Género cuando corresponda y si del análisis preliminar no se justifica su archivo; se le dará el tratamiento de "Reporte" de acuerdo a las siguientes pautas:

- El reporte se iniciará con la apertura de una investigación, dejándose constancia de la fecha de inicio, la persona responsable de llevarla adelante, y la persona que participará en representación del área de género (y/o persona idónea designada) del SGBATOS, en caso de corresponder.

OSVALDO REPE

ARIEL MONZÓN
Secretario Profesional Interseccional
Profesional y Consultación
S.S.B.A.T.O.S.

SARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSIA

- En toda investigación se actuará con objetividad e imparcialidad con perspectiva de género. La Autoridad de Gestión informará inmediatamente por escrito a la máxima Autoridad del ENOHSIA toda circunstancia que, en su perspectiva o en la que tendría una tercera persona observadora imparcial, pudiera afectar su objetividad o imparcialidad para la investigación de un reporte (por ejemplo, por tener parentesco, enemistad manifiesta, pleitos pendientes, créditos o deudas con alguna de las personas involucradas, o por tener algún interés o beneficio derivado de los resultados de la investigación), excusándose de dicha intervención. Cuando la objetividad o imparcialidad de la Autoridad de Gestión y/o Personal de Orientación estuviere afectada, la máxima Autoridad del Organismo designará, con la opción de solicitar ante el EEIE MOP, una persona reemplazante para llevar adelante la investigación. Lo mismo harán cualquiera de los intervinientes externos cuando mediaren las circunstancias enumeradas.

Nicolas Rosetti
Delegado ENOHSIA

Dalana Cebey
Delegado ENOHSIA

- La Autoridad de Gestión informará a la persona denunciante, el trámite a seguir a partir de la recepción de la denuncia, con indicación de los tiempos de desarrollo estimados, las sanciones, medidas remediales previstas, y la modalidad en que se realizará su acompañamiento y se le irá informando el seguimiento de la denuncia. También indicará las sanciones para el caso de que se compruebe que la denuncia fuera falsa o maliciosa.

Manuel Aner
Delegado ENOHSIA

3- En aquellos casos donde se determine que la denuncia reviste carácter de complejidad o gravedad y se requiera la participación de profesionales especialistas en género, se solicitará intervención al Equipo Externo Interdisciplinario Especializado mediante requerimiento de la Autoridad de Gestión. Esta solicitud de intervención se presentará por escrito mediante nota oficial, y se le dará el tratamiento de "Reporte y Solicitud de intervención" al EEIE MOP, de acuerdo a las pautas establecidas en el punto precedente.

4- La Autoridad de Gestión y el Equipo Externo Interdisciplinario Especializado cuando corresponda, de manera paralela a la investigación mantendrán contacto con la persona denunciante de manera periódica. El contacto periódico con la persona denunciante y el acompañamiento de ésta por parte del Personal de Orientación junto con la Secretaría de Género del SGBATOS en caso de corresponder, además de oficiar de contención buscará mantener actualizada la evaluación de si se produjeron hechos o represalias contra la persona y si las medidas tomadas han sido suficientes y efectivas para su protección durante y a posterior del fin de la investigación.

5- La Autoridad de Gestión y/o el Equipo Externo Interdisciplinario Especializado con la asistencia técnica normativa de Asesoría Jurídica de ser solicitada, y la presencia de la representante del Área de Género que el SGBATOS designe, podrán:

Dr. SILVIA MANGANESE
Secretaría Asesora de Género
del Área de Género del SGBATOS

Dr. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Ente Nacional de Obras Públicas de Saneamiento

12/15

JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL

- Entrevistar al personal del Enohsa a los efectos de obtener información o documentación relevante a los hechos investigados. Siendo el centro de la investigación, no sólo el hecho puntual denunciado, sino también el marco de trato y accionar general de la/s persona/s denunciada/s en relación al respeto basada en el género, posibles características misóginas y/o discriminatorias hacia las mujeres y diversidades, sesgos sexistas, entre otras actitudes que pudieran afectar al ambiente laboral saludable y acorde a las políticas en materia de equidad y género del Organismo.

ARIEL MONZÓN
 Secretario Profesional Intermedio
 Profesional y Coordinación
 S.G.B.A.T.O.S.

- 6- Reunida la prueba y determinados los hechos, la Autoridad de Gestión iniciará un "Informe Final con Recomendaciones". En los casos en que se haya solicitado intervención del Equipo Externo Interdisciplinario Especializado, éste remitirá un "Informe de Intervención EEIE MOP" a la Autoridad de Gestión, que será adjuntado al "Informe Final con Recomendaciones". Asimismo, la Autoridad de Gestión pondrá en conocimiento de forma inmediata sobre los informes producidos a la persona responsable del OPGD y la Secretaría de Género (SGelOT) del SGBATOS.

