



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

**Informe**

**Número:** IF-2023-144880342-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Martes 5 de Diciembre de 2023

**Referencia:** REG - EX-2023-143432117- -APN-DNRYRT#MT

---

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2023-2382-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en las páginas 1/103 del IF-2023-143435623-APN-DNRYRT#MT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1698/23 "E"**.

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE  
Date: 2023.12.05 12:06:43 -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: 2023.12.05 12:06:44 -03:00



Lo bueno  
del agua  
llega.

# CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

## Nº 1494/15 "E"

### Renovación

*[The page contains numerous handwritten signatures in blue ink, some of which are crossed out with a large 'X' or a diagonal line. The signatures are arranged in several rows across the lower half of the page.]*

MF-2023-143435623-APN-DNR YRT#MT

# CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO Nº 1494/15 "E"

## TÍTULO 1: RECAUDOS FORMALES - ÁMBITOS DE APLICACIÓN

### ARTÍCULO 1º: EL LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN

Buenos Aires, <sup>29</sup> de Noviembre de 2023.

### ARTÍCULO 2º: MIEMBROS PARITARIOS

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

El Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (SGBATOS), representado por José Luis LINGERI, José Luis LINGERI (H), Manuel S. FERNANDEZ, Marcelo A. MINGIONE, Julio C. MONASTRA, Róman P. DELLORSO, Karina A. NAVONE, Jorge L. CASTELL, Juan José GOMEZ, María D. FLORES PIRAN, Ariel MONZON, Mariela F. CATTANEO, Estefanía MENSÍ BOMBARDIERI, Walter G. LOPEZ, Osvaldo M. PEPE, Dr. Oscar RICARDI, Dr. Emiliano DEL SORDO, la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FeNTOS), representada por Carlos ADAMO y Marcelo DRUETTO OJEDA y la EMPRESA Agua y Saneamientos Argentinos S.A. (AySA S.A.) representada por Malena GALMARINI, Patricio D' ANGELO CAMPOS Luis J. AVERSANO, Marcelo D. ALESSANDRINI, Juan M. CONESA, Santiago HERNANDEZ, Pablo A. LIMONGELLI, Vicente MANGONE, y Juan J. ETALA.

### ARTÍCULO 3º: PARTES CONTRATANTES Y ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA

El SINDICATO GRAN BUENOS AIRES DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS (S.G.B.A.T.O.S.), asociación con Personería Gremial Nº 596 con domicilio en la calle Avellaneda 212, de esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representado en este acto por la Comisión Directiva los Sres. José Luis LINGERI, Ariel MONZON, Mariela F. CATTANEO, en adelante denominado SGBATOS, y la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS, Personería Gremial Nº580 con domicilio en la calle Pasco Nº 582, de esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por los Sres. Carlos ADAMO y Marcelo DRUETTO OJEDA, en adelante denominada FeNTOS, por una parte, y AGUA Y SANEAMIENTOS ARGENTINOS S.A, con domicilio en la calle Tucumán Nº 752, de esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por Malena GALMARINI, Patricio D' ANGELO CAMPOS, Luis AVERSANO, en adelante denominada La EMPRESA, convienen en formalizar la siguiente Convención Colectiva de Trabajo de EMPRESA, de acuerdo a la tipología establecida por las Leyes 14.250 y sus modificaciones y agregados.

## **ARTÍCULO 4º: ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE**

La presente Convención Colectiva de Trabajo, se suscribe en un todo de acuerdo con lo estipulado en la Resolución MTEySS Nro. 1004 del 18/10/13 y el Estatuto del SGBATOS –Resolución 299/14 del 31/03/14 y comprende a todos los/as trabajadores/as de la EMPRESA, cualquiera sea su situación de revista o tipo de contrato que lo vincule con la actividad o imputación presupuestaria, con las excepciones de los integrantes del Directorio, dada su condición de representantes accionistas Clase "A".

Las partes detallarán la nómina correspondiente del personal de carrera de Dirección según la Estructura de Organización de la EMPRESA, para los cuales la EMPRESA y el SGBATOS acuerdan que los básicos de convenio actuarán sólo como niveles de remuneración referencial, afirmando que la aplicación de una remuneración superior a las Escalas Salariales, no excluirá al personal de Dirección, de quedar comprendido en el Convenio Colectivo, dado el carácter irrenunciable del mismo.

Las partes acuerdan reconocer al personal de Carrera de Dirección los beneficios del CCT a excepción del Título 7 – Condiciones Económicas-, que se regirán por los contratos de trabajo que se suscriban.

En caso de que el personal de Carrera de Dirección deje de desempeñar esa función tendrá pleno derecho a la aplicación del Título 7 – Condiciones Económicas - y categorizarse en consecuencia.

Asimismo las partes acuerdan para este grupo, que la suscripción a la Caja Complementaria es de aplicación para aquel personal que a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo tenga posibilidad de hacer al menos 10 años de aporte, no siendo aplicable a aquellos que no cubran ese requisito.

La EMPRESA se compromete a no ampliar la nómina establecida por Acta CoPAR, salvo adecuación de la Estructura de la Organización, la que deberá también ser aprobada en el ámbito conforme a lo establecido en el Art 84º del presente CCT.

## **ARTÍCULO 5º: ALCANCE Y CANTIDAD DE BENEFICIARIOS**

Es de aproximadamente 7900 (siete mil novecientos) trabajadores/as.

**5.1º** Todas las funciones y tareas que sean propias, habituales y necesarias de la actividad deberán ser realizadas exclusivamente por las personas trabajadoras en relación de dependencia directa de la EMPRESA.

En tal sentido, las partes acuerdan la plena vigencia de la Disposición DNRT N° 482/11 –Registro N° 752/11.

Sin perjuicio de ello, en los casos en que se desempeñen en la EMPRESA trabajadores cuyas condiciones no se encuentren reguladas por la presente convención deberán ajustarse al Estatuto del SGBATOS.

### **ARTÍCULO 6º: ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El ámbito de aplicación corresponde a toda la extensión territorial de la EMPRESA AySA S.A., actual y futura.

En la actualidad los servicios de agua potable y desagües cloacales comprenden a la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los siguientes Partidos de la Provincia de Buenos Aires: Almirante Brown, Avellaneda, Escobar, Esteban Echeverría, Ezeiza, Florencio Varela, Hurlingham, Itzaingó, José C. Paz, La Matanza, Lanús, Lomas de Zamora, Malvinas Argentinas, Merlo, Moreno, Morón, Pilar, Presidente Perón, Quilmes, San Fernando, San Isidro, San Martín, San Miguel, Tigre, Tres de Febrero, Vicente López y a los servicios de recepción de efluentes cloacales en bloque de Berazategui; como así también, los territorios que en un futuro se incorporen a la EMPRESA.

## TÍTULO 2 PRECISIONES LEGALES

### ARTICULO 7º: MARCO JURIDICO APLICABLE

AySA S.A. es una Sociedad Anónima, constituida bajo el régimen de la Ley Nro. 19.550 de Sociedades Comerciales, tal como surge del Art. 1 de su Estatuto aprobado como anexo 1 del Decreto 304/06, ratificado por Ley 26.100: "La sociedad se denomina Agua y Saneamientos Argentinos Sociedad Anónima. Se regirá por estos Estatutos y por lo previsto en el Capítulo II, Sección V, Artículos 163 a 307 de la Ley Nro. 19.550 (t.i.1984)"

El Art. 11 del mencionado Decreto PEN N° 304/06 establece que "Agua y Saneamientos Argentinos Sociedad Anónima se regirá por las normas y principios del Derecho Privado, por lo que no le serán aplicables las disposiciones de la Ley N° 19.549 de Procedimientos Administrativos y sus modificaciones, del Decreto N° 1023 de fecha 13 de agosto de 2001 – Régimen de Contrataciones del Estado- y sus modificatorios, de la Ley 13.064 de Obras Públicas y sus modificatorias, ni en general, normas o principios del derecho administrativo"

A AySA le es aplicable el derecho privado – excluyéndose expresamente la aplicación de las normas del Derecho Público – "sin perjuicio de los controles que le resulten aplicables por imperio de la Ley 24.156 de Administración Financiera y de los sistemas de control del Sector Público Nacional, y sus modificatorias" como establece el mismo art. 11 citado.

AySA S.A. es una EMPRESA enmarcada dentro de la Ley 19.550 de Sociedades comerciales, regulada por la normativa aplicable a las sociedades anónimas (Derecho Privado), cuyo capital social está conformado de acuerdo al Art 2 del Decreto 304/06. Es decir, que el propio Marco Regulatorio y la normativa que la regula específicamente es el que determina la exclusión de normas de derecho público, siendo específica la aplicación del derecho privado y regirá las relaciones laborales con su personal por la Ley N° 20.744 de Contrato de Trabajo –t.o. 1976- y sus modificatorias, y los Convenios Colectivos de Trabajo que hubieren sido celebrados con las Asociaciones Gremiales representativas de los trabajadores y trabajadoras o los que celebre en el futuro.

Los trabajadores y trabajadoras de AySA S.A. no revisten el carácter de empleados públicos, ni se encuentran alcanzados por las previsiones de la ley 25.164 y su reglamentación, y por ende no pueden considerarse parte de las dotaciones que integran la Administración Pública Nacional.

## ARTÍCULO 8º: RÉGIMEN APLICABLE

Las partes dejan constancia que esta Convención Colectiva de Trabajo constituye la voluntad colectiva a la que, conjuntamente con la legislación laboral vigente, se comprometen a respetar y cumplir en todo su contenido y alcance.

Por lo expuesto, el presente texto homologado sustituye y reemplaza la CCT 1494/15 "E", AYSA-SGBATOS y sus actas complementarias, acuerdos y ampliaciones, porque todo ello se tuvo en cuenta en la presente Convención Colectiva, con excepción de las siguientes Actas CoPAR (Art. 84º), que a continuación se detallan con números y fechas, las cuales mantienen su vigencia:

Acta CoPAR N° 154 de fecha 04/05/16; Acta CoPAR N° 155 de fecha 004/05/16; Acta CoPAR N° 156 de fecha 16/08/16; Acta CoPAR N° 158 de fecha 27/10/16; Acta CoPAR N° 159 de fecha 21/11/16; Acta CoPAR N° 160 de fecha 20/04/17; Acta CoPAR N° 161 de fecha 20/04/17; Acta CoPAR N° 162 de fecha 20/04/17; Acta CoPAR N° 163 de fecha 20/04/17; Acta CoPAR N° 164 de fecha 09/08/17; Acta CoPAR N° 166 de fecha 24/09/18; Acta CoPAR N° 167 de fecha 28/03/19; Acta CoPAR N° 172 de fecha 07/09/21; Acta CoPAR N° 174 de fecha 01/11/21; Acta CoPAR N° 176 de fecha 21/12/22.

Las partes acuerdan la aplicación de las Resoluciones de la Secretaría de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, N° 51 (Expte. N° 1.165.250/06), N° 52 (Expte. N° 1.165.246/06), N° 212 (Expte. N° 1.238.529/07), la N° 58 (Exptes. N°s 1.271.712/08 y 1.279.053/08) y el Acta Acuerdo (DNRT N° 36/08).

Las partes de común acuerdo ratifican la vigencia plena y aplicación de los Acuerdos Marcos firmados con fecha 11/3/93, 7/9/2005 y 31/8/2007 y sus actualizaciones correspondientes.

## ARTÍCULO 9º: MENCIÓN DE NORMAS LEGALES APLICABLES

En el presente Convenio se transcriben algunas disposiciones legales actualmente vigentes, aplicables a las relaciones laborales del personal comprendido en el mismo, y las adecuaciones que, en cada caso, se destacan.

Cualquier modificación a las normas legales que se transcriben en el presente Convenio se aplicará automáticamente, siempre que la misma no afecte los beneficios reconocidos en esta Convención, los que mantendrán su vigencia durante el plazo de aplicación del presente.

**ARTÍCULO 10º: AUTORIDAD DE APLICACIÓN**

Ambas partes reconocen, por el carácter interjurisdiccional y de interés nacional del servicio, como la única autoridad administrativa de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, quedando excluida cualquier otra de conformidad con lo establecido por las Leyes N° 14.250 y N° 23.546 (T.O. Decreto 1135/04).

**ARTÍCULO 11º: PERÍODO DE VIGENCIA**

Las condiciones generales de trabajo establecidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo regirán desde el 01/11/2023 al 31/10/2028.

Las partes acuerdan que, las condiciones económicas se revisarán anualmente a partir de la firma del presente Convenio o cuando anticipadamente alguna de las partes así lo solicite.

Las partes comenzarán a negociar la renovación de esta Convención, con 3 (tres) meses de anticipación a la fecha de finalización de su vigencia.

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

Al respecto, 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/as 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 adecuado a la finalidad establecida.

The bottom half of the page is filled with numerous handwritten signatures in black and blue ink. Some legible signatures include 'MSTerra' in blue, 'AT7' in black, and 'PME' in blue. There are also several large, stylized signatures in black ink, some of which appear to be initials or names. The signatures are scattered across the lower portion of the page, overlapping the text area.

## TÍTULO 3. COMPROMISO SOCIAL Y ÉTICO

### ARTÍCULO 12º: DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y DERECHOS

La EMPRESA y el Sindicato reafirman los principios y derechos que reconocen como fundamentales:

1. Que el agua por ser un recurso vital imprescindible para la vida, es un derecho universal esencial para la comunidad. Dada su calidad de derecho humano, sin el acceso equitativo mínimo de agua potable, sería inalcanzable el derecho a un nivel de vida adecuado para la salud de la población, así como para la producción de alimentos y para las actividades económicas. Por este motivo, su acceso y cuidado debe constituir una política de Estado que trascienda a cualquier Gobierno, es por ello que es considerado dentro de los Objetivos de Desarrollo sostenible para el año 2030 por Naciones Unidas en el Objetivo N° 6.
2. Que la provisión de agua potable y desagües cloacales no debe interpretarse de manera restringida por mera referencia al volumen y a las tecnologías, sino como un bien reconocido social y culturalmente.
3. Que ante la escasez del recurso agua, lo cual representa un activo estratégico para el país es la comunidad un actor protagónico, en tanto Usuario/a, en la utilización responsable y eficiente del recurso hídrico.
4. En tal sentido, es voluntad política desarrollar programas de concientización para el uso racional del servicio enfocado en aspectos educativos, cuyas acciones deberán estar dirigidas a la población en general fundamentalmente a la niñez, por ser el reaseguro del cambio cultural necesario.
5. Que los impactos ambientales resultantes de la propia actividad, así como de los efluentes industriales y desechos domiciliarios deben ser tratados por los distintos actores sociales con la debida relevancia y responsabilidad, donde los Organismos Reguladores con su poder de policía deberán actuar en la justicia.
6. Que es propicio promover el valor de la diversidad y la igualdad de oportunidades y de género, garantizando la equidad en el otorgamiento de derechos, trato igualitario y oportunidades para todos los trabajadores y las trabajadoras
7. Que todos/as tienen el derecho a una Educación, formación y capacitación integral y permanente que favorezca y estimule su crecimiento y desarrollo profesional; así como ejercer sus actividades en un ámbito de trabajo sano, seguro y con condiciones medioambientales que preserven su salud física y mental.
8. Que las partes trabajarán en forma conjunta en proponer acciones para la implementación de Políticas de Estado que den sustentabilidad

y viabilidad en los aspectos técnicos, operativos y económicos. Que es propicio promover el valor de la diversidad y la igualdad de oportunidades entre los géneros, garantizando la equidad en el otorgamiento de derechos, trato igualitario y oportunidades entre las personas trabajadoras. En tal sentido, se comprometen a mantener vigente el "Plan de acción hacia la paridad en puestos y funciones" y las medidas de acción positivas que impliquen la participación de mujeres en puestos de conducción y su inserción en roles no tradicionales al género a la par de los varones.

9. Que las partes se comprometen a impulsar acciones positivas tendientes a la difusión de la problemática a fin de prevenir la violencia laboral y por motivos de género entendiendo por tal, aquellas conductas que impliquen abuso de poder o de cierta posición dominante, cualquiera fuere el motivo, por parte de un trabajador/a hacia un par, un colaborador/a y/o un superior/a y que tengan como efecto su exclusión, discriminación y/o sometimiento, pudiendo ejercerse por acción u omisión y manifestarse como agresión física, acoso o violencia psicológica.

En tal sentido se comprometen en un todo con el Convenio 190 recomendación 206 de la OIT, habiéndose sumado al Programa "Qualitas 190" del MTEySS que se hizo efectivo internamente a través de los "Protocolos de prevención y abordaje de las violencias en el ámbito laboral y en el ámbito doméstico de las personas trabajadoras" vigentes y que forman parte del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

10. Las partes se comprometen a monitorear el presentismo del personal con el objeto de reducir los índices de ausentismo, como asimismo, de mejorar la productividad y la calidad del servicio, evitando la tercerización cuando haya recursos humanos y elementos de todo nivel disponible que no justifiquen este proceder. También se comprometen a supervisar el cuidado integral del patrimonio de la EMPRESA a efectos de evitar la negligencia en su uso y el cumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene. El SGBATOS se reserva el derecho de auditar externamente dicho compromiso.

### ARTÍCULO 13º: OBJETO Y COMPROMISOS

Por ser un servicio de provisión de agua potable y de desagües cloacales esencial para la comunidad, el Estado Nacional aseguró su continuidad en forma general, obligatoria, uniforme y en igualdad de condiciones para todas las personas usuarias, creando un Ente jurídico que tiene bajo su responsabilidad la operación del servicio.

A tal efecto se constituyó la Sociedad "Agua y Saneamientos Argentinos Sociedad Anónima" en la órbita de la SECRETARÍA DE OBRAS PÚBLICAS del MINISTERIO DE PLANIFICACIÓN FEDERAL, INVERSIÓN PÚBLICA Y SERVICIOS, bajo el Régimen de la Ley N° 19.550 de Sociedades

IF-2023-143435623-APN-DNR#RT#MT

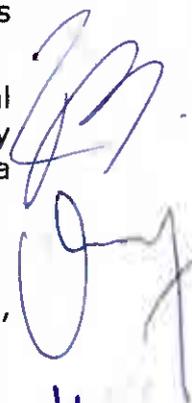
Comerciales (T.O. 1984) y sus modificatorias; la que tiene por objeto la prestación del servicio de provisión de agua potable y desagües cloacales dentro de la jurisdicción establecida por la Ley N° 26.100 (artículo 6° del presente Convenio Colectivo) y Marco Regulatorio aprobado por la Ley 26.221.

"La Sociedad Anónima podrá realizar aquellas actividades complementarias que resulten necesarias para el cumplimiento de sus fines y su objeto social, o bien que sean propias, conexas y/o complementarias a las mismas, tales como el estudio, proyecto, construcción, renovación, ampliación y explotación de las obras de provisión de agua y saneamiento urbano y fiscalización de los efluentes industriales, así como la explotación, alumbramiento y utilización de las aguas subterráneas y superficiales".

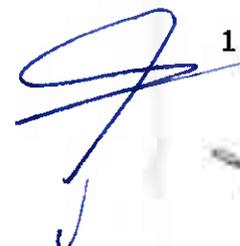
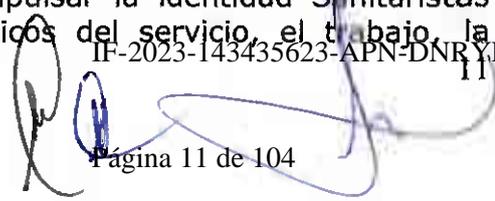
Será responsabilidad de la EMPRESA, definir las políticas y los instrumentos para la operación y conducción del servicio; establecer la estructura organizativa, desarrollar programas de capacitación integral y permanente y la adecuación de los lugares de trabajo conforme lo establece la normativa de higiene y seguridad y las condiciones y medio ambiente de trabajo. El SGBATOS podrá constituir, sociedades o empresas, que contemplen, algunas de las actividades cumplan con las normativas establecidas este artículo del CCT.

Por ello la EMPRESA se compromete a:

1. Operar, distribuir, mantener, optimizar, fiscalizar, gestionar y administrar el servicio público de agua potable y saneamiento para los actuales usuarios/as; así como el cubrimiento de necesidades del resto de la población en su ámbito de acción.
2. Impulsar acciones que respondan a las políticas públicas emanadas del Gobierno Nacional, en el sentido de dar respuesta de manera adecuada a la demanda social en materia de abastecimiento de agua potable y desagües cloacales, a la población de menores recursos económicos que no cuentan con los servicios básicos mínimos y que requiere de acciones inmediatas.
3. Procurar los recursos necesarios a fin de desarrollar acciones para prevenir riesgos ambientales resultantes del propio proceso e implementar un sistema de fiscalización de los efluentes industriales, conforme lo prevé la Ley 26.100.
4. Desarrollar políticas explícitas y mecanismos formales que aseguren el control de la propiedad sobre la gestión, prevenir abusos de poder de sus integrantes, fraudes por uso de información privilegiada en beneficio propio o actuación en conflicto de intereses, desanimar el soborno y suprimir cualquier práctica desleal y otras conductas de corrupción y la elaboración de documentos que no reflejen verdaderamente las operaciones que se reportan.
5. Estimular la coherencia entre los valores y principios éticos de la organización y la actitud individual del personal.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
6. Promover la diversidad por medio de normas que prohíben prácticas discriminatorias, así como garantizar la equidad e igualdad de oportunidades en la participación de hombres y mujeres y diversidades en el cubrimiento de cargos de conducción y en su inserción en roles no tradicionales a los géneros.
  7. Valorar las capacidades potenciales, estimulando a los empleados y empleadas por medio de la remuneración y de la inversión en su desarrollo profesional y teniendo en cuenta su capacidad futura de crecimiento y desarrollo de nuevas habilidades.
  8. Elaborar planes y metas para alcanzar los patrones de superioridad en salud, seguridad y condiciones medioambientales de trabajo; desarrollando campañas regulares de concientización y encuestas de satisfacción de los empleados, particularmente de áreas críticas.
  9. Establecer mecanismos de diálogo con los niveles de conducción de la EMPRESA y la Comisión Directiva del SGBATOS o a quienes expresamente designe a fin de favorecer una gestión permanente de estrategias, resultados y convivencia de sus integrantes.
  10. Crear programas y mecanismos formales para recepcionar, evaluar y acompañar preocupaciones, sugerencias y críticas de los empleados y empleadas con el objetivo de construir nuevos aprendizajes y conocimientos y mejorar los procesos de trabajo.
  11. Elaborar el Balance Social de la EMPRESA fácilmente accesible que integre las dimensiones sociales, ambientales y económicas de la actividad, incluyendo resultados tanto favorables como desfavorables y los respectivos desafíos, con metas para los próximos períodos.
  12. Monitorear el cumplimiento de la legislación laboral y fiscal de las Empresas de carácter eventual y cumplimiento de la norma convencional de la EMPRESA
  13. Abordar el diálogo social con el SGBATOS de manera responsable, transparente y abierta; a fin de mantener armoniosas relaciones laborales para la construcción de una fructífera concertación social; dentro de la actividad que deberá ser parte de una política de estado que contemple al Estado, EMPRESA y Trabajadores/as.
  14. Mantener informado al SGBATOS sobre condiciones de trabajo, datos económico-financieros, balance social y relativo a objetivos estratégicos en tiempo y forma de manera tal que sus integrantes se posicionen.
  15. Fomentar la participación conjunta en el ámbito nacional e internacional de las actividades vinculadas a los servicios de agua potable y saneamiento cloacal, desarrollo y capacitación técnica y profesional y la consultoría en las materias relacionadas con estas actividades.

Por su parte el SGBATOS se compromete -a través de su Comisión Directiva, Delegados/as y Representantes- a:

- 
- 
- 
- 
- 
1. Promover, incentivar, comunicar e impulsar la identidad Sanitaristas que se traduce en los principios básicos del servicio, el trabajo, la

solidaridad, la conducta ética, la defensa de la verdad y objetividad, la convivencia, diálogo y participación activa expresados en los incisos anteriores.

2. Mantener informada a la EMPRESA, sus Directivos y Representantes de cualquier situación anómala que pueda afectar a los servicios, sus bienes o los principios señalados en este Convenio.
3. Impulsar toda forma de capacitación, difusión, comunicación e información en materia de Agua y Saneamiento relacionada con la EMPRESA, el SGBATOS, FeNTOS, Organismos Internacionales, Provinciales y Municipales; tanto en lo que refiere al ámbito estatal y privado y los servicios prestados.

En tal sentido las partes acuerdan en hacer efectivos todos y cada uno de los compromisos expresados, de manera que redunden en aras del mejoramiento de la calidad de vida de la población, mediante la prestación de los servicios de agua potable y saneamiento, en condiciones de calidad, seguridad, eficiencia y productividad.

#### **ARTÍCULO 14º: IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO**

Las partes promoverán el valor de la diversidad, garantizando la equidad en el otorgamiento de derechos, trato, oportunidades y condiciones laborales para todos los trabajadores y trabajadoras, sin distinción de género, raza, nacionalidad, u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideología, posición económica o cualquier otra condición social o familiar; en conformidad con las disposiciones legales vigentes, convenciones y tratados regionales e internacionales.

A tal efecto mantendrá en un todo la vigencia de los instrumentos que han llevado a AySA y al SGBATOS a posicionarse, tanto a nivel Nacional como Internacional, como ejemplos de gestión igualitaria, a saber: "Política de Inclusión Género, Igualdad de Oportunidades y Trato"; "Programa de formación y sensibilización en el marco de la Ley Micaela"; "Protocolo de prevención e intervención en situaciones de violencias en el ámbito laboral"; "Protocolos de contención y abordaje de la violencia doméstica y otras violencias en la vida privada de las personas trabajadoras"; "Ampliación de licencias con perspectiva de corresponsabilidad y teniendo en cuenta las nuevas conformaciones familiares"; "Proyecto Nutriendo el Futuro"; "Plan de acción hacia la paridad en puestos y funciones"

#### **ARTICULO 15º: PROGRAMA DE INNOVACION**

En un todo acuerdo con lo dispuesto en el Art. 8º: "DECLARACION DE PRINCIPIOS Y DERECHOS", AySA y el SGBATOS comparten la importancia de impulsar y estimular la cultura de la innovación en los/as trabajadores/as, promoviendo los valores de la EMPRESA con igualdad de oportunidades con el objetivo de lograr proyectos que aporten valor agregado para la EMPRESA.

Asimismo las partes destacan la importancia del programa y para ello, comparten el compromiso de acompañar el desarrollo del personal y los

proyectos innovadores, propiciando la libre participación de los trabajadores y trabajadoras, los espacios físicos y de tiempo para ser dedicados a la ejecución de los proyectos, las necesidades de capacitación y estímulos que fortalezcan la participación del personal en estos programas de innovación.

## **ARTÍCULO 16º: MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS**

Atento el carácter de esencial que revisten los servicios de agua potable y saneamiento cloacal el personal asignado en forma permanente o transitoria a funciones que afecten el suministro o prestación de los servicios deberá, con carácter obligatorio, permanecer en el puesto de trabajo desempeñando las funciones asignadas hasta tanto se produzca su relevo extendiendo su jornada habitual, en estas circunstancias excepcionales, hasta cumplir como máximo 12 (doce) horas de labor.

En tales circunstancias la EMPRESA facilitará los medios para que el/la trabajador/a comunique a su familia la novedad de extender su jornada, si así lo solicitare.

A los efectos señalados precedentemente, la EMPRESA deberá prever un sistema de relevos o guardias pasivas para atender estas circunstancias excepcionales.

Las horas extraordinarias se abonarán de acuerdo a lo establecido en el Art. 19º del CCT (Jornada de Trabajo).

Asimismo, ante las necesidades de los servicios de agua potable y desagües cloacales, que revisten en general el carácter de servicios de emergencia no programable, las partes acuerdan solicitar en forma conjunta al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación la autorización para eximirse de la aplicación del Decreto 484/2000 y de la Resolución 303/2000, en un todo de acuerdo a la Ley 11.544 en su Art. 4º.

En caso de situaciones de fuerza mayor u otras ajenas a las partes (huelgas, paros, conmoción social, etc.), conforme a lo establecido en el Art. 84º del presente CCT, las partes deberán acordar la forma en que instrumentarán los servicios de emergencia necesarios, preservando la integridad física de los trabajadores/as y los bienes afectados a los servicios.

### **16.1º: SERVICIO PÚBLICO ESENCIAL. GUARDIAS MINIMAS EN CASO DE HUELGA O MEDIDAS DE ACCION DIRECTA**

Dado el carácter de servicio público esencial que tiene la actividad de la EMPRESA, los servicios mínimos a prestar por los trabajadores/as en caso de existir un conflicto de trabajo y/o medidas de acción directa o huelgas de carácter general, sectorial o de EMPRESA; deberán atender las emergencias y/o servicios correctivos que sean necesarios realizar por cada sector.

El personal comprendido dentro de este esquema involucra los equipos de trabajo mínimos y esenciales de cada área, los que serán definidos conforme

a lo establecido en el Art 84° del presente CCT en forma expresa, dentro de los 60 días de Homologado el presente CCT.

**ARTÍCULO 17º: ASISTENCIA TÉCNICA**

La EMPRESA pondrá a disposición su personal obrero/a, técnico/a y profesional, en carácter de Comisión y bajo el amparo del CCT vigente AySA-SGBATOS, cuando el Gobierno Nacional, Gobiernos Provinciales, Gobiernos Municipales, Empresas Privadas, PyMES, Cooperativas y/u ONGs requieran asistencia y/o asesoramiento técnico-profesional en procesos operativos, de investigación y/o desarrollo.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'AST', 'APV', and various illegible signatures.]*

## **TÍTULO 4 PROGRAMA CONTRA LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GENERO**

### **ARTÍCULO 18º: PROTOCOLOS DE PREVENCION E INTERVENCION EN SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL AMBITO LABORAL Y DOMESTICO CON PERSPECTIVA DE GENERO**

Las partes deciden en un todo acuerdo a lo establecido en el (Art 8 - Declaraciones de principios y derechos), incorporar al régimen interno vigente en la EMPRESA - comprendido por la Ley de Contrato de Trabajo, sus leyes modificatorias y/o complementarias y en el presente CCT, el Código de Ética y normativa asociada-, la regulación de las intervenciones frente a los casos de violencia por motivos de género en el ámbito Laboral y Doméstico para proteger adicionalmente a las personas trabajadoras que atraviesan esta situación.

La violencia por motivos de género es aquella dirigida hacia las mujeres y personas LGBTTTIQ+1, con raíces en las relaciones de género desiguales, dominantes en la sociedad. Es una de las manifestaciones más claras de las desigualdades de poder existentes en nuestra sociedad que pondera lo masculino y subordina lo femenino, y otorga poder a los varones sobre las mujeres y personas LGBTTTIQ+1.

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 reproductiva, obstétrica, mediática, pública política y en el espacio público.

La EMPRESA, de acuerdo a los protocolos vigentes aprobados por el Directorio, pondrá a disposición de las personas trabajadoras que atraviesen esta problemática de violencia por motivos de género diferentes canales donde podrán realizar la presentación de consultas y/o denuncias.

Una vez recibida la consulta/denuncia el Equipo Interdisciplinario Especializado perteneciente a la Dirección de Recursos Humanos se pondrá en contacto con la persona denunciante/consultante para presentarse y poner a su disposición la entrevista personal. La EMPRESA, pondrá en conocimiento a la SGeIOT del SGBATOS.

## TÍTULO 5. CONDICIONES DE TRABAJO

### ARTÍCULO 19º: JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO, LICENCIAS Y PERMISOS

#### 1) Jornada común de Lunes a Viernes

El horario y jornada laboral correspondiente son obligatorios y constituyen el cumplimiento de las normas laborales.

Las horas extras sólo serán reconocidas si han sido previamente autorizadas.

Cumplido el horario establecido para cada trabajador/a, deberán retirarse de su lugar de trabajo.

Se establece la Jornada de Trabajo convencional de 40 (cuarenta) horas semanales en 8 (ocho) horas continuas diarias de lunes a viernes, con excepción de Sistemas de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos de 2 (dos) y 3(tres) turnos.

Para el personal con jornada común continua, el exceso en la jornada de ocho horas diarias (cuarenta semanales) será considerado como horas extras convencionales al 50% de recargo (días hábiles).

En días sábados, domingos y/o feriados serán consideradas horas extras convencionales al 100%. Además generará por cada hora trabajada en estos días el franco compensatorio que proporcionalmente corresponda.

#### 2) Jornada de Capataces Generales, Supervisores/as y Jefes/as Técnicos/cas de áreas Técnico-Operativas en Turnos Fijos o Sistemas de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos de 2 (dos) turnos.

Se establece para el personal que ocupa puestos de Capataces Generales, Supervisores/as y Jefes/as Técnicos/as en áreas técnico-operativas vinculadas en forma directa con la continuidad del servicio, un régimen especial de trabajo con las siguientes condiciones:

- a) Jornada de trabajo a 9 horas diarias.
- b) Se consideran como disponibles por razones de servicio las 3 horas anteriores o posteriores al inicio o final de la jornada laboral de cada uno.
- c) En el caso que la EMPRESA por razones de servicio convoque al Capataz General en el horario en que se encuentra disponible por razones de servicio (las 3 horas anteriores o posteriores al inicio o final a la jornada de trabajo), reconocerá a favor del trabajador/a horas franco compensatorias que deberá usufructuar en la semana inmediatamente posterior a la que diera origen a la convocatoria.

Estas horas franco compensatorias serán reconocidas con un recargo del 50% en horas.

- d) En el caso que el/la Capataz General que esté afectado al sistema de Guardia Técnica Operativa, y según lo previsto en el Plan de Prevención y Emergencia vigente, sea convocado/a de Urgencia luego de haber cumplimentado las 12 horas de trabajo (jornada de 9 horas + 3 horas de disponibilidad) o en sus días de descanso, la EMPRESA deberá compensar esta situación excepcional con el pago de horas extraordinarias. Estas convocatorias deben ser autorizadas por el Director/a del área responsable quien deberá comunicar por escrito de esta situación al Director/a General con copia a Recursos Humanos.
- e) En el caso que el Supervisor/a que esté afectado al sistema de Guardia Técnica Operativa y -según lo previsto en el Plan de Prevención y Emergencia vigente- sea convocado de Urgencia en sus días de descanso, la EMPRESA deberá compensar ésta situación excepcional con el otorgamiento de horas franco compensatorias. Estas convocatorias deben ser autorizadas por el Director/a del área responsable quien deberá dar aviso por escrito de esta situación al Director/a de Recursos Humanos.

Tanto la persona trabajadora que ocupe el puesto de Capataz General como el Supervisor/a deberán desarrollar sus tareas en la vía pública, supervisando el accionar de las cuadrillas a su cargo y del personal externo contratado, siendo directamente responsable de la eficiencia de las mismas.

Esta modalidad de trabajo será compensada con el pago del adicional "Disponibilidad horaria para el aseguramiento de la continuidad del servicio".

### 3) Jornada de Capataces Generales, Supervisores/as y Jefes/as Técnicos/cas de áreas Técnico-Operativas en Sistemas de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos de 3 (tres) turnos.

Se establece para el personal que ocupa puestos de Capataces Generales, Supervisores/as y Jefes/as Técnicos/cas en áreas técnico-operativas vinculadas en forma directa con la continuidad del servicio, un régimen especial de trabajo con las siguientes condiciones:

- a) Se consideran como disponibles por razones de servicio las 4 horas anteriores o posteriores al inicio o final de la jornada de trabajo a fin de asegurar con otro trabajador/a -con quien integra un equipo de trabajo en horario rotativo de 3 (tres) turnos- la operación continua del servicio.
- b) En el caso que la EMPRESA por razones de servicio convoque al Capataz General en el horario en que se encuentra disponible por razones de servicio (las 4 horas anteriores o posteriores al inicio o final de la jornada de trabajo), reconocerá a favor del trabajador/a horas franco compensatorias que deberá usufructuar en la semana inmediatamente posterior a la que diera origen a la convocatoria.

Estas horas franco compensatorias serán reconocidas con un recargo del 50% en horas.

c) En el caso que el/la Capataz General que esté afectado al sistema de Guardia Técnica Operativa y, según lo previsto en el Plan de Prevención y Emergencia vigente, sea convocado de Urgencia luego de haber cumplimentado las 12 horas de trabajo (jornada de 8 horas + 4 horas de disponibilidad) o en sus días de descanso; la EMPRESA deberá compensar esta situación excepcional con el pago de horas extraordinarias. Estas convocatorias deben ser autorizadas por el Director/a del área responsable quien deberá comunicar por escrito de esta situación al Director/a de Recursos Humanos.

d) En el caso que el Supervisor/a que esté afectado al sistema de Guardia Técnica Operativa y, según lo previsto en el Plan de Prevención y Emergencia vigente, sea convocado de Urgencia en sus días de descanso; la EMPRESA deberá compensar esta situación excepcional con el otorgamiento de horas franco compensatorias. Estas convocatorias deben ser autorizadas por el Director/a del área responsable quien deberá comunicar por escrito de esta situación al Director/a de Recursos Humanos.

Esta modalidad de trabajo será compensada con el pago del adicional "Disponibilidad horaria para el aseguramiento de la continuidad del servicio".

#### 4) Jornada en Sistema de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos (2 y 3 turnos).

Las tareas organizadas en Sistemas de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos se ajustarán a las disposiciones siguientes:

El personal que trabaje sábados y domingos, por ser estos días normales de su ciclo laboral, percibirán por las horas que realicen en exceso de su horario normal los siguientes porcentajes:

Sábados: desde las 00:00 hs. hasta las 13:00 hs. al 50%  
después de las 13:00 hs. y hasta las 24:00 hs al 100%

Domingos: desde las 00:00 hs hasta las 24:00 al 100%

No obstante ello, el pago de los mencionados porcentajes no generarán franco compensatorio alguno.

Para el personal que fuera convocado para trabajar en su día de descanso, las horas trabajadas serán consideradas horas extras convencionales al 100%.

En estos casos todas las horas trabajadas generarán el franco compensatorio correspondiente.

En todos los casos detallados precedentemente, las horas extras trabajadas entre las 21:00 hs. y las 06:00 hs. del día siguiente se considerarán como horas extras nocturnas, y se liquidarán con el recargo de Nocturnidad que corresponda.

A título informativo se anexan al presente Convenio Colectivo los diagramas de los Sistemas de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos 2 turnos y 3 turnos (Anexo A).

### **5) Jornada del puesto "Operador/a del Centro de Atención Telefónica"**

Las partes acuerdan una jornada diaria de 6 (seis) horas como máximo para el personal que se desempeña en el puesto de Atención Integral al Usuario/a (técnico-comercial) y un descanso de 30 (treinta) minutos dentro de la jornada, el que podrá ser fraccionado en dos períodos de 15 (quince) minutos cada uno.

El personal que se desempeña en el puesto de Operador/a del Centro de Atención al Usuario/a (CAU) podrá ser asignado a uno de los 2 (dos) horarios de trabajo que se detallan a continuación:

- a) Una jornada diaria de 6 horas. Percibirán el 100% del Sueldo Básico Mensual correspondiente a esa función.
- b) Una jornada diaria de 4 horas. Percibirán el 75% del Sueldo Básico Mensual correspondiente a esa función.

En aquellos casos que los trabajadores/as involucrados tengan un cambio a un puesto dentro de la misma Escala de Funciones, con un régimen de 8 horas de trabajo percibirán: en el caso a) la misma remuneración y en el caso b) completarán el 100% del SBM correspondiente al nuevo puesto.

### **6) Guardia Técnico Operativa. Emergencia en el servicio. PPE**

Para dar cumplimiento efectivo al Plan de Prevención y Emergencia las partes acuerdan que la EMPRESA seleccionará a un grupo de trabajadores/as que se comprometan a estar disponibles -en situación de guardias técnico operativa en domicilio- para ser convocados en situaciones de emergencia del servicio. A estos efectos deberán cumplirse las siguientes condiciones:

- a) Durante el período de afectación a Guardia Técnico Operativa el personal estará provisto de un equipo de comunicación de alto alcance y deberá organizar sus actividades personales de modo que le permita llegar al lugar en que se requiera su presencia en un plazo no mayor a 2 (dos) horas desde su convocatoria. En estos casos se reconocerá al trabajador/a la hora extraordinaria desde el momento en que fuera convocado y hasta que el responsable de la gestión de la emergencia le comunique su desafectación de la misma.

- b) La afectación de un/a trabajador/a al esquema de la Guardia Técnico Operativa será de 1 (una) semana por mes, pudiendo extenderse la misma con un máximo de 2 (dos) semanas por razones operativas. A estos efectos se indicará el momento en el que comienza y en el que concluye la misma. Será el Director/a del área quien autorizará y justificará que un/a mismo/a trabajador/a pueda ser afectado/a a la Guardia Técnico Operativa por más de 1(una) semana por mes.
- c) La EMPRESA debe hacerse cargo de asegurar la movilidad del trabajador/a.

### 7) Régimen de descansos

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

### 8) Modalidad de trabajo remoto "Híbrido":

Las partes acuerdan que la Empresa podrá asignar o autorizar para los/las Trabajadores/as la posibilidad de realizar tareas en forma "remota" de manera temporaria y provisoria, de acuerdo con las necesidades organizacionales; laborales especiales; de reforma edilicia o contingentes, entendiéndose a esta cómo una forma de trabajo a distancia en la cual el/la trabajador/a pueda desempeñar su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la Empresa o lugar de trabajo principal asignado. Se considerará trabajo remoto "Híbrido" porque combinará el trabajo a distancia con el presencial con alternancia de días de asistencia individual o por grupos de trabajo.

Dicho acuerdo quedara regulado mediante un acta acuerdo COPAR donde se definirán los criterios generales y particulares de aplicación de dicha modalidad en la Empresa.

### ARTÍCULO 20º: ENFERMEDADES Y/O ACCIDENTES INCULPABLES

Las enfermedades y/o accidentes inculpables quedan regulados de acuerdo a los Arts. 208, 209, 210, 211, y 212 de la Ley de Contrato de Trabajo o la que en el futuro la modifique o sustituya, a saber:

#### a) Plazo. Remuneración

Cada enfermedad y/o accidente inculpable que impida la prestación de servicio no afectará el derecho del trabajador/a a percibir su remuneración durante un período de 3 (tres) meses si su antigüedad en el servicio fuese menor de cinco años, y de 6 (seis) meses si fuera mayor. En los casos que el/la trabajador/a tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido/a de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a 6 (seis) y 12 (doce) meses, si su antigüedad fuese inferior o superior a 5 (cinco) años, respectivamente.

La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los 2 (dos) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador/a se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal y/o la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, la liquidación se efectuará tomando en cuenta el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador/a enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el/la trabajador/a dejare de percibir como consecuencia del accidente o la enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador/a a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador/a enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

**b) Aviso al Empleador**

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

Todo empleado/a que haya cursado una licencia por enfermedad o accidente, en forma independiente al plazo de extensión de la misma, deberá concurrir al Servicio Médico Regional/Planta para la evaluación, allí se otorga el alta si se cumplieran las condiciones de salud para el reintegro laboral.

**c) Control**

El/la trabajador/a esta obligado/a a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

**d) Conservación del empleo**

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo (pago) por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el/la trabajador/a no estuviera en condiciones de reincorporarse a su empleo, la EMPRESA deberá conservárselo durante el plazo de 1 (un) año contando desde el vencimiento de aquellos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto algunas 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.

**e) Reincorporación**

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o la enfermedad resultare una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador/a y este no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente desarrollaba, la EMPRESA deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

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

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador/a, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el Art. 245 de la L.C.T.

**f) Incapacidad absoluta**

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara una incapacidad absoluta para el trabajador/a, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el Art. 245 de la L.C.T. Este beneficio no es incompatible y se acumula con lo establecido en el Art. 82° -Rescisión sin causa. Indemnización agravada por antigüedad del presente Convenio Colectivo.

**ARTÍCULO 21°: ENFERMEDADES CRÓNICAS Y DE LARGO TRATAMIENTO**

Las partes amplían los beneficios indicados precedentemente en los siguientes supuestos, en tanto no se sustituya el sistema de protección por la contingencia de enfermedad vigente:

- a) Las afecciones comunes crónicas y/o sus recidivas -aún expirado el tiempo de licencias del Art. 20° inc. a)- que inhabiliten para el trabajo, reconocidas por el servicio médico de la EMPRESA, generarán una licencia de hasta 30 (treinta) días laborables por año aniversario -en forma continua o discontinua- con percepción de haberes correspondiente.
- b) La licencia que establece el Art. 20° inciso a) se extenderá en caso de enfermedades graves calificadas de largo tratamiento hasta 1 (un) año, incluso en quienes no alcancen la antigüedad superior a los 5 (cinco) años de servicio o no tengan carga de familia.

No obstante ello, antes de cumplirse el sexto mes de la misma patología se realizará una Junta Médica AySA-SGBATOS, la cual será canalizada por el comité de Acción Social con el objeto de evaluar la evolución del trabajador/a y el dictamen correspondiente tendrá validez durante un plazo

no mayor a 90 (noventa) días, durante el cual el/la trabajador/a estará obligado a realizarse a estudios médicos si así lo requiriera la Junta Médica mencionada.

Al vencimiento del plazo estipulado, deberá realizarse nuevamente a la revisión a los fines que la Junta Médica AySA-SGBATOS dictamine sobre la pertinencia de suspender o prorrogar la licencia por un nuevo período que no podrá superar los 6 (seis) meses. En casos especiales en que el/la trabajador/a se encuentre impedido de reincorporarse a su puesto de trabajo se podrá otorgar una prórroga por el mismo plazo.

Conforme a lo establecido en el Art. 84° del presente CCT las partes podrán solicitar, ampliar los plazos de licencias por enfermedad con goce de haberes mientras dure su convalecencia.

En los casos con calificación de incapacidad en condiciones de obtener el beneficio jubilatorio por este motivo, las partes implementarán las medidas para que el/la trabajador/a se acoja al inicio del trámite jubilatorio.

Las partes acuerdan que la EMPRESA remitirá con periodicidad mensual nómina del personal con enfermedades crónica y de largo tratamiento a SGBATOS.

## **ARTÍCULO 22°: ACCIDENTES DE TRABAJO Y/O ENFERMEDADES PROFESIONALES**

Regirán las normas de la Ley N° 24.557 o las que en el futuro la modifiquen y/o sustituyan.

El/la trabajador/a accidentado/a tendrá derecho al importe de cualquier aumento de salario que se produzca durante la convalecencia, como así también le corresponderán los ajustes por aplicación de los distintos adicionales que la norma convencional genere o mejore a su cuantía dineraria.

## **ARTÍCULO 23°: VACACIONES. LICENCIA ORDINARIA**

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

- De 18 (dieciocho) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 (cinco) años.
- De 25 (veinticinco) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 5 (cinco) años no exceda de 10 (diez) años.
- De 30 (treinta) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 10 (diez) años no exceda de 20 (veinte) años.
- De 35 (treinta y cinco) días corridos, cuando la antigüedad exceda de 20 (veinte) años.

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

La licencia ordinaria se interrumpe cuando se produzcan alguno de los acontecimientos previstos en el Art. 20° (Enfermedades y/o Accidentes Inculpables); Art. 21° (Enfermedades Crónicas y de Largo Tratamiento y/o recidivas) y Art. 22° (Accidentes de Trabajo y/o Enfermedades Profesionales y/o recidivas); para lo cual el/la trabajador/a involucrado/da deberá avisar fehacientemente tal situación a la EMPRESA indicando el domicilio en el que se encuentre para el control médico que corresponda.

Independientemente del mismo, se le podrá exigir al/la trabajador/a las constancias médicas respectivas.

Las vacaciones no gozadas con una acumulación mayor a dos períodos prescribirán, previa notificación expresa del Empleador.