PABARIN LEANDRO
 DELEGADO ENOHSA

Es responsabilidad de la Autoridad de Gestión en cumplimiento del principio de celeridad, adoptar todas las medidas que sean necesarias y/o requeridas para llevar adelante la intervención del Equipo Externo Interdisciplinario Especializado.

Nicolas Rosell
 Delegado ENOHSA

- A partir del Informe Final con Recomendaciones y de Intervención del Equipo Externo Interdisciplinario Especializado cuando corresponda, la Autoridad de Gestión junto con la persona responsable del Observatorio de Políticas de Género y Diversidad, citará a las personas que presuntamente participaron de los hechos investigados en una audiencia en la cual se las invitará a expresar su descargo y a ejercer su derecho de defensa a través del aporte de medios de prueba, dentro de los cinco (5) días posteriores a la celebración de la audiencia.

Daiana Cebey
 Delegado ENOHSA

- 7- Vencido el plazo para el aporte de los medios de prueba arriba mencionados, y analizadas la totalidad de los hechos expuestos y las pruebas recolectadas, las investigaciones concluyen con la presentación del "Informe Final con Recomendaciones". Dicho informe será elaborado por la Autoridad de Gestión -o, en su caso y para los supuestos expresamente previstos en este procedimiento, de quien haya llevado adelante la investigación y será elevado ante la máxima Autoridad del Enohsa.

Manuel Anar
 Delegado ENOHSA

La máxima Autoridad del Enohsa o quien éste designe, solicitará a Asesoría Jurídica un dictamen circunscrito únicamente al cumplimiento de los aspectos formales del procedimiento (control de legalidad), sin mediar opinión sobre el fondo de la cuestión y este elemento será adjuntado al "Informe Final con Recomendaciones".

María G. Barral
 Delegada ENOHSA

Asimismo, de tratarse de una denuncia efectuada con perspectiva de género se solicitará además un dictamen de la Secretaría de Género (SGelOT) del SGBATOS, el cual será también agregado al "Informe Final con Recomendaciones". Si bien dicho dictamen no será vinculante, para el caso en que la resolución final de la Administración del Enohsa difiera sustancialmente del mismo, el Organismo deberá brindar a la representación gremial la justificación/información del caso.

Graciela Manganese
 Gerente Técnico Nivel Funcionario
 Esta Norma de Otras Políticas de Sancionamiento

Habiéndose expedido Asesoría Jurídica y la SGelOT del SGBATOS de corresponder, la Autoridad de Gestión mediante nota firmada por una Autoridad Superior remitirá el "Informe Final con Recomendaciones" con el dictamen de Asesoría Jurídica y de la Secretaría de Género (SGelOT) del SGBATOS, a la CoPAR (Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones).

Ing. Alejandro M. HOC
 GERENTE GENERAL
 Esta Norma de Otras Políticas de Sancionamiento

13/15
OSVALDO PEPE

JOSE LUIS LINGERI
 SECRETARIO GENERAL
 S.G.B.A.T.O.S.

Medidas remediales y Sanciones disciplinarias

El "Informe Final con recomendaciones" deberá presentarse como máximo dos (2) meses después de iniciada la investigación para intervención de una CoPAR en los términos del artículo 60 del CCT y sus modificatorias, quien tendrá quince (15) días hábiles para expedirse. La CoPAR no podrá apartarse de las recomendaciones de dicho informe salvo opinión mayoritaria debidamente justificada y fundamentada.

Siendo, por circunstancias especiales vinculadas a la naturaleza compleja o la dimensión de los hechos investigados fuere necesario un plazo adicional para la presentación del Informe Final con Recomendaciones, la Autoridad de Gestión podrá autorizar su extensión con debida razón justificada, por un máximo de hasta dos (2) términos de dos (2) meses adicionales. La extensión del plazo será informada al denunciante.

El "Informe Final con Recomendaciones e Intervención CoPAR" deberá contener:

• En caso de estimarse apropiado, las sanciones disciplinarias y demás medidas remediales cuya aplicación se recomienda, de conformidad con el Convenio Colectivo de Trabajo y demás normativa interna asociada.

• El cese o ratificación de las medidas precautorias paliativas oportunamente dispuestas en el reporte por la Autoridad de Gestión con relación a la persona denunciante.