#### **b) Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia**

Para tener derecho cada año al beneficio establecido precedentemente, el/la trabajador/a deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el/la trabajador/a debiera normalmente prestar servicios.

**Jornada Común:** La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil, si aquel fuese feriado.

**Jornada en Sistemas de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos:** La licencia deberá comenzar al día siguiente a aquel en que el/la trabajador/a gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil, si aquel fuese feriado.

#### **c) Tiempo trabajado. Su cómputo.**

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

#### **d) Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional.**

Cuando el/la trabajador/a no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el inciso b) del presente, gozará de un período de descanso anual en proporción de un día de descanso por cada 20 (veinte) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo a lo descrito en el párrafo anterior.

**e) Retribución.**

Durante el período de vacaciones el/la trabajador/a percibirá una retribución que se determinará, tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por 25 el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.

**f) Indemnización por vacaciones no gozadas por extinción de contrato de trabajo.**

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

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

**ARTÍCULO 24º: ÉPOCA DE OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA ORDINARIA DE VACACIONES**

**24.1º a)** El goce de la licencia anual ordinaria se concederá dentro del período comprendido entre el 1 de diciembre y el 31 de marzo.

**b)** Si por razones de servicio la EMPRESA no pudiera otorgar la totalidad de los días de vacaciones que le correspondan al/la trabajador/a, según su antigüedad, en el período indicado en el inciso a) deberá disponer el goce de la mitad de la licencia en ese lapso.

En este caso, los días de vacaciones que gozará el/a trabajador/a no podrá ser inferior a 14 (catorce) días corridos, excepto, que sea aplicable el Art. 151 de la L.C.T. por no tener un cómputo suficiente de servicios.

**c)** La diferencia que pueda resultar a favor del trabajador/a, luego de aplicado el inciso b), la usufructuará durante el lapso comprendido entre el 1 de abril y el 30 de noviembre.

**24.2º** Es facultad de la EMPRESA establecer las fechas de la licencia ordinaria por vacaciones. A este efecto, la EMPRESA procederá a programar estas licencias distribuyéndolas en función de las necesidades operativas y funcionales, y exhibiendo en cartelera el programa de vacaciones en el mes de noviembre de cada año y comunicando de manera personal y por escrito al trabajador/a.

**24.3º** Es obligación del personal controlar su inclusión en los programas de licencia y en caso de haber sido omitido o mal incluido en alguno de ellos, comunicar el hecho a su superior inmediato antes de

transcurridos los 30 (treinta) días de la exhibición del programa o de la fecha que debió exhibirse.

**24.4°** Cuando un matrimonio se desempeña al servicio de la EMPRESA las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, si así se solicita, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento del servicio.

**24.5°** En casos excepcionales la licencia podrá acordarse en la época del año que el/la trabajador/a lo solicite, ya sea en forma total o fraccionada.

**24.6°** A solicitud del/la trabajador/a se concederá el goce de la licencia por vacaciones acumulada a la que resulte de la aplicación del Art. 25° inciso a) "Licencia por Casamiento" aunque ello implique alterar la oportunidad de su concesión.

**24.7°** Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por el empleado/a y la jefatura respectiva.

Si la necesidad de fraccionarlas y trasladarlas al año subsiguiente surge por decisión de la EMPRESA, se adicionarán 2 (dos) días hábiles al período trasladado. Si es el/la trabajador/a quien lo solicita, el período trasladado se acumulará sin adicional al período subsiguiente.

**24.8°** Vacaciones Sistema de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos de 3 Turnos:

Para evitar inconvenientes en la organización de los sectores de trabajo que desarrollen tareas en Sistemas de Trabajo en Equipos en Horarios Rotativos de 3 (tres) turnos, las partes acuerdan que el otorgamiento de la licencia ordinaria por vacaciones sea de forma tal que los/las trabajadores/as gocen las mismas sin alterar el ritmo de los turnos.

Para ello, se deberá:

**a)** A cada Equipo se le otorgará la licencia por vacaciones en forma fraccionada, debiendo la EMPRESA asegurar que una parte de la licencia otorgada coincida con la temporada estival.

**b)** Las fechas para su otorgamiento deberán coincidir con el período mensual denominado "Turno Complementario".

**c)** Si por algún motivo un/una trabajador/a solicitare se le otorgue la licencia por vacaciones en su totalidad, y por lo tanto en exceso del período mensual denominado "Turno Complementario", la EMPRESA se las otorgará al menos cada 3 (tres) años conforme lo establece la L.C.T., es decir en época estival.

Se debe evitar la repetición en turno nocturno de un mismo equipo en las festividades de fin de año.

**24.9°** Notificación: En todos los casos, sin excepción, se notificará al personal individualmente la fecha en que deberá iniciar la licencia, con una anticipación no menor a los 30 (treinta) días haciendo constar en la notificación el año a que corresponda y la cantidad de días pertinentes.

**24.10°** Forma de pago: La retribución correspondiente a los períodos de vacaciones será satisfecha a la iniciación de los mismos, o a elección del/la trabajador/a, conjuntamente con los haberes normales. La opción a percibir las retribuciones antes de salir de vacaciones deberá ser notificada fehacientemente por el/la trabajador/a, como mínimo 30 (treinta) días antes de usufructuar las mismas. Si no lo hace debe considerarse que optó porque se le abonen a su regreso.

## ARTÍCULO 25°: OTRAS LICENCIAS. LICENCIAS ESPECIALES

El/la trabajador/a gozará de las siguientes licencias especiales, las que serán pagas y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el Art. 155 de la L.C.T.:

- a) Por matrimonio, 10 (diez) días corridos;
- b) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese conviviendo de hecho, en las condiciones establecidas en la ley, 5 (cinco) días hábiles;
- c) Por fallecimiento de hijos/as, 5 (cinco) días hábiles;
- d) Por fallecimiento del padre o madre, 3 (tres) días hábiles;
- e) Por fallecimiento de hermanos/as, 3 (tres) días hábiles;
- f) Por fallecimiento de abuelo/abuela, 2 (dos) días hábiles;
- g) Por fallecimiento de nieto/a, 2 (dos) días hábiles;
- h) Por fallecimiento del padre o madre del cónyuge, 2 (dos) días hábiles;
- i) Por matrimonio de hijo/hija, 2 (dos) días hábiles;
- j) Por donación de sangre, conforme a Art. 47 inc. c) de la Ley N° 22.990 o donación de piel, 1 (un) día hábil;
- k) Por mudanza 2 (dos) días hábiles;
- l) Para rendir examen en enseñanza media, hasta 2 (dos) días hábiles y corridos por examen, con un máximo de 12 (doce) días hábiles por año calendario;
- m) Para rendir examen en la enseñanza universitaria y terciaria, hasta 3 (tres) días hábiles y corridos por examen, con un máximo de 27 (veintisiete) días hábiles por año calendario.
- n) Por Representación deportiva de la EMPRESA y/o SGBATOS. Los requisitos para su aplicación son los establecidos en el Acta CoPAR 008/2007 y su autorización estará a cargo de la Dirección General con informe previo de Recursos Humanos.

## Licencia por exámenes. Requisitos

A los efectos del otorgamiento de la licencia a la que alude el inciso m) del presente artículo, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismos nacionales o provinciales.

## Beneficios para Ex-Combatientes de Malvinas

Los trabajadores que hayan acreditado su condición de Ex-Combatiente en el conflicto bélico por la Soberanía Argentina sobre las Islas Malvinas y Georgias del Sur acaecido en el año 1982, gozarán de un permiso especial con goce de haberes equivalente a una jornada de trabajo una vez al año, con el fin de asistir a los actos conmemorativos correspondientes. Para poder gozar de este beneficio, dichos trabajadores, deberán solicitar el permiso a su Jefatura inmediata con no menos de tres (3) días de antelación.

## ARTÍCULO 26º: PERMISO POR RAZONES PARTICULARES

Por razones particulares debidamente acreditadas, se reconocerán hasta 24 (veinticuatro) horas por año calendario de 1 (una) hora como mínimo por día y hasta el límite de la jornada laboral habitual como máximo, siempre que no afecte el servicio. La respectiva solicitud deberá ser presentada por el/la trabajador/a a su superior directo hasta la primera mitad de la jornada previa.

### 26.1º PERMISOS FAMILIARES DE CUIDADO.

El permiso establecido en el punto anterior se amplía de 24 a 32hs con el objetivo de fomentar la corresponsabilidad en materia de cuidados para turnos / controles médicos de hijas/os y/o personas a cargo como también para actividades escolares, reuniones y/o actos escolares de hijas/os.

En estos casos la persona trabajadora (cualquiera sea su género autopercibido) consignará y acreditará en la Solicitud de Permisos y/o licencias Especiales.

La Dirección de Recursos Humanos llevará estadísticas sobre el goce de esta licencia, la que será monitoreada por género cada 6 meses a fin de proponer acciones de incentivo a la corresponsabilidad.

### 26.2º PERMISO DE ASISTENCIA MEDICA

Cuando el/la trabajador/a requiera asistir a consultorios médicos, luego de agotar las instancias de hacerlo fuera del horario de trabajo y tenga que hacerlo indefectiblemente dentro del mismo, procederá de la siguiente manera:

- a) Dará aviso a su jefe/a directo y luego al Servicio Médico correspondiente al lugar de trabajo con 48 horas de antelación, salvo situación imprevista e impostergable;
- b) En aquellos casos en que el/la trabajador/a presente la necesidad de realizar estudios médicos, análisis o tratamientos terapéuticos dará aviso previo al Servicio Médico correspondiente con 48 horas de antelación, salvo situación imprevista e impostergable.

En ambos supuestos el/la trabajador/a deberá presentar la jefatura de la EMPRESA el comprobante de asistencia que precise el correspondiente diagnóstico.

Este permiso podrá extenderse como máximo hasta 12 horas laborables por año calendario.

Las partes acuerdan que las licencias por enfermedad podrán ser verificadas por auditoria médica externa.

### **26.3° PERMISO POR RAZONES DE CATÁSTROFES Y/O METEREOLÓGICAS**

En caso de catástrofes ocurridas por situaciones deliberadas, no deliberadas y/o por fuerzas de la naturaleza, que afecte al personal y/o a su grupo familiar, la EMPRESA justificará con goce de haberes los días necesarios, previa comunicación del hecho.

La jefatura con asistencia de Recursos Humanos establecerán los días o plazo y la modalidad de la licencia.

Ante situaciones que presenten dudas de la cantidad de días que requiere el/la trabajador/a, intervendrá la Comisión conforme a lo establecido en el Art. 84° del presente CCT para su solución.

### **26.4° PERMISO POR RAZONES DE DESALOJO CON SENTENCIA JUDICIAL**

En aquellos casos que un/a trabajador/a sea pasible de una sentencia judicial por desalojo, se le concederá un permiso de hasta 2 (dos) días hábiles para resolver dicha situación.

### **ARTÍCULO 27°: PERMISO ESPECIAL PARA LA ATENCIÓN DE FAMILIARES**

En caso de enfermedad o accidente grave del cónyuge o de la persona con la cual conviviese, en las condiciones establecidas en la ley; de igual manera cuando se trate de padres/madres, hermanos/as o hijos/as, que convivan con el/la trabajador/a, la EMPRESA podrá conceder un permiso especial necesario para atender al/los paciente/s si tal cuidado es indispensable por la gravedad de la afección y si dicho trabajador/a es la única persona que puede hacerlo.

Este permiso especial podrá extenderse como máximo hasta 45 (cuarenta y cinco) días laborables por año calendario, continuos o discontinuos, con goce de haberes.

En caso que en el grupo conviviente esté conformado por más de un/una trabajador/a de la EMPRESA, este permiso especial será reconocido solo a uno de ellos por vez pero podrán repartirse el lapso a efectos de mantener una corresponsabilidad en el cuidado.

El otorgamiento de este permiso especial estará a cargo de la EMPRESA, quien podrá verificar a través de la Gerencia de Medicina Laboral y de Servicios Sociales la causa invocada y la gravedad de la misma.

En los casos que corresponda, la Comisión conforme lo establecido en el Art 84° del presente CCT, analizará la necesidad de prorrogar el plazo al que se refiere el presente artículo.

A estos efectos los/las trabajadores/as tienen la obligación de presentar anualmente ante Recursos Humanos una Declaración Jurada actualizada sobre los integrantes del grupo familiar conviviente y que dependa exclusivamente de su atención y cuidado, en forma inexcusable.

#### **ARTÍCULO 28°: REFRIGERIO**

La EMPRESA otorgará al personal un plazo de 30 (treinta) minutos, destinado al refrigerio, al promediar la jornada de trabajo.

#### **ARTÍCULO 29°: RESERVA DE PUESTO**

##### **a) Servicio Militar y Convocatorias Especiales**

La EMPRESA reservará el puesto por un año al empleado que se acoja al servicio militar voluntario. Este beneficio abarcará sólo a empleados que, a la fecha de la solicitud, tengan hasta 19 años como máximo. En caso de movilización o convocatoria obligatoria se aplicará el Art. 214 de la L.C.T. o norma que lo sustituya o reemplace.

##### **b) Del desempeño de Cargos Electivos**

##### **Reserva de Empleo. Cómputo como tiempo de servicio.**

Los/as trabajadores/as 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 de la EMPRESA, y a su reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones. El período de tiempo durante el cual los/as trabajadores/as hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, y frente a los beneficios de la Ley de Contrato de Trabajo y la presente Convención Colectiva, que 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 aplicación de las mismas disposiciones.

### **c) Despido o no reincorporación del/la trabajador/a**

Producido el despido o no reincorporación de un/a trabajador/a que se encontrare en la situación de los incisos a) y b), este podrá reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme lo establece la L.C.T. y este Convenio Colectivo.

A los efectos de dichas indemnizaciones la antigüedad computable incluirá el período de reserva de empleo.

## **ARTÍCULO 30º: LICENCIAS GESTACIONALES.**

### **30.1º. PATERNIDAD Y PERSONA NO GESTANTE:**

La licencia por paternidad y para la persona no gestante se establece en 30 (treinta) días corridos otorgados de manera inmediata al nacimiento. La misma se extenderá en 30 (treinta) días corridos adicionales en los casos de: familia monoparental, nacimientos múltiples y nacimiento de hija/o con discapacidad o con problemas de salud.

Esta licencia se estipula de manera general, sin excepción para todas las personas no gestantes enmarcadas en este Convenio.

En estos casos, la persona trabajadora percibe el total de su salario habitual y el ejercicio de este derecho no genera "evento" a los efectos del pago del presentismo.

### **30.2º. PERSONAS ADOPTANTES.**

La EMPRESA otorgará a las personas trabajadoras, cualquiera sea su género autopercibido, que adopten niñas/os o adolescentes sin distinción de edad gozarán de una licencia de 60 (sesenta) días a partir del acto de otorgamiento de la guarda con vista a la adopción. Esta licencia se extenderá a 90 (noventa) días para el caso de familia monoparental, adopción múltiple; adopción de niñas/os con discapacidad y/o con problemas de salud.

Para tener derecho a este beneficio deberá presentar a la EMPRESA el certificado del otorgamiento de la guarda con vista a la adopción expedido por la autoridad competente.

Si el menor se encontrare en período de lactancia corresponderá también los beneficios que regula el Art. 32º -Descansos diarios por Lactancia- del presente Convenio si correspondiera.

## ARTÍCULO 31º: MATERNIDAD, PERSONA GESTANTE

### a) Licencia.

La licencia por maternidad para las trabajadoras gestantes en AySA será la estipulada por la Ley de Contrato de Trabajo en su Art. 177º -y/o la que en el futuro se estableciere en función de la normativa-. Actualmente la misma es de 90 (noventa) días corridos. Sin embargo las partes convienen en ampliar dicha licencia para aquellos casos de: familia monomarental; nacimientos múltiples; nacimiento de hija/o con discapacidad o con grave afección de salud. En estos casos la licencia se extiende de 90 a 120 (ciento veinte) días corridos en total, siendo que los 30 (treinta) días adicionales deberán tomarse a posteriori del nacimiento.

### b) Prohibición de Trabajar. Conservación del empleo.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.

Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días o los 120 (ciento veinte) para el caso de operar alguno de los supuestos contemplados para la ampliación de esta licencia.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la Empresa, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el servicio médico de la Empresa.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma el derecho de recibir una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantizase a toda mujer durante la gestación, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el cuarto párrafo del inciso b) de este artículo 31º.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que, según certificación médica, deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos

aquellos plazos, la trabajadora será acreedora de los beneficios previstos en el Art. 21° inciso b) del presente Convenio.

### 31.1°. DISPOSICIONES CONJUNTAS PARA PERSONAS GESTANTES; NO GESTANTES Y ADOPTANTES.

Para los casos de las licencias gestacionales establecidas en el presente artículo para las personas gestantes; no gestantes y adoptantes, las partes convienen que, culminada la licencia por el nacimiento/adopción, la persona trabajadora podrá solicitar una reducción y readecuación progresiva de la jornada laboral por un plazo mínimo de 30 (treinta) días y máximo de 60 (sesenta) días corridos inmediatos a su reincorporación.

A tal efecto y durante dicho lapso, la persona trabajadora tendrá derecho a optar por:

- 1- trabajar con jornada reducida, aplicándose una reducción proporcional del salario, o bien
- 2- en los casos en que la función o rol desempeñado así lo permita y que no se vea afectado el normal servicio y por ese lapso: acceder a la modalidad de "trabajo remoto" percibiendo, en este caso, el 100 por ciento de sus haberes.

En ambos supuestos la persona trabajadora pierde, sin excepción, el premio al presentismo.

### Requisitos de acceso y precisiones.

Para acceder al beneficio estipulado en el Art 31.1° del presente se deberá contar con una antigüedad mínima en el empleo de un año. Los plazos de 30 (treinta) o 60 (sesenta) días corridos se computarán inmediatamente terminada la licencia gestacional establecida en este artículo 31° y serán los toques mínimos y máximos de tiempo del beneficio establecido, no podrán interrumpirse ni ser tomados en tramos.

La opción de "trabajo remoto" sólo será viable en los casos en los que la función/tarea que ejerce la persona trabajadora pueda ser brindada mediante esta modalidad.

En el caso en que la opción de "trabajo remoto" no sea factible, únicamente podrá optar por la reducción/ readecuación horaria con reducción proporcional del salario.

### ARTÍCULO 32°: DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA

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

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

En los sectores de trabajo donde existan "espacios amigos de la lactancia" la persona trabajadora podrá durante su jornada de trabajo, utilizar el espacio amigo de la lactancia solamente para la extracción de leche materna. Deberá respetarse el principio de buena fe y el compromiso con las tareas laborales.

El SGBATOS -a través de la Secretaría de Género e Igualdad de Oportunidades- y AYSA - a través de la Dirección de Recursos Humanos y su Gerencia Médica-, en conjunto con OSOSS brindarán asesoramiento sobre crianza, acompañamiento a la lactancia, cuidados del recién nacido/a y de los hijos/as adoptados a través del "Proyecto Nutriendo el Futuro".

### **ARTÍCULO 33º: ESTADO DE EXCEDENCIA. DISTINTAS SITUACIONES- OPCIÓN EN FAVOR DE LA MUJER**

La trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo/a podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la EMPRESA en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempos de servicios que se le asigna por este inciso. En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el Art. 245 de la LCT, por cada año de servicio o fracción mayor de 3 (tres) meses.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 (tres) meses ni superior a 6 (seis) meses. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la EMPRESA a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados.
- d) Para hacer uso de los derechos establecidos en los incisos b) y c) la trabajadora deberá solicitarlo en forma expresa, por escrito y tener 1 (un) año de antigüedad como mínimo en la EMPRESA.
- e) En caso de nacimiento de un hijo con Síndrome de Down, la trabajadora tendrá derecho a los beneficios previstos por la Ley 24.716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma.

## **ARTÍCULO 34º: DE LOS FERIADOS OBLIGATORIOS Y DIAS NO LABORABLES**

**34.1º** Los feriados nacionales y días no laborables regirán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, o la que la sustituya en el futuro. Actualmente el régimen es el siguiente:

### **FERIADOS OBLIGATORIOS**

#### **FERIADOS OBLIGATORIOS**

##### **INAMOVIBLES**

1º de Enero	Año Nuevo
Lun y Mar de Carnaval	(s/Ley de Establecimiento de Feriados y Fines de semanas largos N° 27.399)
24 de Marzo	Día Nacional de la Memoria por la Verdad y la Justicia (Ley 26085)
2 de Abril	Día del Veterano y de los Caídos en la Guerra de Malvinas (ley26.110)
Viernes Santo	Festividad Cristiana
1º de Mayo	Día del Trabajador/a
25 de Mayo	Primer Gobierno Patrio
17 de Junio	Paso a la inmortalidad del General Martin Miguel de Güemes
20 de Junio	Paso a la Inmortalidad del General Manuel Belgrano
9 de Julio	Día de la Independencia
8 de Diciembre	Inmaculada Concepción de María
25 de Diciembre	Navidad

##### **TRASLADABLES**

17 de Agosto	Paso a la Inmortalidad del General José de San Martín
12 de Octubre	Día del Respeto a la Diversidad
20 de Noviembre	Día de la Soberanía Nacional

##### **NO LABORABLES INAMOVIBLES**

Jueves Santo	Festividad Cristiana
--------------	----------------------

Estos feriados se rigen por la Ley 26.416.

##### **34.2º**

**a)** Los/as trabajadores/as que profesen la religión judía podrán hacer uso de lo establecido por la Ley 26.089, que declara días no laborables los días de Año Nuevo Judío (Rosh Hashana) 2 (dos) días; el día del Perdón (Iom Kipur) 1 (uno) día y de la Pascua Judía (Pesaj) los 2 (dos) primeros días y los 2 (dos) últimos días.

**b)** Los/as trabajadores/as que profesen la religión islámica, podrán hacer uso de lo establecido por la Ley 24.757, que declara días no laborables el día del Año Nuevo Musulmán (Hégira); el día posterior

a la culminación del ayuno (Id Ai-Fitr) y el día de la fiesta del Sacrificio (Id Al-Adha).

Los/as trabajadores/as que por profesar la religión judía o islámica soliciten hacer uso de los días no laborables establecidos por las Leyes N° 26.089 y 24.757, respectivamente, deberán comunicarlo por escrito a Recursos Humanos.

### **34.3°: DÍAS NO LABORABLES**

a) En los días no laborables, el trabajo será optativo para la EMPRESA. En caso que la EMPRESA, por razones de servicio, requiera convocar a personal de turno fijo, que se encuentra fuera del Sistema de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos, para realizar tareas en días no laborables, las horas trabajadas deberán ser liquidadas con un recargo del 100%.

En estos casos dichas horas no generan para el personal convocado derecho a Franco Compensatorio.

b) Días 24 y 31 de diciembre

Las partes acuerdan otorgar los días 24 y 31 de diciembre de cada año, Permiso Especial de Ausencia con goce de haberes. Como es habitual el personal afectado a guardias rotativas mantendrá su sistema sin alteración.

### **ARTÍCULO 35°: DÍA DEL TRABAJADOR/A SANITARISTA**

Las partes reconocen como "Día del Trabajador/a Sanitarista" el 15 de mayo de cada año. Si ese día coincide en martes o miércoles, el asueto se traslada al lunes anterior y si coincide en jueves, viernes, sábado o domingo al lunes siguiente.

La EMPRESA en esas condiciones acordará asueto con goce de haberes a todo el personal con excepción del indispensable para la atención del servicio, a quien se le concederá franco compensatorio.

En caso que la EMPRESA requiera los servicios de personal adicional, se le pagará doble y se le concederá franco compensatorio.

### **ARTÍCULO 36°: CREDENCIAL**

La EMPRESA entregará a cada trabajador/a una credencial identificatoria, personal e intransferible. El/la trabajador/a tiene la obligación de utilizar la credencial y su huella dactilar para registrar su ingreso y egreso de los establecimientos y cumplir con las normas de portación dispuestas por la EMPRESA. En caso de pérdida, extravío o deterioro por uso inadecuado deberá comunicarlo a la EMPRESA siendo a cargo del/la trabajador/a los gastos de su reposición.

No podrá usarse en forma inadecuada ni entregarse a otra persona bajo ninguna circunstancia.

Los registros que se produzcan con el uso de la credencial se utilizarán para verificar el cumplimiento del horario de cada trabajador/a.

JMF

JULI.

ESTR

JMF

## **TÍTULO 6. EMPLEO, CATEGORÍAS Y PROMOCIONES**

### **ARTÍCULO 37º: CUBRIMIENTO DE PUESTOS VACANTES**

Cuando se produzcan vacantes en la dotación constante (Art. 5º), o cuando se incorporen nuevos servicios al ámbito de prestación, la EMPRESA cubrirá los mismos con personal propio.

A tal efecto se realizarán los traslados y promociones necesarias.

La EMPRESA 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.

Si por razones críticas que afecten la presentación del servicio, requieran la relocalización de la vacante, las partes acuerdan dar intervención conforme lo establecido en el Art. 84º de presente CCT.

En caso de no existir personal con el perfil requerido se recurrirá a la incorporación de nuevo personal, que en igualdad de condiciones, será considerado como factor decisivo el hecho de ser hijo de un empleado en actividad o jubilado de la EMPRESA.

En caso que el/la trabajador/a 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 del puesto que se le asigne.

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

### **ARTÍCULO 38º: INCORPORACIÓN DE NUEVO PERSONAL**

Los ingresos de personal, salvo casos excepcionales, se realizarán mediante la modalidad de contrato de trabajo por tiempo indeterminado y, por lo tanto, se registrarán por el Capítulo I, del Título III de la L.C.T.

En ese marco normativo, la EMPRESA se abstendrá de contratar sucesivamente a distintos trabajadores/as para un mismo puesto de trabajo de naturaleza permanente así como de contratar a un/a mismo/a trabajador/a más de una vez utilizando el período de prueba.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a las prestaciones por accidente y enfermedad laboral o inculpable desde el primer día de trabajo en la EMPRESA, a partir del cual el tiempo trabajado se computará como tiempo de servicios a todos los efectos laborales y de la seguridad social.

La EMPRESA proveerá al/la trabajador/a ingresante toda información relativa a la Obra Social y Aseguradora de Riesgos del Trabajo.

La EMPRESA se compromete a comunicar mensualmente a la Comisión Directiva del SGBATOS la nómina de trabajadores incorporados por tiempo indeterminado, detallando el lugar de trabajo, categoría y salario inicial.

### **ARTÍCULO 39º: CAMBIOS TECNOLÓGICOS**

La EMPRESA se compromete a comunicar al SGBATOS con un plazo no menor a 6 (seis) meses de antelación si fuera factible, los cambios tecnológicos, organizacionales y las reconversiones laborales que incidan en el personal informando sobre: alternativas de asignación de nuevas tareas, alternativas de capacitación para el personal afectado.

### **ARTÍCULO 40º: REEMPLAZOS O ASIGNACIONES TRANSITORIAS**

Se consideran como reemplazos o asignaciones transitorias las siguientes situaciones:

- a) La asignación de nuevas tareas a un trabajador/a que correspondían a otro trabajador/a y que no pueden realizar por enfermedad (incluso las de largo tratamiento), accidentes de trabajo, enfermedades profesionales o inculpables, comisión de servicio y cubrimiento de puestos por bajas de dotación (jubilación, fallecimiento y/o retiros voluntarios);
- b) Los que se originen por creación de nuevos puestos motivados por incorporación de nueva tecnología, cambios organizacionales, expansión del servicio y/o por habilitación de nuevos sectores de trabajo.

La Jefatura del área decidirá el personal que cubrirá el reemplazo, y lo comunicará a Recursos Humanos.

Transcurridos 30 (treinta) días continuos o discontinuos en las condiciones previstas en el apartado a), el/la trabajador/a que reemplace a otro/a comenzará a percibir el mínimo inicial correspondiente a la Escala de Funciones de la tarea efectivamente realizada, a solicitud de la jefatura del trabajador/a.

Corresponderá la liquidación por reemplazo o asignación definitiva luego de transcurrido el plazo de 180 (ciento ochenta) días para las Escalas de Funciones A, B, C, D y E, y de 360 (trescientos sesenta) días para las Escalas de Funciones F, G y H.

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

Excepcionalmente, la Junta Permanente de Aplicación de Escalas, Calificación y Mérito podrá recomendar para el trabajador/a reemplazante, sólo en los casos de reemplazos definitivos, una promoción a un grado diferente al inicial de la Escala de Funciones de la tarea efectivamente realizada.

## ARTÍCULO 41º: CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA DE ESCALAS DE FUNCIONES

El sistema de Escalas de Funciones se define por la calificación que recibe el/la trabajador/a por las tareas que realiza a medida que evoluciona en su aprendizaje y desempeño de la función, entendiéndose a ésta como el conjunto de tareas que componen los puestos de trabajo de una Organización.

### Escalas de Funciones

Las escalas son representadas por las letras A, B, C, D, E, F, G y H.

El avance en cada una de ellas estará dado por la mayor complejidad, conocimientos, habilidades, responsabilidad y grado de autonomía requeridos para su desempeño y exhibidos por el trabajador/a propuesto para cada escala y función.

### Familias de Puestos

Las Escalas de Funciones estarán agrupadas en las siguientes familias de puestos: Obreros, Administrativos y de Servicios, Técnicos/Profesionales y Personal de Conducción. Cada cambio de Escalas de Funciones indicará un avance en la carrera laboral del/la trabajador/a.

### Tabla de Familia de Puestos

Familia de Puestos	Escalas de Funciones							
OBRREROS/AS	A	B	C	D				
ADMINISTRATIVOS/AS	A	B	C	D				
TECNICOS/AS			C	D	E	F	G	H
PROFESIONALES					E	F	G	H
PERSONAL DE CONDUCCIÓN					E	F	G	H

### Grados

Cada Escala de Funciones prevé un sistema de grados de crecimiento económico.

El/la trabajador/a podrá desarrollarse dentro de una misma Escala de Funciones en base a sus calificaciones, mérito y evaluaciones de desempeño (Anexo B).

La formación de los/as trabajadores/as será otro factor determinante en el grado dentro de la escala.

## ARTÍCULO 42º: DEFINICIÓN DE ESCALA DE FUNCIONES

A continuación se describen los diferentes requisitos necesarios, en términos de conocimientos, habilidades, exigencias y complejidades del puesto, para posicionar al/la trabajador/a dentro de la escala de funciones.

**Escala A:** Es el/la trabajador/a que realiza tareas simples y rutinarias, que encontrándose en período de aprendizaje requiere de supervisión directa y continua para el desarrollo de las mismas.

**Escala B:** Es el/la trabajador/a que tiene los conocimientos básicos del oficio y/o está consolidando su etapa de aprendizaje. Realiza operaciones sencillas que requieren supervisión. Puede actuar como ayudante o auxiliar de personal más calificado.

**Escala C:** Es el/la trabajador/a que puede realizar por sí mismo las tareas correspondientes a su función. Posee cierto grado de autonomía y los conocimientos necesarios para la utilización de maquinarias, equipos e instrumentos, y para realizar tareas simples administrativas. Requiere supervisión.

**Escala D:** Es el/la trabajador/a que aplica métodos y técnicas que exigen cierto grado de especialización en tareas técnico/administrativas. Posee autonomía y tiene responsabilidad sobre el control de calidad de su trabajo, de otros trabajadores o instalaciones a su cargo.

**Escala E:** Es el/la trabajador/a que realiza tareas de alta y garantizada calificación, con requisitos y exigencias que lo habiliten para el ejercicio de su función. Realiza también tareas de análisis técnicos o administrativos calificados que demanden especialización, conocimientos específicos y habilidades destacadas. Incluye a los trabajadores/as que tengan a su cargo recursos humanos a los que conduce, capacita e integra en equipos de trabajo y por los que debe responder en cuanto al cumplimiento de normas sobre seguridad en el trabajo. Realiza actividades con autonomía e iniciativa.

**Escala F:** Es el/la trabajador/a que realiza actividades con dominio y fundamentos técnico-profesionales complejos. Posee alto grado de autonomía, capacidad de análisis y de elaboración de informes técnicos. Coordina, supervisa, capacita e integra los recursos humanos a su cargo. Debe asegurar en su esfera de control el cumplimiento de normas y procedimientos vigentes.

**Escala G:** Es el/la trabajador/a que realiza actividades profesionales que requieren competencias de análisis, diagnóstico, asesoramiento, organización y control. Tiene capacidad para liderar o participar en proyectos. Posee total grado de autonomía y responsabilidad sobre los resultados y el personal e instalaciones a su cargo. Debe garantizar en su esfera de control el cumplimiento de normas y procedimientos vigentes. Las jefaturas están incluidas en ésta Escala.

**Escala H:** Es el/la trabajador/a que realiza actividades de mayor profesionalismo y alta especialización de base y rigor científico o lidera proyectos de alta complejidad con especialistas a su cargo. Tendrá responsabilidad directa sobre los resultados. Tiene alta capacidad para dirigir planes y programas. Representa a la EMPRESA y organizaciones a su cargo conformadas por varias áreas heterogéneas, técnicas, comerciales o administrativas; como así también instalaciones, plantas, establecimientos, distritos y servicios. Cumple funciones de asesoramiento a niveles de Dirección. Tiene responsabilidad en la gestión y administración del/los presupuesto/s asignado/s al área a su cargo.

Familia de Puestos		ESCALAS DE FUNCIONES							
		A	B	C	D	E	F	G	H
O	Obrero	Aprendiz	Medio Oficial	Oficial	Oficial Especializado/a	Oficial/a Calificado/a (*)			
			Auxiliar Operador/a	Operador/a	Operador/a Especializado/a	Operador/a Calificado/a (*)			
AS	Administrativo y Servicios Generales	Auxiliar	Auxiliar Administrativo/a	Administrativo/a	Administrativo/a Especializado/a	Administrativo/a Calificado/a (*)			
				Almacenista	Pañolero/a				
TP	Técnico/Profesional		Auxiliar Técnico/a	Auxiliar Técnico/a	Técnico/a	Técnico/a Especializado/a	Técnico/a Calificado/a (*)		
				Operador/a (SAR / CCR / Sistemas)	Operador/a (SAR / CCR / Sistemas)	Operador/a (SAR / CCR / Sistemas)			
					Analista	Analista	Analista Sr.	Analista Especializado/a	
						Profesional Jr.	Profesional Sr.	Profesional Especializado/a	Profesional Especializado/a
PC	Personal de Conducción				Asistente	Capataz General	Supervisor/a	Jefe/a	Jefe/a
						Responsable de Sector		Jefe/a Gestión Técnica	Jefe/a de Distrito / Planta / Estab.
						Responsable de Pañol		Coordinador/a de RRHH	Jefe/a de Recursos Humanos
								Coordinador/a Informático	Coordinador/a

(\*) Puestos Calificados: La determinación de jerarquizar aquellos puestos considerados como "Calificados" será facultad exclusiva de la "Junta Permanente de Aplicación de Escalas y Mérito", que contemplará la mayor complejidad y responsabilidad que los mismos requieran para su ejercicio. Para acceder a estos puestos las/los trabajadoras/es deberán haber cumplido previamente con los requisitos siguientes: licencias habilitantes, capacitaciones obligatorias, evaluaciones de desempeño, títulos obtenidos, cumplimiento de normas y procedimientos, inscripciones habilitantes, etc. Los integrantes de esta junta serán inexcusablemente responsables por el respeto a las incumbencias profesionales.

**ARTÍCULO 43º: NOTIFICACIONES POR MODIFICACIÓN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

Toda modificación a las formas y modalidades de trabajo que se aplique al personal y que implique un cambio sustancial al habitual será notificado por escrito con copia al trabajador/a destinatario, como mínimo con 10 (diez) días de anticipación, con: indicación del nuevo destino, tareas que efectuará, horario de trabajo y salario que percibirá y otros adicionales que puedan corresponder por la nueva tarea, todo ello conforme al Art. 66 de la L.C.T.

El/la trabajador/a contará con 5 (cinco) días, computados a partir de la fecha de notificación, para comunicar por escrito a la EMPRESA la aceptación o rechazo de las nuevas condiciones.

En caso de rechazo la Empresa dentro de sus facultades de organización podrá confirmar o rectificar la decisión.

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including the word 'Empresas' and the number '577']*

## TÍTULO 7. CONDICIONES ECONÓMICAS

### ARTÍCULO 44º: COMPOSICIÓN DEL SISTEMA REMUNERATORIO

El sistema salarial del presente Convenio está constituido por el "Sueldo Básico Mensual"; el "Importe Ley 26.341" que convirtió en remunerativo el valor neto equivalente de los vales alimentarios y/o almuerzo originados por la Ley 24.700, más los conceptos adicionales detallados en los Arts. 51º y 52º cuando correspondan, asociados directamente a la función o tarea del/la trabajador/a.

Sin perjuicio de lo mencionado en el párrafo anterior, en cuanto a vales alimentarios y/o almuerzo, la EMPRESA podrá utilizar este medio de pago de acuerdo a la legislación vigente.

### ARTÍCULO 45º: REMUNERACIONES PARA LAS DISTINTAS ESCALAS DE FUNCIONES

Los valores consignados para cada Escala de Funciones y los grados que la componen, que se adjuntan en Anexo B, se establecen al solo efecto referencial y ajustan en Paritarias.

### ARTÍCULO 46º: PERMANENCIA EN GRADO DE ESCALAS DE FUNCIONES

Este incremento podrá aplicarse al/la trabajador/a que haya permanecido en los últimos 5 (cinco) años en el mismo Grado de Escalas de Funciones y será equivalente al corrimiento de 1 (uno) Grado dentro de la misma, siendo el incremento salarial entre el 5% (cinco por ciento) o 7% (siete por ciento) del SBM.

En caso que el /la trabajador/a se encuentre en el Grado final de la Escala de Funciones el incremento será equivalente al 7% (siete por ciento) del SBM.

Para acceder a este reconocimiento la Junta Permanente de Escalas, Calificación y Mérito evaluará presentismo, análisis de desempeño y sanciones disciplinarias correspondientes a los 2 (dos) años anteriores al reconocimiento.

### ARTÍCULO 47º: COMPENSACIÓN POR REEMPLAZO O ASIGNACIÓN TRANSITORIA

Los/as trabajadores/as que cumplan reemplazos transitorios en funciones o tareas correspondientes a una Escala de Funciones superior a la que reviste -de acuerdo a lo establecido en el Art. 41º - percibirá, por el tiempo que ejerció el reemplazo, el sueldo básico inicial correspondiente al nivel de la función efectivamente realizada con todos los adicionales, compensaciones y complementos que corresponden al nuevo puesto, con excepción de la antigüedad.

En caso que el/la trabajador/a reemplazante tenga una remuneración mensual superior o igual al mínimo inicial correspondiente a la Escala de Funciones en la que se encuentra el/la trabajador/a reemplazado/a se le garantiza durante el reemplazo transitorio el equivalente al porcentaje de diferencia existente entre el inicial de su Escala y el inicial de la Escala del/la trabajador/a reemplazado o del nuevo puesto, según el caso.

El/la trabajador/a reemplazante que no sea confirmado en la función superior, será merecedor de una compensación económica por única vez que se calculará en base a las siguientes pautas:

- a) Si la asignación transitoria duró hasta 90 (noventa) días, se le reconocerá el equivalente al 33% (treinta y tres por ciento) del adicional remuneratorio liquidado durante el último mes de dicha asignación.
- b) Si la asignación se extendió entre 91 (noventa y un) días y 150 (ciento cincuenta) días, la compensación a reconocer será del 66% (sesenta y seis por ciento) del adicional remuneratorio liquidado durante el último mes completo de dicha asignación.
- c) A partir del día 151 (ciento cincuenta y uno) a el/la trabajador/a no confirmado se le reconocerá el 100% (cien por ciento) del adicional remuneratorio liquidado durante el último mes completo de dicha asignación.

#### **ARTÍCULO 48º: COMPENSACIÓN POR TRASLADO A OTROS SERVICIOS**

Cuando la EMPRESA en ejercicio de sus facultades de dirección y organización (ius variandi) decida la transferencia de un/a trabajador/a de un destino de trabajo a otro, siempre que ello implique el traslado del trabajador/a fuera del área de la Concesión o al exterior del país, por razones de servicio, reconocerá una compensación por la mayor distancia, tiempos de traslado, mayores costos de viaje, alimentación y vestimenta, si fuera el caso, generados por el cambio en las condiciones laborales anteriores.

Toda transferencia del personal a otros servicios deberá ser comunicado a Recursos Humanos.

#### **ARTÍCULO 49º: COMPENSACIÓN POR DESAFECTACIÓN DE TAREAS EN SISTEMAS DE TRABAJO EN EQUIPO EN HORARIOS ROTATIVOS Y/O REGÍMENES ESPECIALES DE TRABAJO**

##### **1) Desafectación por razones de servicio**

Aquellos/as trabajadores/as que por decisión de la EMPRESA, en ejercicio de sus facultades de organización y dirección, fueran desafectados de Sistemas de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos o regímenes especiales de trabajo, en virtud de los cuales les correspondía percibir el

adicional previsto en el Art. 51° de la presente Convención, serán acreedores de una compensación de acuerdo al siguiente detalle:

Antigüedad ininterrumpida en la función	Compensación a recibir durante el período de	Porcentaje a percibir del adicional suprimido	Vigencia de los porcentajes
<b>1 a menos de 5 años</b>	3 meses	100% 75%	2 meses 1 mes
<b>5 a menos de 10 años</b>	6 meses	100% 75% 50%	3 meses 2 meses 1 mes
<b>10 a menos de 15 años</b>	9 meses	100% 75% 50%	5 meses 2 meses 2 meses
<b>15 a menos de 19 años</b>	12 meses	100% 75% 50%	7 meses 3 meses 2 meses
<b>20 a más años</b>	15 meses	100% 75% 50%	10 meses 3 meses 2 meses

En el caso que el/la trabajador/a, por decisión de la EMPRESA, sea transferido de un Sistema de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos de 3 (tres) turnos a uno de 2 (dos) turnos, se liquidará la diferencia proporcional entre ambos sistemas en los términos y por los plazos establecidos precedentemente.

## 2) Desafectación por razones de enfermedad inculpable o profesional o secuelas de accidentes de trabajo

En el caso en que el trabajador/a por razones de enfermedad inculpable o profesional, secuelas de accidentes de trabajo o cualquier otra patología crónica se encuentre inhabilitado para integrar Sistemas de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos o regímenes especiales de trabajo, la EMPRESA procederá a incorporar al salario un porcentaje o totalidad del adicional que le correspondía percibir teniendo en cuenta para ello la antigüedad registrada en ese sistema de trabajo.

- Se incorporará al salario de cada trabajador/a el 50 % (cincuenta por ciento) del adicional que percibía en el caso que haya desempeñado tareas por un período menor a 10 (diez) años en este régimen.
- Se incorporará al salario de cada trabajador/a el 100 % (cien por ciento) del adicional que percibía en el caso que haya desempeñado tareas por un período mayor a 10 (diez) años en este régimen.

Los supuestos de enfermedad inculpable o profesional, secuelas de accidentes de trabajo o patología crónica deberán estar debidamente

corroborados por la EMPRESA y, en caso de discrepancia, por una Junta Médica.

Las partes acuerdan aplicar este concepto diferenciándolo del SBM del/la trabajador/a.

### 3) Desafectación por incorporación de nuevas tecnologías

En el caso que los/as trabajadores/as resulten desafectados de tareas en Sistemas de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos o regímenes especiales de trabajo debido a consecuencia de la incorporación de nuevas tecnologías, la Junta Permanente de Escala, Calificación y Mérito (Art.86º) podrá tomar intervención para analizar y definir que desafectación económica corresponde en cada situación.

En ningún caso se podrán superar las establecidas en LCT o el presente CCT.

### ARTÍCULO 50º: COMPENSACIÓN POR TRABAJO EN DÍAS FERIADOS

El personal que integra un Sistema de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos tiene la obligación de trabajar en días feriados cuando éstos coincidan con el día laborable del diagrama. En ese caso se le abonará 1 (uno) día adicional por cada feriado trabajado, cuya remuneración se calculará en base a la siguiente fórmula:

$$\text{Día feriado} = \frac{\left[ \begin{array}{l} \text{Remuneración base +} \\ \text{Promedio últimos 6} \\ \text{meses de variables} \end{array} \right]}{25} \times \text{la cantidad de días feriados que trabajó en el mes}$$

Para el turno nocturno, la remuneración se calculará en base a la siguiente fórmula:

$$\text{Día feriado Nocturno} = \frac{\left[ \begin{array}{l} \text{Remuneración base +} \\ \text{Promedio últimos 6} \\ \text{meses de variables} \end{array} \right]}{25} \times 1,13333 \times \text{la cantidad de días feriados que trabajó en el mes.}$$

En estos casos el feriado trabajado no genera derecho a Franco Compensatorio.

## ARTÍCULO 51º: ADICIONALES

Las partes acuerdan que los adicionales que se indican a continuación se aplicarán al personal que en forma efectiva preste los servicios y durante el tiempo en el cual lo efectúe:

### 1. Adicional por Antigüedad

Las partes acuerdan reconocer a los/las trabajadores/as que acrediten de manera fehaciente haber prestado servicios en algunas de las empresas tercerizadas y/o contratistas de servicios propios de la EMPRESA AySA S.A. o sus antecesoras y/u Organismos de Control de la actividad y/o SGBATOS y/u Obra Social, la antigüedad registrada a los siguientes efectos: "otorgamiento de vacaciones/licencia ordinaria" (Art. 24º del CCT); "adicional por antigüedad" (del presente Artículo); "gratificación especial por años de servicio" (Art. 63º del CCT ); y "reconocimiento al trabajador/a sanitarista" (Art. 64º del CCT ) y cualquier otro beneficio asociado con la antigüedad y que se cree en el futuro.

Se abonará según planilla agregada en el Anexo C.

### 2. Adicional Guardia Técnico Operativa

El personal convocado para realizar la Guardia Técnico Operativa, percibirá este Adicional por cada semana de afectación, hasta un máximo de dos semanas por mes.

El valor semanal de afectación será diferencial de acuerdo a la Escala de Funciones en la que se encuentre el/la trabajador/a.

Corresponderá el pago de este adicional toda vez que la afectación esté debidamente autorizada por el Director/a del área y registrada en el Plan de Prevención y Emergencia de la EMPRESA.

Los valores del Adicional se detallan en el Anexo D.

### 3. Adicional por Sistema de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos

3.1. El/la trabajador/a afectado/a a un Sistema de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos de 3 (tres) turnos percibirá un adicional de cuarenta por ciento (40%) calculado sobre el SBM. Este adicional se liquidará en forma mensual y permanente.

3.2. El/la trabajador/a afectado/a a un Sistema de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos de 2 (dos) turnos percibirá un adicional de veinticinco por ciento (25%) calculado sobre el SBM. Este adicional se liquidará en forma mensual y permanente.

3.3. El/la trabajador/a con jornada de turno fijo que fuera convocado/a en forma discontinua u ocasional por la EMPRESA como "relevante"

de Sistema de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos de 2 (dos) o 3 (tres) turnos, percibirá un Adicional por cada semana o mes efectivamente trabajado en el régimen arriba mencionado.

3.4 Las partes acuerdan reglamentar conforme a lo establecido en el Art. 84° del presente CCT el adicional por retén y/o relevante de guardia de 3 (tres) turnos.

Sin perjuicio de este adicional, cualquier trabajador/a relevante que sea convocado ocasionalmente para cubrir un puesto dentro de un sistema de trabajo en equipos en horarios rotativos de 2 (dos) o 3 (tres) turnos, percibirá por cada día efectivamente trabajado en este régimen, la jornada de trabajo ajustada con el correspondiente adicional por trabajo en equipo en horarios rotativos de 2 (dos) o 3 (tres) turnos, según corresponda.