• Presentado el Informe Final de la COPAR y emitida su opinión al respecto, la máxima Autoridad del Enohsa en un plazo de quince (15) días hábiles hará efectiva la resolución, pudiéndose apartar de tal decisión, excepcionalmente y por Resolución debidamente fundada.

• Las sanciones a instrumentarse, de corresponder, podrán ser: apercibimiento, suspensión, pudiendo implicar asimismo la reubicación, el traslado, separación del cargo en caso de ejercer funciones de mandos medios o altos en el Organismo o despido, y/o la obligatoriedad de realizar cursos psicoeducativos sobre género y violencias por motivos de género o bien, realizar tratamientos terapéuticos especializados. Si la Resolución de la Autoridad del Enohsa fuera disponer el despido del trabajador/a, previo a la ejecución de dicha sanción deberá instruirse un Sumario Administrativo formal de conformidad con el Decreto 467/99, con excepción de aquellas personas trabajadoras que se encuentren bajo la modalidad de contrato por tiempo determinado o bajo el decreto 1109/2017, en cuyo caso se procederá directamente con la sanción.

• Las sanciones deberán ser determinadas, de acuerdo a las siguientes pautas interpretativas:

- ✓ la gravedad y/o reiteración de la acción
- ✓ los perjuicios ocasionados
- ✓ una valoración sobre el grado de intencionalidad de la conducta bajo análisis (grado de negligencia, culpa o dolo).

Una vez concluido la totalidad del proceso investigatorio y definida, en caso de corresponder, la sanción disciplinaria pertinente, Recursos Humanos deberá dejar constancia de las actuaciones y su resultado en los legajos personales de la persona trabajadora denunciante como las personas denunciadas.

Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Derechos Humanos de Salaverry

14/15

OSVALDO FELIX

RE-2023-132673260-APN-DGD#MT

Respuesta e información al denunciante

La Autoridad de Gestión junto a la persona responsable del OPGD mantendrán informados a quienes formulen denuncias acerca del trámite llevado adelante, a partir de su comunicación y de sus resultados.

Medidas contra represalias

a. Las personas denunciantes/consultantes serán tratadas en todo momento de forma respetuosa y justa.

b. La Autoridad Superior del Enohsa y en específico la persona responsable de Recursos Humanos serán responsables de garantizar que quien haya formulado una denuncia en trámite no sufra represalias directas o indirectas, de ninguna naturaleza, incluyendo -entre otras- el despido, degradación de la condición jerárquica, reducción salarial, evaluación de desempeño por debajo de las capacidades de la persona denunciante, quite de tareas, exclusión laboral, o cualquier modificación arbitraria de las condiciones de trabajo.

c. Cualquier degradación objetiva en las condiciones de trabajo de la persona denunciante/consultante, o cualquier daño o afectación producidos a la persona denunciante será considerada en principio como una represalia indebida.


d. Recursos Humanos y las autoridades superiores del Enohsa deberán priorizar la investigación y respuesta a todo reporte relativo a una represalia por parte de una persona denunciante.

e. En caso de constatarse que la persona denunciante tuviere un interés personal, fuere o no manifiesto, para obtener una ventaja, o la denuncia hubiese sido deliberadamente exagerada, falsa o inexacta, la persona denunciante podrá ser también objeto de sanción bajo las mismas condiciones expuestas en este protocolo.

Interpretación

Cualquier duda sobre la aplicabilidad o interpretación de este procedimiento será considerada por la persona responsable de Recursos Humanos y del Observatorio de Políticas de Género y Diversidad y su decisión será obligatoria e inoponible, no obstante, en caso de discrepancia la persona denunciante podrá recurrir a la Secretaría de Género (SGeIOT) del SGBATOS.


ARIEL MONZÓN
Secretaría de Género, Igualdad
Profesional y Capacitación
S.G.B.A.T.O.S.


DARIN LEANDRO
DELEGADO ENOHSA

Dairana Cebe
Delegado ENOHSA


Manuel Añez
Delegado ENOHSA



G. BARRERA
RECURSOS HUMANOS
C. de Recursos Humanos de San Ramón


Nicolas Rosetti
Delegado ENOHSA


JOSE LUIS LINGERI
SECRETARIO GENERAL
S.G.B.A.T.O.S.


Ing. Alejandro M. HOC
GERENTE GENERAL
Este Nacional de Obras Hidráulicas de San Ramón


Sr. Néstor Fación
Observatorio de Políticas de Género y Diversidad


OSVALDO PEPE
Secretaría Administrativa Financiera
Este Nacional de Obras Hidráulicas de San Ramón

OSVALDO PEPE 15/15



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

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 2373-23 CCT 1697-23 "E"

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 96 pagina/s.