Los Adicionales previstos en los puntos 3.1) y 3.2) comprenden, compensan y absorben cualquier recargo adicional por esa organización del trabajo como nocturnidad, días sábados, domingos, con excepción de las horas extras legales que puedan eventualmente corresponder.

Los valores del Adicional previsto en el punto 3.3) se detallan en el Anexo D.

Las tareas dispuestas para trabajo en Equipo en Horarios Rotativos serán aprobadas por la Dirección General de la EMPRESA con intervención previa de la Direcciones involucradas y Recursos Humanos.

#### 4. Adicional Disponibilidad horaria para aseguramiento de la continuidad del servicio.

El régimen especial de trabajo del personal que ocupe puestos de Capataces Generales, Supervisores/ras y Jefes/as Técnicos/as en áreas Técnico-Operativas vinculadas directamente con la continuidad del servicio será compensado mediante el pago de este adicional.

A estos efectos se establece un valor diferencial para cada uno de los puestos según el siguiente detalle:

- a) En el caso del/la Capataz General con personal a cargo el adicional será equivalente al 20% (veinte por ciento) calculado sobre la base inicial de la Escala de Funciones E (E1), más el correspondiente valor diario de la comida calculado a 21,6 días por mes.
- b) En el caso del Supervisor/a con personal a cargo el adicional será equivalente al 20% (veinte por ciento) calculado sobre la base inicial de la Escala de Funciones F (F1), más el correspondiente valor diario de la comida calculado a 21,6 días por mes.

- c) En el caso del Jefe/a Técnico/a con personal a cargo el adicional será equivalente al 20% (veinte por ciento) calculado sobre la base inicial de la Escala de Funciones G (G1), más el correspondiente valor diario de la comida calculado a 21,6 días por mes.
- d) En el caso del Jefe/a de Distrito de Operaciones Regionales y de Plantas y Establecimientos con personal a cargo el adicional será equivalente al 20% (veinte por ciento) calculado sobre la base inicial de la Escala de Funciones H (H1), más el correspondiente valor diario de la comida calculado a 21,6 días por mes.

En el caso del/la Capataces Generales, Supervisores/as y Jefes/as Técnicos/cas de áreas Técnico-operativas que integren Sistema de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos de 3 (tres) turnos, el valor del adicional será el equivalente al 12% (doce por ciento) calculado sobre la base inicial de las Escalas de Funciones correspondientes a estos puestos, más el valor diario de la comida calculado a 21,6 días por mes.

El personal que deje de prestar servicios en los puestos a los que refiere este apartado dejarán de percibir el adicional sin derecho a indemnización alguna.

## 5. Adicional Disponibilidad Plena

5.1 La situación excepcional de asistencia técnica fuera del área de prestación de servicio de la EMPRESA -prevista en el Art. 17º- será compensada mediante el pago de este Adicional, cuyo valor se detalla en el Anexo D y se ajusta en paritarias.

Este concepto no comprende los gastos de traslados ni los de hospedaje, para los cuales la EMPRESA garantizará que se realicen en condiciones usuales y adecuadas, cualquiera sea el medio de transporte seleccionado, a menos que por las características de la asistencia técnica a prestar se requiera concurrir con flota propia de la EMPRESA. Para el hospedaje la EMPRESA garantizará como mínimo un equivalente no inferior a 3 (tres) estrellas.

5.2 El personal asignado para concurrir y realizar servicios de asistencia y/o asesoramiento técnico profesional recibirá en concepto de adelanto una suma de dinero para gastos de comida/traslados/extras, con la correspondiente obligación de rendir gastos a su regreso.

A estos efectos las partes acuerdan fijar un monto en concepto de adelanto para gastos de comida/traslados/extras cuyos valores se detallan en el Anexo E.

## **ARTÍCULO 52º: VIÁTICOS-NATURALEZA JURÍDICA**

Los viáticos establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, pese a la circunstancia de que los/as trabajadores/as no deban presentar comprobantes de rendición de cuenta, en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna al Régimen de Seguridad Social por no formar parte de la remuneración del/la trabajador/a, en un todo de acuerdo con el Art. 106 *in fine* de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744.

## **ARTÍCULO 53º: VIÁTICOS-GASTOS- MOVILIDAD**

### **53.1º GASTOS POR COMIDA**

La EMPRESA reconocerá a cada trabajador/a que realice trabajos en horas extraordinarias, es decir fuera de su jornada habitual, gastos de comida siempre que no dispongan de un lapso mayor de 2 (dos) horas de refrigerio.

Cuando por razones de emergencia y por las características y condiciones propias del servicio sanitario, un/a trabajador/a deba iniciar su jornada de trabajo antes de las 9.00 horas y la misma se extienda hasta después de las 22.00 horas, le corresponderá el pago por una segunda comida.

Este concepto tiene carácter No remunerativo y se ajustará en Paritarias.

El valor de gasto por comida se establece en el Anexo D.

### **53.2º GASTOS POR MOVILIDAD**

La EMPRESA reconoce a cada trabajador/a un valor fijo diario en concepto de gastos de traslado que ocasione el desempeño de sus servicios dentro de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o del Gran Buenos Aires.

No corresponde el pago de este concepto en los casos en que la EMPRESA haya asignado para el traslado un medio de transporte o un vehículo de su flota.

De acreditarse un gasto superior a las sumas fijas otorgadas será (Art. 84º) la encargada de ajustar las mismas, previo informe del servicio que origina la tarea.

Cuando los viáticos se perciban en forma regular se abonarán los mismos con el haber del mes anterior a la ejecución de la actividad.

Este concepto tiene carácter No remunerativo y se ajustará por Art 84º.

Los valores de gastos por movilidad se detallan en el Anexo D.

### 53.3° GASTOS POR REPRESENTACIÓN

La EMPRESA reconocerá al trabajador/a que efectúe funciones de inspección y que por el propio devenir de sus tareas se encuentran 2/3 partes de su jornada laboral en la vía pública -fuera del confort de los edificios y plantas- un valor fijo en concepto de gastos de representación destinado al consumo de un refrigerio mínimo en bares, restaurantes, etc. y poder obtener acceso a los servicios sanitarios reservados a clientes.

Las partes acuerdan fijar un valor diario por cada día efectivamente trabajado cumpliendo funciones de inspector/a y no requerirá por parte del trabajador/a rendición de comprobante alguno a la EMPRESA.

Serán alcanzados por este reconocimiento el/la trabajador/a, encuadrados en las Escalas Salariales A, B, C, D y E que cumplan funciones de Inspectores/as Comerciales de Corte de Servicio, PyMES, RANC, Medición, Grandes Usuarios/as, Rentas, Catastro y los Inspectores/as Técnicos y de Calidad.

Quedan exceptuados los casos encuadrados en Sistemas de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos.

Este concepto tiene carácter No remunerativo y se ajustará en Paritarias.

El valor de gasto por representación se detalla en el Anexo D.

### 53.4° VIATICOS CAPACITACIÓN

La EMPRESA reconoce a cada trabajador/a un valor fijo diario en concepto de gastos de traslado para asistir a actividades de capacitación/formación dentro de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o del Gran Buenos Aires.

No corresponde el pago de este concepto en los casos en que la EMPRESA haya asignado para el traslado un medio de transporte o un vehículo de su flota.

Este concepto tiene carácter No remunerativo y se ajustará por Art 84°.

Los valores de gasto de traslado para asistir a actividades de capacitación/formación se detallan en el Anexo D.

### ARTÍCULO 54°: RECONOCIMIENTO ANUAL AL TRABAJADOR/A POR CUMPLIMIENTO DE PRESENTISMO Y PRODUCTIVIDAD.

A efectos de cumplir con el objetivo del artículo 12 inc. 10 se otorgará un reconocimiento dinerario anual, equivalente a la suma de un salario de la Escala D, Grado VIII, pagaderos según lo establecido en el Acta copar N° 158 Inc. 5 y Reglamento Interno acordados entre las partes, al trabajador/a que cumpla con los objetivos acordados sobre el presentismo y productividad requerida para su función.

## TÍTULO 8. BENEFICIOS SOCIALES

### ARTÍCULO 55°: JARDÍN MATERNO INFANTIL

La EMPRESA reconocerá a todas las personas trabajadoras de la Empresa (por mes y por hijo/a) a su cargo, con edad/es entre 45 días y 5 años, un valor en concepto de gastos incurridos en "Jardín Maternal y/o de Infantes (nivel inicial), Centros de Atención, Cuidado y Recreación".

El presente beneficio se percibirá hasta la finalización del año regular de "preescolar" obligatorio, incluyendo el mes de Diciembre de dicho año.

Para tener derecho al reintegro de la suma indicada en el primer párrafo, por mes y por hijo; las personas trabajadoras deberán presentar, en Recursos Humanos, junto a la "Solicitud de otorgamiento y Declaración jurada inicial" del reconocimiento, la factura correspondiente y/o fotocopia del título o certificado habilitante que acredite las competencias para el cuidado de niños.

La "Declaración Jurada" deberá contener: los datos del/los hijos/as y de sus progenitores; datos completos del empleador del progenitor/a no solicitante, indicando expresamente y bajo declaración jurada que no recibe un beneficio por el mismo concepto (si tuviere empleo en relación de dependencia). En este caso deberá presentar un certificado del otro empleador donde conste que no se percibe un beneficio por el mismo concepto. El falseamiento de cualquiera de estos datos será considerado como una falta grave en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo.

En caso en que ambos progenitores sean trabajadores/as en AySA, la declaración jurada deberá ser conjunta y el reembolso se aplicará a aquel/la a cuyo nombre figure la factura de pago del establecimiento educativo.

En el caso del trabajador/a viudo/a, separado/a o divorciado/a con hijos/as a su cargo deberán acreditar esa condición con la presentación de copia de la sentencia judicial de tenencia respectiva.

Quedan exceptuadas del presente beneficio, las/los trabajadoras/es que utilicen los servicios de los Jardines Materno Infantiles "La Gotita de Agua" y "Sol y Agua" a cargo del SGBATOS.

Este concepto tiene carácter no remunerativo y se ajustará por Art. 84°.

El valor de este beneficio se detalla en el Anexo D.

### ARTÍCULO 56°: BECAS

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 y especialización del personal, no tienen carácter remuneratorio, a ningún efecto, en un todo de acuerdo al Art. 103 inciso h) de la Ley 20.744.

## ARTÍCULO 57º: BECAS PARA HIJOS/AS DE TRABAJADORES/AS

### 1) Otorgamiento de Becas

a) La EMPRESA otorgará a los/as hijos/as de los trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio con antigüedad mínima de 2 (dos) años a la fecha de otorgamiento, una cantidad de 550 (quinientos cincuenta) becas al 100%. El monto anual de cada beca, para cursar estudios de enseñanza secundaria o polimodal, se detalla en el Anexo D. Los valores de gasto de traslado para asistir a actividades de capacitación/formación se detallan en el Anexo D.

b) El beneficio les será otorgado a los/as trabajadores/as teniendo en cuenta su carga de familia, únicamente con relación a los hijos a cargo, con la única excepción de los que hubieran gozado del beneficio en forma ininterrumpida en años anteriores y dejasen de estar a cargo por haber alcanzado la mayoría de edad.

c) La EMPRESA otorgará becas para hijos/as de ex-Combatientes que cursen estudios secundarios, o su equivalente al polimodal. Estas becas no afectarán el cupo destinado por el presente Artículo, de todos modos el/la trabajador/a mantiene la obligación de cumplimentar los requisitos previstos para su otorgamiento.

En caso que el/la trabajador/a tuviera más de un/a hijo/a a su cargo en condiciones de cursar estudios secundarios, el beneficio de la Beca le será otorgado solamente a uno de ellos.

Este concepto tiene carácter no remunerativo y se ajustará por Art. 84º.

### 2) Comisión Mixta de Becas

A todos los efectos que surjan de la presente reglamentación se crea una Comisión Mixta de Becas que estará integrada por 2 (dos) representantes de la EMPRESA y 2 (dos) representantes del SGBATOS y tendrán a su cargo la distribución de las mismas.

En caso de empate en las votaciones decidirá un funcionario designado por la máxima autoridad de la EMPRESA a tal efecto.

### 3) Condiciones para postular Becas

a) El/la postulante deberá ser menor de 19 (diecinueve) años de edad a la fecha de la solicitud de la beca para gozar de los beneficios que establece esta reglamentación. En el caso de incapacidad física debidamente comprobada no habrá límite de edad para la postulación.

b) El/la postulante confeccionará y presentará la solicitud de Becas ante la Dirección de Capacitación y Desarrollo Educativo quien certificará la condición de hijo/a, procediendo luego a enviarla a la COMISION MIXTA DE BECAS.

- c) El/la postulante deberá presentar, además, el certificado de aprobación de la enseñanza primaria completa recibida o su equivalente en la Ley Federal de Educación y la constancia de inscripción en la escuela secundaria ó su equivalente en la Ley Federal de Educación a la que va a concurrir. En ambos casos los certificados correspondientes deberán tener sellos y firmas de las autoridades competentes de los establecimientos docentes.
- d) En el caso de los/as postulantes que estén encuadrados por su edad en lo manifestado en el inciso a) y que ya hubieran iniciado enseñanza secundaria o su equivalente en la Ley Federal de Educación, deberá efectivizar además la correspondiente solicitud, la relación de estudios secundarios realizados con las constancias de las calificaciones obtenidas y trabajos efectuados debidamente oficializados por las autoridades competentes de la escuela con firma y sello.

#### 4) Adjudicación de Becas

A los efectos de la adjudicación de becas se tendrán en cuenta las siguientes prioridades:

- a) A los/as postulantes que habiendo sido becados el año lectivo anterior dieron cumplimiento, a criterio de la Comisión Técnica Mixta de Becas, al compromiso contraído a la fecha de la adjudicación de la beca a la que se lo postula.
- b) A los hijos/as cuyos padres/madres registren la menor remuneración y mayores cargas de familia.
- c) A los/as hijos/as de trabajadores/as que habiendo ingresado a la enseñanza secundaria estén encuadrados en lo que se manifiesta en el Apdo. 5) Inc. a) y hubiera aprobado el 1er.año de la carrera, debiendo ingresar al 2do. año de su carrera.
- d) A los/as postulantes que además de estar encuadrados en el inciso anterior deban ingresar a la carrera correspondiente al tercer año y así sucesivamente en orden creciente hasta el final de su carrera.

#### 5) Obligaciones de los Becados

- a) Los/as becados/as se comprometen a cursar y aprobar en su totalidad un ciclo lectivo completo en el plazo de 1 (uno) año previo al inicio del año lectivo siguiente.
- b) En caso que los/as becados/as no hubieran aprobado la totalidad del curso o las materias que en él se dictan a la finalización del mismo, podrá enviar la solicitud correspondiente para el año próximo dentro de los términos estipulados en el Apartado 5). Deberá acompañar la solicitud con una constancia y/o certificado con firma y sello de la Institución a la que concurrió en la que conste la o las materias adeudadas o a rendir, la fecha de exámenes de las mismas y la condición académica en que quedará calificado el/la becado/a en caso de no aprobar la/s materia/s pendiente/s.

- c) Los/as becados/as estarán obligados a remitir a la COMISION MIXTA DE BECAS toda documentación/información que le sea requerida, en los tiempos y las formas previstos, sin perjuicio de remitir las notas aclaratorias sobre el avance en su carrera.
- d) Todos los/as becados/as estarán obligados a remitir a la COMISION MIXTA DE BECAS la certificación oficial o copia autenticada de las notas y/o calificaciones obtenidas en sus exámenes bimestrales, cuatrimestrales o de cualquier tipo de evaluaciones que por modificaciones en la reglamentación vigente se implementaren, dentro de los 10 (diez) días de rendidos dichos exámenes.

Cuando el/la becado/a perdiera su condición de regular, el beneficio otorgado caducará a la fecha de producirse tal situación, debiendo reintegrar el/la trabajador/a los aportes percibidos en la proporción que determine la COMISIÓN MIXTA DE BECAS, teniendo en cuenta los antecedentes del caso.

#### **ARTICULO 58 °: BECAS PARA LOS TRABAJADORES/AS.**

La EMPRESA y el SGBATOS, a través del Consejo de Capacitación, Formación, Educación y Desarrollo, y con el objetivo de promover y favorecer la culminación de estudios de nivel medio, formación técnica y nivel superior no universitario, universitario y superior, post grados, maestrías y doctorados cursados en instituciones nacionales y/o provinciales y/o municipales, tanto estatales como privadas, otorgará becas de estudios a los/las trabajadores/as en actividad.

Las becas serán ser de apoyo económico y facilidades laborales a establecer entre las partes.

A los efectos de la adjudicación de becas se tendrá en cuenta las siguientes prioridades:

- a) Los/as trabajadores/as que están en condiciones de inscribirse como alumnos regulares en el último año de su carrera en curso,
- b) Los/as postulantes que habiendo sido becados en el año lectivo anterior, dieron cumplimiento, a criterio del Consejo de los objetivos de la beca,
- c) Los/as postulantes que están en condiciones de cursar regularmente el penúltimo año de su carrera y así sucesivamente en orden decreciente, de acuerdo a la disponibilidad económica,
- d) Se tomará como referente primarios las instituciones propias del SGBATOS y su oferta adicional y/o complementaria.

Las partes acuerdan que el otorgamiento de becas estará en línea con las necesidades de la EMPRESA y las prioridades de formación acordadas con el SGBATOS, priorizando aquellas que están ligadas a actividades específicas que desarrolla la EMPRESA.

Las y los trabajadores/as que realicen sus estudios de carreras inherentes a la actividad principal de la Empresa en los Institutos del SGBATOS y la FUTRASAFODE respectivamente, gozarán del beneficio de una beca horaria que constará de un total de dos (2) horas diarias los días que curse sus estudios y cuando su lugar de prestación de tareas sea fuera del ámbito de

la CABA y aquellos que presten sus tareas dentro del ámbito de la CABA gozaran de una (1) hora por día en aquellos días que curse sus estudios. El/la trabajador/a tiene la obligación de cumplir con las asistencias y la aprobación de la asignatura solicitada debiendo acreditar en forma semestral mediante el analítico las mismas.

#### **ARTÍCULO 59º: OBRA SOCIAL**

Las partes convienen que la Obra Social destinataria de los aportes y contribuciones del personal comprendido en este convenio sea la Obra Social del Personal de Obras y Servicios Sanitarios (Decreto 1918/94).

Asimismo, la EMPRESA realizará una contribución con destino a la Obra Social del Personal de Obras y Servicios Sanitarios equivalente al 2 (dos por ciento) sobre la remuneración sujeta a aportes y contribuciones, por cada beneficiario titular de la Obra Social, en los términos y con los alcances previstos en la Providencia N° 4137/96/GG/ANSSAL, emitida con fecha 24 de octubre de 1998, por la entonces Administración del Seguro de Salud hoy Superintendencia de Servicios de Salud o la que en el futuro la reemplace.

#### **ARTÍCULO 60º: USO Y GOCE DE VIVIENDA O TERRENO**

La EMPRESA podrá, como accesorio del Contrato de Trabajo, adjudicar a un/a trabajador/a el uso de una vivienda o terreno de su propiedad o por la que deba responder.

#### **60.1º: CONDICIONES DE OTORGAMIENTO DE BENEFICIO DE USO Y GOCE DE VIVIENDA**

El otorgamiento de uso y goce de una vivienda propiedad de la EMPRESA estará sujeta a las siguientes condiciones y modalidades:

- a) La EMPRESA y el/la trabajador/a beneficiado/a con el otorgamiento del beneficio deberán suscribir un contrato de locación con un plazo de vigencia de 2 (dos) años renovables, en el que constan las condiciones de uso y goce a las que se obligan las partes.
- b) El valor locativo a descontar mensualmente del salario en ningún caso podrá ser inferior al 1% (uno por ciento) ni superior al 20% (veinte por ciento) del sueldo básico del trabajador/a beneficiado/a.
- c) El/la trabajador/a beneficiado/a sólo podrá afectar la vivienda al uso personal y de su grupo familiar primario, comprometiéndose a su conservación y cuidado. Está absolutamente prohibido permitir su utilización por terceros.
- d) La EMPRESA podrá requerir en forma anticipada al vencimiento del contrato de locación, la desocupación y devolución de la vivienda, notificando su voluntad al trabajador/a beneficiado/a con 90 (noventa) días de antelación. En este caso deberá abonar al/la trabajador/a beneficiado/a el importe de 2 (dos) sueldos básicos mensuales sin adicionales (Arts. 51º y 53º) que percibía el/la

IF-2023-143435623-APN-DNRYRT#MT

trabajador/a antes de la mudanza. A partir del mes siguiente a la desocupación y devolución efectiva de la vivienda cesará el descuento del valor locativo acordado por las partes.

- e) Las mejoras introducidas en la vivienda por el/la trabajador/a beneficiado/a durante la vigencia de su ocupación serán en beneficio exclusivo del mismo y su grupo familiar, por lo que nada se le reconocerá en compensación por las mismas al momento de rescindirse el contrato de locación y devolverse el bien.
- f) Es causal de rescisión del contrato de locación el uso y goce indebido, la falta de mantenimiento y conservación de la vivienda otorgada, como así también la violación de normas de vecindad, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder al/la trabajador/a beneficiado/a. En este caso cesa la obligación de la EMPRESA de abonar el valor establecido en el Apartado d).
- g) En caso de rescisión del vínculo laboral, por cualquier causa, el/la trabajador/a beneficiado/a deberá desocupar y devolver la vivienda otorgada dentro de los 60 (sesenta) días a partir del momento en que la EMPRESA así lo requiera.
- h) En caso de fallecimiento del trabajador/a beneficiado/a titular, la EMPRESA otorgará al grupo familiar primario un plazo máximo de ciento 180 (ochenta días) para desocupar y entregar la vivienda otorgada.

#### **ARTÍCULO 61º: CAJA COMPLEMENTARIA**

Habiéndose creado La "CAJA COMPLEMENTARIA DE JUBILACIONES Y PENSIONES PARA EL PERSONAL DE OBRAS SANITARIAS" a través de los Convenios de Corresponsabilidad de acuerdo a la ley 20.155 (sustituida por ley 21.776) entre la FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS Y ORGANISMOS Sanitaristas por Resolución N° 38 del 29 de enero de 1987, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación otorga la creación del mencionado organismo que abarca, a todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo en los términos estatutarios de la misma y/o sus futuras modificaciones.

#### **ARTÍCULO 62º: ACUERDO DE COMPLEMENTACION FeNTOS**

AySA SA acuerda que la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias (FeNTOS) como parte contratante en el presente CCT de EMPRESA, dentro de las actividades de complementación necesarias, será factible de ser beneficiaria de un aporte según acuerdo al efecto.

#### **ARTÍCULO 63º: GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR AÑOS DE SERVICIO**

La EMPRESA reconoce a cada trabajador/a su trayectoria y la prestación de servicios sanitarios mediante una gratificación especial única y total, de acuerdo a la cantidad de años de antigüedad:

- a) El personal que haya cumplido 25 (veinticinco) años de servicio en la EMPRESA será acreedor a una compensación única y total, con su correspondiente SAC, equivalente a la suma de 1.5 (uno punto cinco) mes del SBM, la que le será abonada en el mes siguiente que cumpla dicho aniversario.
- b) El personal que haya cumplido 30 (treinta) años de servicio en la EMPRESA será acreedor a una compensación única y total, con su correspondiente SAC, equivalente a la suma de 2 (dos) meses del SBM, la que le será abonada en el mes siguiente que cumpla dicho aniversario.
- c) El personal que haya cumplido 35 (treinta y cinco) años de servicio en la EMPRESA será acreedor a una compensación única y total, con su correspondiente SAC, equivalente a la suma de 3 (tres) meses del SBM, la que le será abonada en el mes siguiente que cumpla dicho aniversario.
- d) El personal que haya cumplido 40 (cuarenta) años de servicio en la EMPRESA será acreedor a una compensación única y total, con su correspondiente SAC, equivalente a la suma de 4.5 (cuatro punto cinco) meses del SBM, la que le será abonada en el mes siguiente que cumpla dicho aniversario.
- e) El personal que haya cumplido 45 (cuarenta y cinco) años de servicio en la EMPRESA será acreedor a una compensación única y total, con su correspondiente SAC, equivalente a la suma de 6.0 (seis punto cero) mes del SBM, la que le será abonada en el mes siguiente que cumpla dicho aniversario.

Este concepto tiene carácter no remunerativo

**ARTÍCULO 64º: RECONOCIMIENTO AL TRABAJADOR/A SANITARISTA**

El/la trabajador/a dado de baja al acogerse a la jubilación ordinaria, percibirá al retirarse una gratificación:

- a) Equivalente a 4 (cuatro) meses de su última remuneración total mensual, con exclusión de la parte proporcional que corresponda por Sueldo Anual Complementario, siempre que el/la trabajador/a tuviera un mínimo de 10 (diez) años de antigüedad continuos o discontinuos.
- b) Equivalente a 8 (ocho) meses de su última remuneración total mensual, con exclusión de la parte proporcional que corresponda por Sueldo Anual Complementario, siempre que el/la trabajador/a tuviera un mínimo de 20 (veinte) años de antigüedad continuos o discontinuos.
- c) Equivalente a 12 (doce) meses de su última remuneración total mensual, con exclusión de la parte proporcional que corresponda por

Sueldo Anual Complementario, siempre que el/la trabajador/a tuviera un mínimo de 30 (treinta) años de antigüedad continuos o discontinuos.

Para percibir este reconocimiento el trabajador/a deberá expresar a la EMPRESA su voluntad de iniciar el trámite jubilatorio a partir de los 60 (sesenta) años para las mujeres y 65 (sesenta y cinco) años para los hombres. Pudiendo iniciar el trámite 60 (sesenta) días antes de alcanzar la edad de jubilación y no excediendo los 90 días posteriores. De no cumplir estos requisitos el/la trabajador/a pierde el derecho a percibir este beneficio.

**ARTICULO 65º: ASIGNACIÓN ESPECIAL AL TRABAJADOR EX-COMBATIENTE DE MALVINAS**

Las partes comparten la necesidad de realizar una asignación especial a aquellos trabajadores ex-Combatientes de las Islas Malvinas, en reconocimiento por su valorable participación y desempeño en el Teatro de Operaciones del Atlántico Sur, por ello:

Los trabajadores que detenten esta condición deberán acreditarla ante la Dirección de Recursos Humanos para tener derecho al cobro de esta asignación especial.

Este concepto tiene carácter no remunerativo y se ajustará por Art. 84º.

## TITULO 9: DISPOSICIONES ESPECIALES

### ARTÍCULO 66°: PARTICIPACIÓN ACCIONARIA

La Participación Accionaria es del 10% (diez por ciento) del Capital Social de la EMPRESA Agua y Saneamientos Argentinos Sociedad Anónima a favor de los/as trabajadores/as que la integran, en el marco de lo previsto en la Ley 19.550 de Sociedades.

El 10% (diez por ciento) del Capital Social de la EMPRESA corresponde a 15.000 acciones representativas de \$ 15.000.000 denominadas Clase B.

La determinación de la participación accionaria de cada trabajador/a, surge de un coeficiente elaborado en base a una fórmula polinómica que pondera el 60% (sesenta por ciento) del salario, el 20% (veinte por ciento) de antigüedad y el 20% (veinte por ciento) de carga de la familia.

La fórmula surge por aplicación de las siguientes variables:

P: es el porcentaje de participación accionaria de cada empleado en las utilidades de la EMPRESA.

R: es la remuneración computable para cada trabajador/a.

RN: es la remuneración computable para toda la dotación que participa de la distribución accionaria.

A: es la antigüedad de cada trabajador/a.

AN: es la suma de las antigüedades de toda la dotación que participa de la distribución accionaria.

F: es la cantidad de personas que integran el grupo familiar primario de cada trabajador/a, a efectos de la Obra Social.

FN: es la cantidad de integrantes del grupo familiar primario a efectos de la Obra Social, de toda la dotación.

$$P = \left[ 0,60 \times \frac{R}{RN} \right] + \left[ 0,20 \times \frac{A}{AN} \right] + \left[ 0,20 \times \frac{F}{FN} \right]$$

La participación Accionaria comprende a todos los trabajadores/as que suscriban el Acuerdo General de Transferencia y el Convenio de Sindicación de Acciones. Tiene derecho a dicha suscripción el personal empleado efectivo de la EMPRESA.

Sobre el monto total a distribuir por tenencia accionaria se podrá retener hasta el 10% (diez por ciento) para la conformación del Fondo de Recompra, que garantice la compra de las acciones a los trabajadores/as, que siendo accionistas, se desvinculen de la EMPRESA.

Dicho concepto, atento su carácter, vinculado con su condición de accionista y no con su trabajo, será no remunerativo y por ende no será tenido en cuenta ningún efecto laboral ni de la seguridad social.

El monto a distribuir entre los accionistas será del 2% (dos por ciento) de la nómina general con aportes, sueldo anual complementario, Ley 26.341 y vacaciones pagas de los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo.

Para determinar la distribución a cada trabajador/a para cada año se tomarán 2 (dos) componentes, el 50% (cincuenta por ciento) será un monto económico fijo, igual para todos los trabajadores/as que posean acciones y el 50% (cincuenta por ciento) restante será el resultante de la aplicación de la participación accionaria de cada trabajador/a.

En el marco de este Convenio Colectivo de Trabajo, las partes se comprometen a llevar a cabo todas las acciones que garanticen contar con la cantidad de acciones necesarias que permitan que cada trabajador que se incorpore en el futuro a la nómina permanente de la EMPRESA, pueda ingresar al Programa con al menos 1(una) acción.

#### **ARTÍCULO 67º: PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR/A EN LAS GANANCIAS DE LA EMPRESA.**

Las partes convienen que, para el caso en que la Empresa generara utilidades, se hará partícipes a los/as trabajadores/as a través del pago de una suma única, cuya metodología de pago y monto se acordará específicamente a nivel de paritaria

#### **ARTÍCULO 68º: INDEMNIZACION ESPECIAL**

AySA fue creada y constituida jurídicamente como Sociedad Anónima a través del Decreto PEN 304/06 y ratificado por Ley 26.100. El capital social de la EMPRESA se integra por 90% de Acciones Clase "A" para el Estado Nacional y 10% de Acciones Clase "B" para el personal, siendo su objeto social la prestación de los servicios de provisión de agua potable y colección de desagües cloacales en el ámbito de aplicación definido en el Art. 6 de la presente Convención Colectiva.

El Convenio Tripartito suscripto entre el Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios, la Provincia de Buenos Aires y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, aprobado por la Ley 26.221, establece un nuevo régimen institucional, caracteriza los servicios sanitarios a cargo de la EMPRESA. La citada ley, en su Art. 6, aprueba el Marco Regulatorio para la actividad sanitarista a cargo de AySA S.A.

Por estos motivos las partes acuerdan que en el caso de modificarse la conformación de La EMPRESA, por ser subdividida o redistribuida o municipalizada o concesionada o privatizada, en todo o en partes, cada trabajador/a tendrá derecho a una indemnización especial, sin perjuicio de las que pudieren corresponder por ruptura del contrato de trabajo, equivalente a 30 (treinta) veces la remuneración bruta fija mensual correspondiente al mes en que se produjese el hecho.

Por otra parte todo personal que fuere transferido a un nuevo empleador/a mantendrá la antigüedad que registraba y reconocida en AySA S.A. al momento de la cesión del contrato de trabajo.

### **ARTICULO 69°: SUSTENTABILIDAD ECONÓMICO FINANCIERA.**

En el marco del desarrollo organizacional y a fin de garantizar la sustentabilidad y continuidad de los planes y programas de corta, mediana y larga duración en áreas de Capacitación, Formación y Educación; Salud, Beneficios y Prestaciones sociales y asistenciales; orientados todos ellos a la mejora de la calidad total de la relación laboral, es que resulta necesario asegurar la financiación de los mismos

Por tanto la EMPRESA y el SGBATOS acuerdan:

1. Generar acuerdos marco adecuados que contemplen los presupuestos de gastos e inversiones a realizar por los Centros Educativos y Formativos del SGBATOS.
2. Promover la creación de fuentes de colaboración solidarias sin fines de lucro como Fundaciones y/o fideicomisos para contar con el soporte Económico Financiero necesario.
3. Financiar gastos de funcionamiento (honorarios docentes, materiales didácticos, equipamiento e infraestructura) de la propuesta formativa.
4. Fijar una contribución empresaria para el fomento de actividades sociales, recreativas y culturales; capacitación y formación, destinados a todos los/as trabajadores/as incluidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo.

La EMPRESA contribuirá mensualmente con recursos propios por el monto equivalente al 3,5% de las remuneraciones brutas totales correspondientes al personal comprendido en el presente Convenio. El pago se efectivizara a la orden de la entidad gremial, en iguales plazos y procedimientos previstos para la cuota sindical.

Por lo expuesto, las partes convalidan dejar establecidos que para el caso de la EMPRESA, el cumplimiento de la contribución empresaria descripta anteriormente se encuentra respaldado por los Acuerdos Marcos vigentes ya suscritos entre la EMPRESA y el SGBATOS y que solo en caso de su no renovación, se aplicará la presente cláusula.

Se conviene la actualización de los mismos y los que puedan acordarse a futuro, en función de las pautas salariales del personal de la EMPRESA, homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, reafirmando que se les otorga jerarquía convencional

Asimismo, podrán fijarse acuerdos con empresas vinculadas, como de organismos privados, públicos e instituciones, para alcanzar los fines descriptos.

En todo caso la EMPRESA, tendría garantizada participación en los órganos de administración, control, académicos y de decisión en nivel equivalente al SGBATOS y viceversa para las actividades de capacitación y desarrollo,

educativas, universidades y demás que se vinculen a estas acciones y planes, etc.

En lo que hace a salud, beneficios y prestaciones sociales cada parte conservará sus actuales facultades.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Eduardo", "AT", "Inf.", "J.", "M.", "S.", "L.", "P.", "R.", "G.", "A.", "B.", "C.", "D.", "E.", "F.", "G.", "H.", "I.", "J.", "K.", "L.", "M.", "N.", "O.", "P.", "Q.", "R.", "S.", "T.", "U.", "V.", "W.", "X.", "Y.", "Z."]*

## **TÍTULO 10. EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO.**

Es deber de la EMPRESA y, en concreto de quienes cumplen funciones de Conducción de Personal, dedicar permanente atención a las necesidades de formación de los/las trabajadores/as a su cargo, a fin de contribuir con la mejora del desempeño individual y organizacional.

Los/as trabajadores/as de la EMPRESA tienen la obligación de prestar el máximo nivel de aprovechamiento de la totalidad de actividades formativas que constituyan su plan de formación anual. Es su deber respetar horarios y contenidos y actuar ateniéndose al cumplimiento de fechas y horarios establecidos para el desarrollo de la actividad de formación, relacionándose con respeto hacia sus pares, instructores y cualquier otro miembro de La EMPRESA y/o SGBATOS relacionado con dichas actividades.

Las capacitaciones y/o actividades de formación realizadas dentro del horario que comprende la jornada laboral tendrán carácter de asistencia obligatoria para los/as trabajadores/as. Asimismo se podrán establecer actividades de capacitación y/o formación.

Cuando las actividades de capacitación y/o formación lo requieran, los/las trabajadores/as deberán cumplimentar una evaluación sobre el aprendizaje, dentro de los parámetros definidos por el Consejo de Capacitación, Formación, Desarrollo y Educación

### **ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS**

El proceso de Análisis y Evaluación de competencias del personal tendrá por finalidad reconocer, contemplar, adecuar, reforzar, corregir y/o mejorar las competencias, habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes y aptitudes del desempeño que cada trabajador/a pone en práctica en su puesto de trabajo.

Dicho proceso será instrumentado conjuntamente entre la EMPRESA y el SGBATOS, mediante evaluaciones periódicas y procesos de certificación con una periodicidad no mayor a 2 (dos) años ni menos a 1 (uno) año.

En dicha instancia se considerará, en función de esa evaluación, las futuras mejoras profesionales, acordando entre las partes las necesidades de capacitación, actualización, formación, educación y/o perfeccionamiento del personal, constituyendo la base diagnóstica para la elaboración de los planes de capacitación y desarrollo y las actividades de formación, cuyo objetivo principal es el crecimiento individual y colectivo de los/as trabajadores/as y el aseguramiento, la eficacia y eficiencia del personal de la EMPRESA .

El proceso de análisis y evaluación de competencias será acordado, diseñado y ejecutado conjuntamente entre las áreas específicas de la EMPRESA y el SGBATOS.

## **ARTÍCULO 70º: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL**

La EMPRESA y el SGBATOS acuerdan que el análisis – diagnóstico – diseño y ejecución de las actividades educativas y formativas deben ser realizadas en forma conjunta con alto grado de compromiso y participación de las partes.

A estos fines se crea, como órgano ejecutivo, el Consejo de Capacitación, Formación, Desarrollo y Educación y se integrarán a las actividades educativas y de formación a desarrollar en las instituciones educativas propias del SGBATOS o propuestas por éste.

Todo el personal sin distinción de tendrá derecho a la capacitación, educación y formación permanente en condiciones equitativas.

La EMPRESA y el SGBATOS diseñarán e implementarán de manera conjunta, en el ámbito del Consejo de Capacitación, Formación, Desarrollo y Educación los planes específicos de acuerdo a las necesidades que surjan de los análisis y evaluaciones de competencias y a los planes estratégicos de la EMPRESA, ajustándose a las características de las funciones y tareas, a los requerimientos técnicos y a las exigencias propias de la organización del trabajo.

Ante cambios organizacionales, incorporación de nuevas tecnologías, la EMPRESA y el SGBATOS implementarán conjuntamente acciones para la recalificación del personal mediante la utilización de recursos de readaptación, actualización, formación continua, educación y/o perfeccionamiento para dar respuesta a los nuevos requerimientos y exigencias, priorizando siempre el crecimiento y desarrollo del personal propio antes que recurrir a la contratación externa.

## **ARTICULO 71º: CONSEJO DE CAPACITACIÓN, FORMACIÓN, DESARROLLO Y EDUCACIÓN**

La EMPRESA y el SGBATOS acuerdan conformar el Consejo de Capacitación, Formación, Desarrollo y Educación, constituido por 3 (tres) representantes de la EMPRESA y 3 (tres) representantes del SGBATOS con el objetivo de:

- Acordar patrones de referencia, en términos de metodología, indicadores y descriptores que reflejan las buenas prácticas profesionales y desempeños esperados, así como mecanismos de evaluación de competencias, certificación y reconocimiento de aptitudes profesionales.
- Desarrollar procesos formativos (de capacitación, educativos, formación continua) que conlleven a la construcción de los saberes, las técnicas, las prácticas aplicadas en el ejercicio profesional de los/as, trabajadores y trabajadoras.

- Vincular la capacitación, formación, desarrollo y educación de carrera de los/las trabajadores/as, tanto en las instituciones acordadas entre EMPRESA y SGBATOS, así como otras instituciones educativas, con los puestos de organización de la EMPRESA.

### **ARTICULO 72°: PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

Las partes se comprometen a promover contratos para la formación técnico/profesional de estudiantes técnicos y universitarios, a fin de desarrollar especialistas, propios de la actividad, priorizando las entidades educativas y formativas del SGBATOS; en las especialidades necesarias para la EMPRESA y a incorporar, mediante esta modalidad, hijos/as de trabajadores/as, teniendo en cuenta para ello, las vacantes a cubrir según necesidades presentes y futuras y los perfiles requeridos.

La continuidad de estos contratos de formación estará supeditada al buen desempeño laboral y educativo.

### **ARTICULO 73°: ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA**

La EMPRESA y el SGBATOS acuerdan que a través del Consejo de Capacitación, Formación, Desarrollo y Educación se integrarán y vincularán todas las ofertas, medios y recursos disponibles tanto de la EMPRESA como del SGBATOS para un mayor logro y eficiencia en las acciones de Capacitación, Educación y Formación, a saber: Instructores Internos, Aulas, Talleres, Aulas Móviles, espacios aptos para laboratorios y ensayos, salones múltiples, etc.

Por otra parte el SGBATOS aportará toda su estructura pedagógica.

La Escuela de Aprendices Eva Perón se integrará a la estructura mencionada como un órgano de capacitación y entrenamiento para los/as trabajadores/as integrantes y/o previo a su ingreso para el aprendizaje inicial de los oficios específicos y críticos de la EMPRESA.

## TÍTULO 11. SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

### ARTÍCULO 74º: HIGIENE Y SEGURIDAD A CARGO DE LA EMPRESA

La EMPRESA es responsable de la salud y seguridad en el trabajo, para con los empleados/as que ocupe según lo disponga la legislación vigente y por ello se ajustará a:

- a) Mantener Servicios de Salud Higiene y Seguridad en el trabajo, los que tendrán como objetivo fundamental prevenir todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los /as trabajadores/as por las condiciones de su trabajo, creando condiciones para que la Salud, Higiene y Seguridad sean una responsabilidad de todos los integrantes de la EMPRESA. Para ello pondrá en práctica las acciones tendientes a cumplimentar la Política de Salud y Seguridad definida en esta materia.
- b) Dichos Servicios estarán a cargo de Graduados/as Universitarios/as y contarán con auxiliares (enfermeros/as y Técnicos/as en Higiene y Seguridad) en proporción con la cantidad de personal de acuerdo al Decreto N° 1338/96 (o la legislación que en el futuro la sustituya) y la extensión geográfica del ámbito de cobertura.  
Las funciones de los Servicios Médicos y de Higiene y Seguridad, estarán en un todo de acuerdo a la Resolución SRT N° 905/15 o la legislación que en el futuro la sustituya.
- c) Poner en práctica las acciones recomendadas por el Comité Central de Salud, Higiene y Seguridad para prevenir conductas inseguras y/o evitar enfermedades y/o accidentes en el trabajo.
- d) Realizar relevamientos y evaluaciones periódicas de riesgos en todas las áreas que la componen con el fin de elaborar e implementar planes tendientes a ponerlos bajo control y/o eliminarlos. Deberán contemplarse para estos planes las observaciones que sean efectuadas por el Comité Central de Salud, Higiene y Seguridad.
- e) Capacitar a todo el personal en función de planes anuales en materia de Salud y Seguridad en el trabajo particularmente y con prioridad a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas. Asimismo capacitará al personal que ingresa a la EMPRESA y al personal que cambie de tareas de acuerdo a los requerimientos del nuevo puesto.
- f) Practicar los exámenes médicos definidos en la legislación vigente en función a los riesgos a los que está expuesto el personal y con la frecuencia que establezca la Superintendencia de Riesgos del Trabajo

(S.R.T) a través de la EMPRESA o la ART contratada por ella, según corresponda. El análisis de los riesgos a los que está expuesto el personal de la EMPRESA, antes de ser remitido a la ART, será aprobado por el Comité Central de Salud, Higiene y Seguridad, quien realizará el seguimiento correspondiente.

- g) Efectuar exámenes médicos al personal ingresante, previos a una transferencia de actividad cuando así corresponda y garantizar la realización de los exámenes periódicos en función de los riesgos y la frecuencia establecida en la legislación vigente. . Las partes analizarán a través de sus servicios médicos los resultados y se reunirán semestralmente al efecto.
- h) Mantener en buen estado de conservación, utilización, higiene y funcionamiento las instalaciones, equipos, máquinas, vehículos y herramientas de trabajo.
- i) Mantener en buen estado de conservación, higiene, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.
- j) Evitar la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyan riesgos para la salud y/o que puedan producir accidentes. Se efectuará una vez por semana el lavado, limpieza y desinfección pertinente, en especial en los vehículos que desarrollan tareas en instalaciones cloacales.
- k) Adoptar medidas para eliminar y/o aislar riesgos perjudiciales para la salud de los/as trabajadores/as. Cuando ello no resulte técnicamente viable, se suministrarán los elementos de protección que correspondan, previa capacitación.
- l) Realizar estudios y análisis en materia de protección contra incendio y otros siniestros, con el fin de implementar planes de evacuación y contingencia, dotando a las áreas de instalaciones fijas y portátiles de acuerdo a la legislación vigente y capacitando al personal en la materia.
- m) Señalizar correctamente las áreas de trabajo en función a los riesgos y extender la misma a instalaciones, maquinarias y equipos.
- n) Entregar y/o publicar instrucciones preventivas al personal tendientes a concientizar en la prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

- o) Denunciar los accidentes y enfermedades profesionales, de acuerdo a la legislación vigente, debiendo determinar las acciones preventivas y correctivas requeridas, con la finalidad de evitar reiteraciones.
- p) Realizar el análisis, en el ámbito del Comité Central de Salud, Higiene y Seguridad, de los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, solicitando la información que sea necesaria para tal fin.
- q) Los médicos de la EMPRESA y del SGBATOS intercambiarán información sobre los/as trabajadores/as accidentados en forma inmediata (tipo de accidente, Centro asistencial donde fueran derivados, tratamientos, evolución, altas y reintegro) con el fin de realizar el seguimiento de cada caso. Las partes analizarán toda divergencia que el/la trabajador/a manifieste con respecto a la A.R.T, debido a un accidente de trabajo o enfermedad profesional y que se vea obligado a realizar la presentación del trámite de reclamo ante las Comisiones Médicas, de la S.R.T.
- r) Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
- s) Adoptar medidas para el correcto rotulado, resguardo y seguridad de sustancias peligrosas en función a la legislación vigente.
- t) Garantizar la vacunación al personal en función a los riesgos del puesto de trabajo a desarrollar y completar los esquemas de vacunación tanto para el personal expuesto, como para los ingresantes y los que cambien de tareas.
- u) Evaluar las sustancias que componen los líquidos cloacales, con el fin de salvaguardar la salud psicofísica de los/as trabajadores/as. El Comité Central de Salud, Higiene y Seguridad, resolverá sobre el particular. Los modos operativos serán definidos conforme a lo establecido en el Art. 84°.
- v) Comunicar al SGBATOS, en tiempo y forma los accidentes y enfermedades profesionales y efectuar la entrega de un informe mensual sobre la evolución de los indicadores de Higiene y Seguridad.

#### **ARTÍCULO 75°: TAREAS INSALUBRES**

Las partes acuerdan que en un plazo de hasta 180 (ciento ochenta) días corridos a partir de la homologación del presente CCT presentarán, en forma conjunta ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, la nómina de tareas o funciones que puedan ser consideradas como insalubres con la finalidad de obtener el dictamen correspondiente de la autoridad competente en la materia.

Las tareas y/o funciones que podrían encuadrarse en el futuro como insalubres o que determinen una jubilación anticipada tendrán idéntico tratamiento.

La EMPRESA debe hacer observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecido en leyes, decretos y reglamentaciones, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los/as trabajadores/as, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres y ruidosos. Está obligada a observar las disposiciones legales y reglamentaciones pertinentes sobre Salud y Seguridad.

La jornada de trabajo en tareas declaradas insalubres no podrá exceder de las 6 (seis) horas diarias o 36 (treinta y seis) horas semanales o las que determine la autoridad competente en la materia

#### **ARTÍCULO 76º: OBLIGACIONES DEL/LA TRABAJADOR/A**

La salud y seguridad en el trabajo es un derecho pero también un deber y una obligación del/la trabajador/a, por lo que deberá:

- a) Ejecutar las tareas asignadas aplicando las normas de prevención de riesgos de la ocupación, utilizando los elementos de protección personal y/o colectivos.
- b) Aplicar las técnicas operativas y procedimientos determinados por la EMPRESA a los fines de evitar actos inseguros.
- c) Cumplir las normas de higiene y seguridad referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
- d) Conocer y cumplir debidamente las normas de seguridad definidas por la EMPRESA y la legislación vigente.
- e) Realizar los exámenes médicos preventivos y periódicos que indique la EMPRESA, en el marco de la legislación vigente.
- f) Cuidar la conservación de los avisos y carteles que señalen medidas de Salud, Seguridad e Higiene, observar sus prescripciones contribuyendo a evitar la acumulación de desechos, residuos y de cualquier otro elemento que constituya riesgo para la salud y/o pueda producir un accidente.
- g) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de Salud, Seguridad e Higiene y asistir a los cursos que se dicten durante la jornada de trabajo.

La omisión de los incisos a) a f) será considerada falta grave.

## ARTÍCULO 77º: ACCIONES COMPARTIDAS EN SALUD Y SEGURIDAD

- 1) Se constituye el Comité Central de Salud, Higiene y Seguridad, con el objetivo principal de una mejor coordinación entre las partes, de modo que se alcance un punto de encuentro de diálogo y actuación que conduzca hacia la planificación de acciones tendientes a promover la salud de los/as trabajadores/as y minimizar los riesgos de trabajo con la finalidad de prevenir accidentes laborales.

El Comité estará integrado por cuatro (4) representantes del SGBATOS y cuatro (4) representantes de la EMPRESA, quienes se reunirán cada noventa (90) días en carácter ordinario, y extraordinario a iniciativa de cualquiera de las partes.

### Incumbencias:

- Realizar el seguimiento y control de la aplicación de las normas, procedimientos y condiciones de higiene y seguridad, elaboradas por la EMPRESA.
- Mantener actualizado el Manual de Salud, Higiene y Seguridad en el Trabajo y el Catálogo de Elementos de Protección Personal, Indumentaria y Ropa de Trabajo.
- Elaborar acciones que tiendan a la corrección de conductas inseguras para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Participar en la aprobación de los estudios de riesgos que determinen el tipo de examen médico periódico que se debe realizar al personal, de acuerdo a los riesgos derivados de las tareas y/o funciones.
- Evaluar los aspectos de seguridad en proyectos nuevos, modificaciones y/o ampliaciones edilicias y/o electromecánicas, así como durante la ejecución de las obras/trabajos y hasta la recepción de las mismas, sean estas realizadas con personal de la EMPRESA y/o terceras Empresas.
- Verificar las condiciones de funcionalidad de instalaciones, máquinas, equipos y herramientas e informar a la EMPRESA las condiciones requeridas a fin de evitar accidentes.
- Analizar y evaluar las tareas que puedan ser consideradas penosas, peligrosas e insalubres
- Analizar los informes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, promoviendo medidas correctivas y preventivas de acuerdo a cada caso en particular.
- Asistir a la EMPRESA y SGBATOS en la elaboración de objetivos, contenidos y alcance de las actividades de capacitación en Salud, Higiene y Seguridad.
- Recibir y analizar los informes producidos por los/as profesionales médicos/as a fin de efectuar el seguimiento, tratamiento y evolución de los accidentes e interactuar con la ART respectiva y Comisiones Médicas de la SRT.
- Coordinar y participar de las actuaciones de las Comisiones Mixtas de Dirección y de la Comisión de Control de Contratistas.

- 2) Se establecen las Comisiones Mixtas a nivel de Direcciones de la EMPRESA con el objetivo de aunar esfuerzos para la efectiva

aplicación de las normas y procedimientos de higiene y seguridad, tanto por parte de la EMPRESA como por los/as trabajadores/as, a fin de lograr una mejor calidad de vida y prácticas de trabajo seguras.

Cada Comisión Mixta estará integrada por representantes de la EMPRESA y el SGBATOS a nivel local, quienes se reunirán cada treinta (30) días.

Funciones:

- Desarrollar acciones en materia de promoción de la prevención de accidentes de trabajo mediante la correcta utilización de los elementos de protección personal y manejo de maquinarias y equipos.
- Elaborar planes de actuación de carácter local para las acciones correctivas correspondientes.
- Fomentar el intercambio de información entre los diferentes sectores de trabajo a nivel de cada Dirección.

### DELEGADOS/AS EN PREVENCIÓN

Las partes acuerdan que serán funciones propias del Delegado/a en Prevención colaborar con el control del cumplimiento de las políticas, normas, procedimientos y prácticas vigentes en la materia; la detección primaria de riesgos, difusión de medidas preventivas, estudio de las causales de accidentes y seguimiento de las acciones preventivas definidas para cada tipo de trabajo a realizar. Los Delegados/as en Prevención no se encuentran facultados para realizar funciones de carácter sindical, no podrán, por ende, formar parte de Comisiones Internas y deberán elevar sus informes de cada sector al Comité Central de Seguridad e Higiene.

El Comité Central de Salud, Higiene y Seguridad tendrá a su cargo la dependencia funcional de los Delegados/as en Prevención, y en particular:

- Designar y aprobar los/as Delegados/as en Prevención en cada lugar de trabajo;
- Capacitar y formar a los Delegados/as en Prevención;
- Establecer la disponibilidad horaria semanal para que los Delegados/as en Prevención puedan realizar su función en sus sectores de trabajo.

### ARTÍCULO 78º: VESTUARIO, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD

La provisión de vestuario al personal como así también las herramientas y equipos de protección y seguridad que queda regulado en esta Convención, quedará a cargo de la EMPRESA.

Los elementos a entregar por la EMPRESA son los que exija la legislación vigente y los que surjan de normas nacionales e internacionales.

**1) Provisión de ropa de trabajo**

La EMPRESA proveerá al personal, una vez al año, de ropa de trabajo conforme al detalle indicado en el Anexo F del presente Convenio. El Comité Central de Salud, Higiene y Seguridad evaluará las modificaciones, incorporaciones o eliminación que sean pertinentes en esta materia.

**2) Provisión de elementos de protección personal**

La EMPRESA proveerá al personal, con cargo de devolución, los elementos de protección personal y de seguridad correspondientes a cada función, teniendo en cuenta las condiciones de la labor y del puesto de trabajo. Los/as trabajadores/as previa capacitación se obligan al buen uso, adecuada conservación y cuidado de los elementos provistos. El uso será obligatorio en el momento y lugar adecuado según las normativas de seguridad y disposiciones de la EMPRESA sobre el particular.

**3) Reposición por rotura y/o deterioro prematuro.**

La EMPRESA procederá a reponer la ropa de trabajo, calzado de seguridad y elementos de protección personal que sufran rotura o deterioro prematuro por causas derivadas del uso normal.

**4) Herramientas de Trabajo.**

La EMPRESA proveerá al personal, con cargo de devolución, las herramientas y dispositivos adecuados para la realización o ejecución de las tareas requeridas. El/la trabajador/a será responsable de su cuidado y apropiado uso, debiendo realizar su devolución a la EMPRESA cuando le sea solicitado. Las herramientas y dispositivos de trabajo serán revisados periódicamente por el/la trabajador/a, quien informará a su superior cuando los mismos presenten signos de deterioro o desgaste prematuro, a fin de su recambio.

**5) Limpieza de ropa de trabajo y elementos de protección personal**

La EMPRESA arbitrará los medios para que el personal que trabaje en contacto con líquidos cloacales, lavado de filtros y limpieza de decantadores y otras relacionadas, pueda efectuar la limpieza de los elementos de protección personal, sin necesidad de trasladarlos a su domicilio. La EMPRESA se hará cargo del lavado de la ropa de trabajo del personal involucrado en estas tareas y funciones.

**ARTÍCULO 79º: NATURALEZA JURÍDICA DE LA ROPA DE TRABAJO - INDUMENTARIA Y EQUIPAMIENTO**

La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado con la indumentaria y al equipamiento del/la trabajador/a para uso exclusivo en el desempeño de sus tareas -establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo- en ningún caso sufrirán descuento, ni carga social alguna al Régimen de la Seguridad Social, por no formar parte de la remuneración del/la trabajador/a, en un todo de acuerdo con el Art.103 bis de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744.

**ARTÍCULO 80º: CADUCIDAD**

En caso de egreso, cualquiera fuera la causa o de suspensión de la efectiva prestación de tareas por períodos prolongados, caducará automáticamente para la EMPRESA la obligación de entrega de los elementos indicados en el Art. 78º.

Al momento del egreso el/la trabajador/a deberá devolver a la EMPRESA los elementos, equipos y documentación que se entregaron en su custodia con motivo de las tareas que le fueran encomendadas y su omisión será considerada falta grave.

## TITULO 12. RESCISIÓN DEL VÍNCULO

### ARTÍCULO 81º: INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD Y DESPIDO

En el caso que la EMPRESA despid a un/a trabajador/a sin justa causa, habiendo mediado o no preaviso, deberá abonar al momento del despido los importes que correspondan de acuerdo a la legislación vigente y al presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### ARTÍCULO 82º: RESCISIÓN SIN CAUSA. INDEMNIZACIÓN AGRAVADA POR ANTIGÜEDAD

En el caso que la EMPRESA despid a un/a trabajador/a que registre más de 20 (veinte) años de antigüedad, deberá abonarle un suplemento de 1 (uno) mes de sueldo por cada año que exceda los 20 (veinte) calculado según lo indicado en el artículo anterior.

### ARTÍCULO 83º: JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR

El contrato de trabajo se extinguirá cuando el/la trabajador/a reuniere los requisitos para obtener una de las prestaciones correspondientes a los beneficios jubilatorios. A tal efecto, la EMPRESA deberá respetar el procedimiento de intimación previa y de plazo, conforme las normas legales vigentes.

Cuando el/la trabajador/a reuniere los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones correspondientes a los beneficios jubilatorios, la EMPRESA podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de esa instancia, la EMPRESA deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio.

Concedida la jubilación, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para la EMPRESA del pago de la indemnización por antigüedad que prevén las leyes o esta Convención.

La intimación a que se refiere este Artículo implicará la notificación del preaviso establecido por ley o disposiciones similares, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual la EMPRESA deberá mantener la relación de trabajo.

## TÍTULO 13. RELACIONES GREMIALES

### ARTÍCULO 84º: COMISIÓN PERMANENTE DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Constitución. Objetivo. Funciones y Atribuciones:

La Comisión Permanente de Aplicación y Seguimiento del Convenio Colectivo de Trabajo que estará constituida como mínimo por 3(tres) representantes y como máximo por 5 (cinco) representantes de cada una de las partes.

Las decisiones que deba adoptar esta Comisión en todos los casos serán por unanimidad, en un tiempo prudencial y por escrito, pasando a integrar el Régimen Laboral de la EMPRESA; siendo para las partes de aplicación obligatoria y automática solicitando a la autoridad de aplicación la homologación de la resolución a las que se arribe previa autorización de las máximas autoridades de AySA y del SGBATOS.

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

Dentro de este ámbito estarán comprendidos los Comités de Disciplina, Junta de Calificación y Merito, Acción Social, Higiene y Seguridad y Capacitación y Desarrollo.

La Comisión Permanente de Aplicación y Seguimiento del Régimen Laboral además, tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo; reuniéndose con una frecuencia de hasta 90 (noventa) días o a pedido de cualquiera de las partes signatarias suscripta por la máxima autoridad de la EMPRESA y/o el SGBATOS.
- b) Las partes acuerdan que los integrantes designados serán los encargados de dilucidar sobre la aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo a pedido de cualquiera de las partes.
- c) La Comisión podrá intervenir en controversias de carácter individual y plurindividual a pedido de cualquiera de las partes y cuando se hubiere agotado previamente el procedimiento de queja, establecido en la presente convención y se trate de un tema regulado en la Convención Colectiva o Norma Legal/ Reglamentaria definiendo con precisión el objeto del conflicto.

Para todos los casos los integrantes de la Comisión tendrán informados a las máximas autoridades de AySA y SGBATOS y requerirán su autorización cuando la situación lo requiera.

En caso de no lograr un acuerdo, las partes interesadas se atenderán a la legislación vigente.

La Comisión también podrá intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar la intervención de la Comisión definiendo con precisión el objeto del conflicto.

En este caso la Comisión actúa como instancia privada y autónoma de conciliación de los intereses de las partes, procurando un advenimiento de las mismas.

Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición del conflicto previsto en el presente inciso que se extenderá por un plazo máximo de 30 (treinta) días hábiles, las partes se abstendrán de adoptar medidas que afecten el normal desenvolvimiento de las relaciones laborales en la EMPRESA. Asimismo, durante dicho lapso quedara en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por la contraparte relacionadas con las causas de la controversia.

Serán también funciones de La Comisión:

a) Analizar y evaluar los efectos derivados de las transformaciones tecnológicas, organizativas, modificaciones en la prestación del servicio, etc. que puedan llevarse a cabo en la EMPRESA y que modifiquen sustancialmente los derechos y obligaciones estipulados en este convenio.

b) El estudio de todo el ordenamiento reglamentario en materia laboral/ la actualización de los niveles de categorías y grados, dotaciones y plantillas básicas como así también, metodologías, normas y procedimientos del trabajo y estructura de cada servicio a fin de poder adecuarlas a un mejor funcionamiento.

c) La preselección de personal para su propuesta de ingreso registrado en la base de datos del SGBATOS. Compensaciones, licencias médicas especiales y excepcionales no previstas en el presente convenio.

Para todos los casos los informes que emanen de la Comisión serán elevados a través de la Dirección de Recursos Humanos al Director/a General. En caso de discrepancia intervendrán por AySA, el Director/a General y por el SGBATOS, su Secretario/a General.

**ARTÍCULO 85º: COMITÉ CENTRAL DE SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD. CONSTITUCIÓN. OBJETIVO. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES.**

El Comité Central de Salud, Higiene y Seguridad tiene como objetivo principal proponer políticas, objetivos, programas y planes de acción en materia de Salud, Higiene y Seguridad ocupacional, minimizar los riesgos de trabajo a los que estén expuestos el personal de la EMPRESA con la finalidad de prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Serán funciones del Comité Central de Salud, Higiene y Seguridad:

IF-2023-143435623-APN-DNRYRT#MT

1. Evaluar las tareas que puedan calificarse como peligrosas, penosas o insalubres de acuerdo a la metodología de análisis de riesgos laborales informados en el Art. 84°.

Cuando la tarea sea reconocida como peligrosa, y luego de adoptar todas las medidas técnicas y de organización disponibles, el Comité Central de Salud, Higiene y Seguridad realizará una nueva evaluación del riesgo.

En caso de tarea peligrosa el Art. 84° deberá expedirse acerca de si corresponde o no un adicional y, en caso afirmativo su monto, forma de pago y pautas de devengamiento. Si un/a trabajador/a percibe un monto fijo personalizado por tareas peligrosas y se hace acreedor a un adicional según el punto anterior, deberá compararse el monto de ambos beneficios y pagarse el mayor.

2. Analizar tareas cuando existan sospechas sobre su insalubridad a fin de mejorar las condiciones laborales evitando o disminuyendo los eventuales riesgos para el/la trabajador/a. Si no es posible técnica o económicamente podrá requerirse dictamen del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social acerca de su salubridad, indicando el plazo de vigencia de esta calificación y cuáles deberían ser las acciones propuestas para su modificación.
3. Analizar las tareas que puedan definirse como penosas, entendiendo como tal a aquellas tareas que requieran exigencia física o psíquica y que causan un mayor desgaste físico y envejecimiento prematuro. De idéntica forma se procederá con las tareas o funciones que tengan sospecha de ser insalubres. A fin de mejorar las condiciones laborales evitando o disminuyendo los eventuales riesgos para el/la trabajador/a. Si no es posible técnica o económicamente podrá requerirse dictamen del Ministerio de Trabajo; Empleo y Seguridad Social.
4. El Comité Central de Salud, Higiene y Seguridad deberá ser parte del Comité de Crisis, en casos de epidemias, pandemias, endemias, u otros sucesos que puedan presentar riesgos para la salud de los/as trabajadores /as, con el fin de asesorar, confeccionar protocolos y realizar el seguimiento de los indicadores de las mismas.
5. Analizar las causas y consecuencias de los accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otros riesgos de carácter general a los que estén expuestos los/as trabajadores/as de la EMPRESA
6. Monitorear el plan de relevamiento anual de condiciones sanitarias y seguridad en instalaciones actuales para diseñar y ejecutar un plan de mejoras y participar en los diseños y desarrollo de instalaciones futuras para prevenir posibles riesgos.
7. Constituir las Comisiones de Higiene y Seguridad por Direcciones y poner en efectivo ejercicio del rol a los Delgados de Prevención.
8. La Empresa y el SGBATOS constituirán una Comisión de Higiene y Seguridad, dependiente del Comité Central de Salud, Higiene y

Seguridad, que tendrá como misión, inspeccionar y verificar periódicamente las condiciones de Higiene y Seguridad en todos los frentes de trabajo, como en las dependencias auxiliares de las Empresas Contratistas, como ser: obradores, vestuarios, talleres auxiliares, oficinas administrativas, transporte del personal, maquinarias, equipos y herramientas; como así también el control de la nómina del personal, cobertura de la ART, seguros especiales, aportes, registros y documentaciones vigentes en Higiene y Seguridad, teniendo alcance las Empresas Sub Contratistas de las mismas.

**ARTÍCULO 86º: JUNTA PERMANENTE DE ESCALA, CALIFICACIÓN Y MÉRITO. CONSTITUCIÓN. OBJETIVO. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES.**

La Junta Permanente de Escalas, Calificación y Mérito tiene como objetivo principal interpretar las normas convencionales referidas al sistema de escalas y funciones y actuar como órgano de evaluación y propuesta de ajustes salariales y promociones para acompañar el desarrollo de los trabajadores/as, garantizando la equidad en la calificación y remuneración de los/las trabajadores/as.

En Anexo G se incorpora el Acta Constitutiva y Reglamento Interno de la Junta Permanente de Aplicación de Escalas, Calificación y Mérito para una comprensión íntegra e inequívoca del objeto y ámbito de actuación de la misma.

**ARTÍCULO 87º: COMITÉ DE ACCIÓN SOCIAL. CONSTITUCIÓN. OBJETIVO. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES**

El Comité de Acción Social tiene como objetivo principal analizar, evaluar y proponer soluciones a los problemas de carácter social que afecten a la comunidad de trabajo.

Serán funciones del Comité de Acción Social:

1. Anticipar acciones sociales que mitiguen consecuencias no deseadas y oriente y contengan emocionalmente al/la trabajador/a que atraviese situaciones complejas que puedan impactar en su persona.
2. Proveer información socio-ambiental requerida para el otorgamiento a trabajadores/as de uso y goce de viviendas que la EMPRESA administre.
3. Intervenir en el proceso de otorgamiento de préstamos a los/las trabajadores/as.
4. Dar soporte a las acciones de preparación a los/las trabajadores/as que se encuentran próximos a jubilarse.

5. Facilitar la recuperación de personal con adicciones, informando al Comité Central de Salud cuando corresponda. Según se reglamente.

### **ARTÍCULO 88º: COMISIÓN DE DISCIPLINA. CONSTITUCIÓN, OBJETIVO, FUNCIONES Y ATRIBUCIONES**

La Comisión de Disciplina se convocará en forma inmediata, a fin de analizar y evaluar, durante un plazo máximo de 3 (tres) días hábiles, cualquier caso relacionado con situaciones vinculadas con la aplicación de sanciones disciplinarias y/o despidos del/la trabajador/a.

Quedará exceptuada la convocatoria de esta Comisión en los casos en que el/la trabajador/a decida concurrir, por idéntico motivo, a la vía judicial.

### **ARTÍCULO 89º: PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS O QUEJAS.**

El/la trabajador/a que estime haber sido objeto de una sanción infundada o encontrarse afectado por la no aplicación o aplicación indebida de las normas legales o convencionales que regulan la relación laboral, deberá plantear la cuestión a su superior jerárquico inmediato. El superior jerárquico inmediato deberá: 1) firmar el recibido de una copia del reclamo que quedará en poder del/la trabajador/a; 2) resolver la cuestión en la medida de sus posibilidades y facultades; 3) la respuesta debe ser dada al/la trabajador/a en el plazo máximo de 72 (setenta y dos) horas notificándole de lo establecido en el presente artículo.

En caso que la respuesta no satisfaga al/la trabajador/a, éste elevará la queja a la representación sindical, quien deberá transmitirla al SGBATO, que planteará el tema ante la máxima autoridad de la EMPRESA previa intervención de Recursos Humanos.

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

En el supuesto en que se agotara el plazo de 5 (cinco) días hábiles sin que mediare respuesta alguna, el silencio se considerará denegatorio del pedido.

### **ARTÍCULO 90º: PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE REUNIONES DE PERSONAL**

- 1) El Sindicato comunicará con 48 (cuarenta y ocho) horas de anticipación al Departamento de Recursos Humanos de la Dirección o Región que corresponda la realización de reuniones informativas indicando lugar y temario.

Cuando la urgencia del tema a tratar o la imposibilidad de prever la necesidad de la reunión así lo requieran, el SGBATOS comunicará por escrito a Recursos Humanos con la máxima antelación posible la realización de la reunión.

- 2) Las reuniones informativas se realizarán tratando de evitar perturbar el normal desenvolvimiento de las tareas en el lugar de trabajo, al mismo tiempo que se garantizará la libre participación de los empleados.
- 3) La EMPRESA sólo se podrá oponer a la realización de las reuniones informativas cuando con ellas se comprometieran la seguridad del establecimiento.
- 4) Las partes acuerdan que en la adopción del presente procedimiento expresan su total acuerdo de voluntades tendiente a evitar enfrentamientos y perjuicios innecesarios, a cuyo efecto intervendrán las máximas autoridades del SGBATOS y de la EMPRESA.

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

#### **ARTÍCULO 91º: LUGARES PARA DESARROLLO DE TAREAS SINDICALES**

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

Estos lugares sólo se utilizarán para las actividades sindicales y no podrán destinarse a otros usos.

#### **ARTÍCULO 92º: CARTELERAS**

La EMPRESA colocará carteleras en sus distintas dependencias a los efectos que el SGBATOS pueda colocar la información al personal según la Recomendación N° 143 de la O.I.T. (Art. 15, Inc.3). Solamente podrán exhibirse en dichas carteleras comunicados que lleven el papel con membrete del SGBATOS o de entidades relacionadas con el mismo y debidamente firmadas por las autoridades correspondientes.

#### **ARTÍCULO 93º: DERECHO A LA INFORMACIÓN**

**93.1º** La EMPRESA deberá elaborar anualmente un Balance Social que recoja información sistematizada relativa a condiciones de trabajo y empleo, costo laboral y prestaciones sociales a cargo de la misma; el que remitirá al SGBATOS en un plazo de 30 (treinta) días. El Balance Social incluirá la información indicada en los Arts. 25, 26 y 27 de la Ley 25.877 y del Art. 13º, inciso 11, del presente Convenio Colectivo de Trabajo. El mismo será enviado por el Director/a General de la EMPRESA al Secretario/a General del SGBATOS.

**93.2°** La EMPRESA se compromete a efectuar reuniones ordinarias semestrales con la Comisión Directiva del SGBATOS en las que se realizará un informe general del conjunto de las actividades de la EMPRESA analizándose los temas indicados en el Balance Social, las perspectivas económicas e inversiones para el período siguiente.

**93.3°** La EMPRESA, a través del Director/a General, deberá informar mensualmente al Secretario/a General del SGBATOS, en formato de Tablero de Control, los resultados consolidados de los siguientes indicadores:

- a. Dotación: evolución; Dotación por tipo de contrato; Dotación abierto por Dirección.
- b. Masa salarial: evolución; promedio; promedio con cargas sociales.
- c. Horas extras, guardias, viáticos por comidas; por Dirección.
- d. Capacitación: evolución y cantidad de horas de capacitación según las distintas Escalas de Funciones y por Dirección.
- e. Seguridad e higiene: accidentes por Dirección. Causas; tasa de gravedad; tasa de frecuencia.
- f. Ausentismo general, abierto por Dirección, según causas.
- g. Empleos: evolución, abierto por Dirección.
- h. Empresas contratistas por Dirección. Nivel salarial. Monto de la certificación de obras.

**ARTÍCULO 94°: DEL DESEMPEÑO DE CARGOS EJECUTIVOS O REPRESENTATIVOS EN ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES/AS CON PERSONERÍA GREMIAL, EN ORGANISMOS O COMISIONES QUE REQUIERAN REPRESENTACIÓN SINDICAL O DESEMPEÑO DE CARGOS POLÍTICOS.**

**Reserva del Empleo**

Computo como tiempo de servicio, Fuero Sindical, Art. 217 Ley 20.744 T.O. 390/76:

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

El período de tiempo durante el cual los/as trabajadores/as hubieran desempeñado las funciones, precedentemente aludidas será considerado período de trabajo en las mismas condiciones y con el alcance de los Arts. 214 y 215, segunda parte, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical.

La EMPRESA otorgará hasta 8 (ocho) licencias pagas a representantes gremiales que dejen de prestar servicios para el desarrollo de tareas Sindicales y hasta 10 (diez) permisos pagos de hasta 7 (siete) días por año calendario a los delegados/as congresales que designe el SGBATOS para concurrir a los Congresos Ordinarios y Extraordinarios que convoque la Fe.N.T.O.S. Tal franquicia se otorgará hasta treinta (30) delegados/as con poderes, sin perjuicio de los permisos que en exceso se puedan otorgar.

#### **ARTÍCULO 95º: RECONOCIMIENTO GREMIAL Y CUOTA SINDICAL**

- a) La EMPRESA reconoce al SGBATOS, como único representante de los/as trabajadores/as comprendidos en este convenio con el sentido y alcance que se desprende de la Ley 23.551 de Asociaciones Gremiales.
- b) La EMPRESA descontará la cuota mensual a los/as trabajadores/as afiliados al SGBATOS, de acuerdo a la legislación vigente y efectuará el depósito en la cuenta que corresponda dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles de efectuadas las retenciones (Ley 24.642)

#### **c) Representación gremial.**

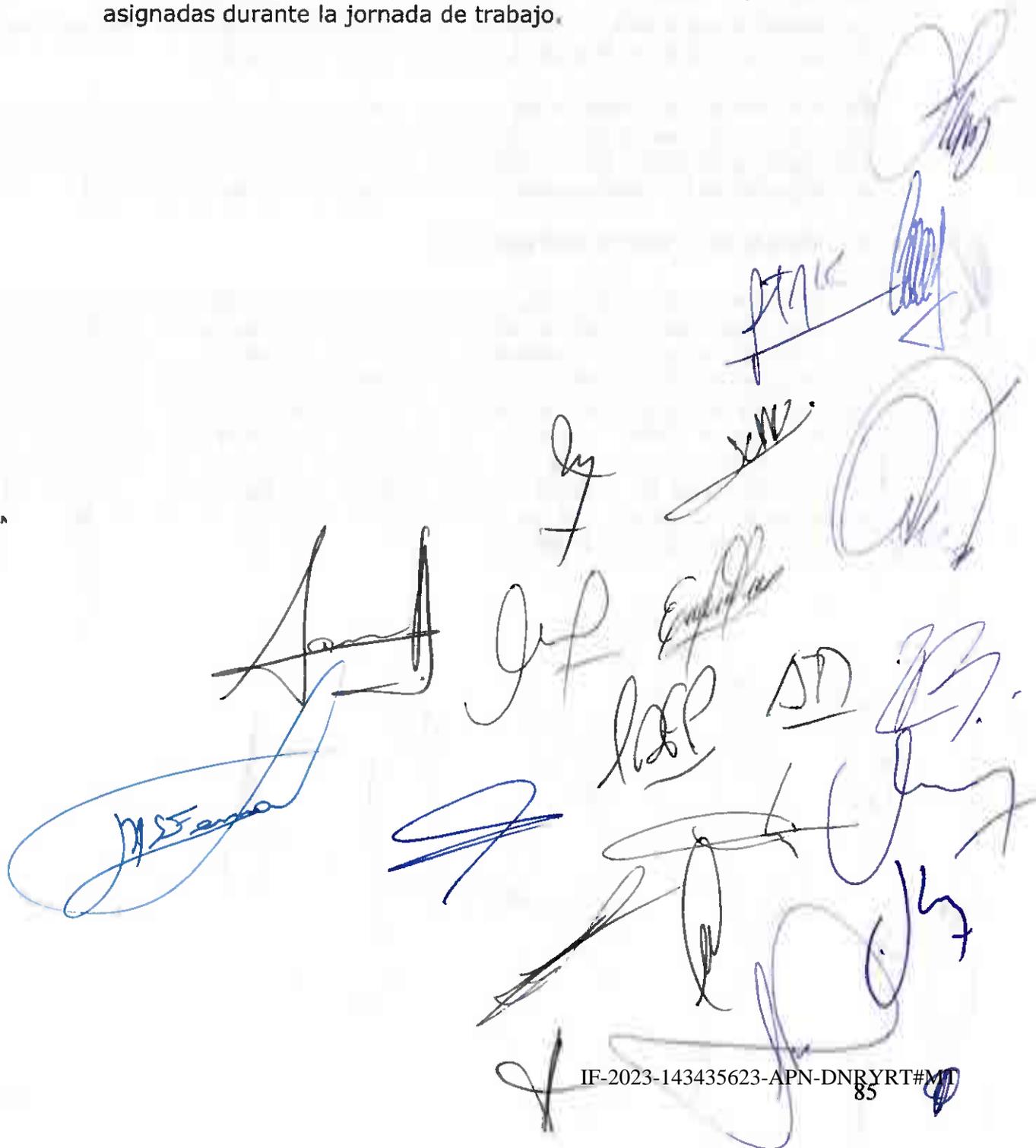
- 1) La representación sindical (delegados/as gremiales) en la EMPRESA será establecida en cuanto al número total de delegados/as a elegir por sector o centro de trabajo, conforme lo normado por la Ley N° 23551. Sin perjuicio de ello las partes signatarias del Convenio podrán, en situaciones especiales, adecuar dichas proporcionalidades a través de la Dirección General con intervención de Recursos Humanos Art 84º.
- 2) A los fines de la elección de miembros de Comisión Directiva y la Comisión Revisora de Cuentas, el SGBATOS comunicará por escrito a la EMPRESA dentro de los 10 (diez) días hábiles previos a la fecha de las elecciones, la/s lista/s que participarán del acto eleccionario y la composición de las mismas, los horarios de votación y toda otra información que permita el normal desarrollo en tiempo y forma del acto eleccionario.

Se deja establecido que rige el Estatuto Social del SGBATOS, Cap. XVI del Régimen Electoral.

- 3) Con una anticipación mínima de 8 (ocho) días hábiles se publicarán en los lugares de trabajo los padrones para conocimiento de los/as trabajadores/as y se indicarán el número de mesas electorales a constituirse y los lugares de votación.
- 4) La EMPRESA deberá facilitar la concurrencia de los/as trabajadores/as a votar, dispondrá el otorgamiento de instalaciones para la concreción del acto eleccionario (espacio físico para la mesa electoral, cuarto oscuro, etc.) y entregará al SGBATOS el o los

padrones actualizados y cualquier otra información que sea necesaria para la concreción del acto eleccionario.

- 5) A partir de la Comunicación por escrito a la EMPRESA de su carácter de candidatos, los trabajadores/as postulados estarán protegidos y no podrán ser modificadas sus condiciones de trabajo y afectada su estabilidad en el empleo, tal como lo establece el Art. 50 de la Ley 23.551.
- 6) Sin perjuicio de su desempeño como representantes sindicales, para el que gozarán de la franquicia horaria, los/as trabajadores/as que hayan sido elegidos delegados/as realizarán las tareas que les sean asignadas durante la jornada de trabajo.



## **TÍTULO 14. HOMOLOGACIÓN**

### **ARTÍCULO 96º: HOMOLOGACIÓN**

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

### **ARTÍCULO 97º: ENTREGA DE EJEMPLARES DE CONVENIO**

La EMPRESA entregará a todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo 1 (uno) ejemplar del presente.

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

### **ARTÍCULO 98º: TEXTO DEFINITIVO**

Las partes acuerdan que cualquier error de redacción o de ordenamiento del presente podrá ser salvado en el momento de su presentación al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Pero si aún homologado el CCT, existiere cualquier problema de redacción lo cual diere lugar a otra interpretación, las partes se comprometen a salvar tal situación a través de la CoPAR (Comisión Permanente de Aplicación, Relaciones e Interpretación, Art. 84º) la que posteriormente solicitará la homologación ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, en presentación suscripta por el Director/a General de la EMPRESA y el Secretario/a General del SGBATOS.

# ANEXO A

## Sistema de Trabajo en Equipos en Horarios Rotativos de 2 (Dos) Turnos

### SERVICIO DE AGUA /CAPATACES GENERALES DIRECCION OPERACIONES REGIONALES

Equipos	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M							
1	M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M
2	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T
3	M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M
4	T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T	T	T	T			M	M	M	M	M			T	T

## Sistema de Trabajo en Equipos en Horarios Rotativos de 2 (Dos) Turnos

### SERVICIO DE CLOACA - CAMIONES DESOBSTRUCTORES DIRECCION OPERACIONES REGIONALES

Equipos	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M
1	D	D	D	D	J			J	J	J	J	J			J	J	J	J	J			J	J
2	J	J	J	J	D			D	D	D	D	D			D	D	D	D	D			D	D

## Sistema de Trabajo en Equipos en Horarios Rotativos de 3 (Tres) Turnos

### PLANTAS POTABILIZADORAS DIRECCION DE AGUA

Equipos	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M							
1	M	M	M	D	D			N	N	N	N	D			T	T	T	T	T			J	J	J	J	J			J	J
2	N	N	N	N	N			J	J	J	J	J			J	J	J	J	J			M	M	M	M	M			D	N
3	T	D	D	M	M			M	M	D	D	N			N	N	N	D	D			T	T	T	D			M	M	
4	D	T	T	T	T			D	D	M	M	M			M	D	D	N	N			N	N	D	D	T			T	T
5	J	J	J	J	J			T	T	T	T	T			D	M	M	M	M			D	D	N	N	N			N	D

## Sistema de Trabajo en Equipos en Horarios Rotativos de 3 (Tres) Turnos

### PLANTAS DEPURADORAS Y ESTACIONES ELEVADORAS DIRECCION DE SANEAMIENTO

Equipos	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M							
1	D	D	N	N	N			N	D	D	T	T			T	T	D	D	M			M	M	M	D	D			N	N
2	T	T	T	T	D			M	M	M	M	M			N	N	N	N	N			D	T	T	T	T			D	D
3	N	N	D	D	T			T	T	T	D	D			M	M	M	M	D			N	N	N	N	N			T	T
4	M	M	M	M	M			D	N	N	N	N			D	D	T	T	T			T	D	D	M	M			M	D

# ANEXO B

## REMUNERACIONES PARA LAS DISTINTAS ESCALAS DE FUNCIONES ARTÍCULO 45°

Vigencia **NOVIEMBRE 2023**

REMUNERACIONES - NOVIEMBRE 2023								
Escalas de Funciones								
	A	B	C	D	E	F	G	H
SUELDO BASICO MENSUAL								
<b>I</b>	\$390.513,43	\$452.775,86	\$474.899,53	\$515.125,28	\$611.668,09	\$782.827,55	\$965.854,21	\$1.353.774,10
<b>II</b>	\$367.710,70	\$475.414,66	\$498.644,51	\$540.881,55	\$642.251,19	\$821.738,97	\$1.013.116,84	\$1.421.462,81
<b>III</b>	\$388.090,24	\$499.185,39	\$523.576,73	\$567.925,63	\$674.364,07	\$862.846,8	\$1.064.133,79	\$1.492.535,95
<b>IV</b>	\$405.101,07	\$524.144,66	\$549.755,57	\$596.321,91	\$708.082,77	\$905.989,21	\$1.117.885,98	\$1.567.162,75
<b>V</b>	\$425.671,12	\$550.351,89	\$577.243,35	\$626.138,00	\$743.486,39	\$951.366,07	\$1.173.758,75	\$1.645.520,88
<b>VI</b>	\$455.400,11	\$588.876,52	\$617.650,38	\$669.967,66	\$795.530,43	\$1.017.878,98	\$1.255.921,8	\$1.760.707,34
<b>VII</b>	\$487.350,87	\$630.097,88	\$660.885,91	\$716.865,40	\$851.217,56	\$1.089.180,40	\$1.343.816,40	\$1.883.956,86
<b>VIII</b>	\$521.465,43	\$674.204,73	\$707.147,92	\$767.045,98	\$910.802,79	\$1.165.369,58	\$1.437.809,84	\$2.015.833,84
<b>IX</b>	\$557.968,01	\$721.399,06	\$756.648,28	\$820.739,20	\$974.558,99	\$1.246.945,40	\$1.538.858,29	\$2.156.942,21
<b>X</b>	\$597.025,77	\$771.897,00	\$809.613,65	\$878.190,94	\$1.042.778,12	\$1.334.231,37	\$1.646.737,27	\$2.307.928,16

*Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large blue scribble and the word "Grados" written vertically.*

*Multiple handwritten signatures and initials in blue and black ink, some with dates like "2023.11.15" and "2023.11.16".*

# ANEXO C

## ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD ARTÍCULO 51.1°

Vigencia **NOVIEMBRE 2023**

AÑOS	IMPORTE	AÑOS	IMPORTE
1	\$ 3.621	26	\$ 94.146
2	\$ 7.242	27	\$ 97.767
3	\$ 10.863	28	\$ 101.388
4	\$ 14.484	29	\$ 105.009
5	\$ 18.105	30	\$ 108.630
6	\$ 21.726	31	\$ 112.251
7	\$ 25.347	32	\$ 115.872
8	\$ 28.968	33	\$ 119.493
9	\$ 32.589	34	\$ 123.114
10	\$ 36.210	35	\$ 126.735
11	\$ 39.831	36	\$ 130.356
12	\$ 43.452	37	\$ 133.977
13	\$ 47.073	38	\$ 137.598
14	\$ 50.694	39	\$ 141.219
15	\$ 54.315	40	\$ 144.840
16	\$ 57.936	41	\$ 148.461
17	\$ 61.557	42	\$ 152.082
18	\$ 65.178	43	\$ 155.703
19	\$ 68.799	44	\$ 159.324
20	\$ 72.420	45	\$ 162.945
21	\$ 76.041	46	\$ 166.566
22	\$ 79.662	47	\$ 170.187
23	\$ 83.283	48	\$ 173.808
24	\$ 86.904	49	\$ 177.429
25	\$ 90.525	50	\$ 181.050

Handwritten signatures and initials in blue ink are present on the right side and bottom of the page, including a large signature at the top right and several others below it.

# ANEXO D

## ADICIONALES - VIATICOS - MOVILIDAD - GASTOS - BECAS - ASIGNACIONES

(Art. 51°, 53°, 55°, 57° y 65°)

Vigencia desde **NOVIEMBRE 2023**

Descripción	NOVIEMBRE 2023		
	Diario	Semanal	Mensual
<b>Adic. Guardia Técnica Operativa - Niveles A a E</b>	3.259		
	4.852		
	6.807		
<b>Adic. Guardia Operativa de Emergencia - Nivel C</b>			37.413
			44.816
<b>Personal Relevante Guardia</b>		5.431	
<b>Adicional Atención al Cliente - Front Office</b>			45.547
<b>Reintegro Jardín Materno Infantil ( por hijo )</b>			105.811
<b>Importe unitario de Comidas</b>	2.679		
<b>Gastos Representación Inspectores</b>	2.390		
<b>Adicional disponibilidad plena</b>	17.510		
<b>Relevo de guardias entre turnos</b>			26.266
<b>Adicional por Antigüedad ( por año de servicio )</b>			3.621
<b>Asignación Ex Combatientes de Malvinas</b>			105.977

*[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]*

*[Large handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]*



# ANEXO F

## Provisión de Ropa de Trabajo

### ARTÍCULO 78° inc. 1

#### ROPA COMERCIAL FEMENINA

##### **Atención al cliente (responsable, y atención personalizada)**

- 1 Cardigán o buzo.
  - 2 Blusas blancas (1 de verano y 1 de invierno).
  - 2 Pantalones ó polleras (1 de verano y 1 de media estación)
- ENTREGA cada 2 años.

##### **Inspectoras y Promotoras de expansión.**

- 1 Campera
  - 1 Cárdigan o buzo
  - 2 Blusas (1 de verano y 1 de invierno).
  - 2 Pantalones (1 de verano y 1 de invierno).
  - 1 Par de zapatos de seguridad para inspectoras de obra-
  - 1 Par de zapatos de cuero negro comunes para promotoras.
- ENTREGA: Campera cada 3 años, resto de prendas y calzado, cada 2 años

#### ROPA COMERCIAL MASCULINA

##### **Atención al cliente (responsable, y atención personalizada)**

- 1 campera tipo rompe viento.
  - 2 Camisas blancas (verano - invierno)
  - 2 pantalones (1 de verano y 1 de media estación).
- ENTREGA cada 2 años.

##### **Inspectores y Promotores de expansión.**

- 1 Campera
  - 1 Cardigán o buzo.
  - 1 Camisa blanca de mangas largas.
  - 1 Remera ó chomba
  - 2 Pantalones.
  - 1 Par de zapatos de seguridad para inspectores.
  - 1 Par de zapatos de cuero negro comunes para promotores
- ENTREGA: Campera cada 3 años, resto de prendas y calzado, cada 2 años

##### **Uniforme para choferes de Gerencia y Direcciones (Masculino / Femenino)**

- 1 Ambo con 2 pantalones, color a definir.
  - 2 Camisas
  - 1 Par de zapatos
- ENTREGA cada 2 años.

**ROPA PARA EL PERSONAL OPERATIVO Masculino / Femenino)**

**INVIERNO**

- 1Buzo.
- 1Camisa.
- 1Pantalon
- 1 Campera
- 1 Par de botines de seguridad

**VERANO:**

- 1 Chombas de pique
- 1 Pantalón

ENTREGA: Campera cada 3 años, resto de prendas y calzado, anual.

**ROPA POOL CHOFERES Y CONDUCTORAS**

**Ropa masculina**

- 2 Pantalones pinzados (1 de invierno y 1 de verano)
- 2 Chombas blancas
- 1 Sweater o buzo
- 1 Campera

ENTREGA: Campera cada 3 años, resto de prendas cada 2 años

**Ropa femenina**

- 2 Pantalones elásticos (1 de invierno y 1 de verano)
- 2 Chombas blancas
- 1 Sweater o buzo
- 1 Campera

ENTREGA: Campera cada 3 años, resto de prendas cada 2 años

**Uniformes para cocineros/as**

- 2 Pantalones negros.
- 2 Chaquetas ó camisas
- 2 Cofia blanca.
- 1 Par de zapatos

ENTREGA: cada 2 años

**Uniformes para mozos/as**

- 1 Moño negro.
- 2 Pantalones negros.
- 2 Camisas mangas largas blanca.
- 1 Par de zapatos.

ENTREGA: cada 2 años

**Uniforme correo interno de dirección (Masculino / Femenino)**

- 1 Campera rompe vientos
- 2 Camisas (1 manga larga y 1 manga corta).
- 2 Pantalones (invierno / verano)
- 1 Buzo.

ENTREGA: Campera cada 3 años, resto de prendas, cada 2 años

**Uniforme correo interno de servicios generales (Masculino / Femenino)**

IF-2023-143435623-APN-DNRYRT#MT

93

- 1 Campera rompe vientos
- 2 Camisas de mangas largas.
- 2 Pantalones (verano y media estación)
- 1 Buzo
- 1 Par de zapatos.

ENTREGA: Campera cada 3 años, resto de prendas y calzado, cada 2 años

**Uniforme personal de Inspección de obras e higiene y seguridad (Masculino / Femenino)**

- 2 Pantalones tipo cargo.
- 2 Camisas (invierno/verano):
- 1 Campera
- 1 Par de botines de seguridad

ENTREGA: Campera cada 3 años, resto de prendas y calzado, anual.

**Uniforme para el personal de laboratorios. (Masculino / Femenino)**

- 1-Guardapolvo color blanco.
- 2 Pantalones color blanco (invierno/verano)
- 2 Chombas blancas (mangas larga y corta).
- 1 Par de zapatos de Seguridad.

ENTREGA: Campera cada 3 años, resto de prendas y calzado, anual.

**ROPA PARA ELECTRICISTA -Protección contra arco voltaico-. (Masculino / Femenino)**

- 2 Mamelucos ignífugos protección nivel 2
- 2 Capuchas ignífugas
- 2 Guantes ignífugos

ENTREGA: Campera cada 2 años.

**UNIFORME PERSONAL ENSOBRADORA. (Masculino / Femenino)**

- 2 Pantalones (invierno / Verano)
- 2 Chombas mangas larga
- 1 Campera
- 1 Par de botines de seguridad

ENTREGA: Campera cada 3 años, resto de prendas y calzado, anual.

**UNIFORME PERSONAL ENSACHETADORA. Masculino / Femenino)**

**INVIERNO**

- 2 Pantalones Blancos (invierno / verano)
- 1 Camisa
- 1 Chomba
- 1 Buzo
- 1 Campera
- 1 Par de botines de seguridad

ENTREGA: Campera cada 3 años, resto de prendas y calzado, anual.

Nota:

- La ropa del personal expuesto en vía pública (camisas, pantalones, chombas y buzos) estará provista de una banda fluorescente color amarillo limón, en cuyo centro se dispondrá cosida una banda retrorreflectiva de alta calidad, con la finalidad de conferirle mayor visibilidad.
- Se entregará ropa de alta contaminación **tipo antiácida** al personal que corresponda.
- Las prendas para el personal que trabaje en los laboratorios será retardante a ácidos y álcalis.
- Los zapatos se repondrán a demanda, es decir cuando se rompa el cuero ó suela.
- La ropa de invierno se entregará en Marzo - Abril y la de verano en Septiembre - Octubre de cada año.

# ANEXO G

## Reglamento de la Junta Permanente de Aplicación de Escalas de Funciones, Calificación y Mérito

### ARTÍCULO 86°

**Art. 1** – Créase la Junta Permanente de Aplicación de Escalas, Calificación y Mérito, que estará constituida por 6 (seis) miembros titulares, 3(tres) de ellos designados por la EMPRESA Agua y Saneamientos Argentinos S.A. y los 3 (tres) restantes, por el Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias y 2(dos) suplentes, 1 (uno) por cada parte.

En caso de retiro definitivo de los representantes de cualquiera de las partes, las mismas procederán a cubrir las vacantes producidas.

**Art. 2** – Los miembros de la Junta Permanente de Aplicación de Escalas, Calificación y Mérito durarán 2 (dos) años en el ejercicio de sus funciones, pudiendo ser designados para desempeñar el mismo cargo en los períodos siguientes. En ambos casos, los integrantes serán designados por las Partes (AySA-SGBATOS)l.

**Art. 3** – Será competencia de la Junta Permanente de Aplicación de Escalas, Calificación y Mérito:

- Actuar como órgano de interpretación de las normas convencionales referidas al sistema de escalas de funciones vigente.
- Actuar como órgano de evaluación y resolución de la correspondencia de los movimientos salariales que surjan del proceso de Calificación y Mérito, siendo las resoluciones que dicte no apelables.
- Recepcionar, evaluar y dictaminar sobre la totalidad de los casos que se propongan a través de la EMPRESA Agua y Saneamientos Argentinos S.A. y la Comisión Directiva del Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias, siendo las resoluciones que dicte no apelables en el ámbito de la Junta.
- Garantizar el adecuado cumplimiento de las normas convencionales referidas al sistema de la escala vigente, haciendo saber a la Presidencia de la EMPRESA Agua y Saneamientos Argentinos S.A. y a la Secretaría General del Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias los incumplimientos que se adviertan.
- Determinar los medios necesarios para recopilar la información de aquellas situaciones que sean materia de tratamiento de ésta Junta.
- Solicitar a la Empresa Agua y Saneamientos Argentinos S.A. la aplicación de resoluciones que se dicten dentro de su ámbito.
- Proveer al perfeccionamiento del sistema de escala de funciones y grados vigente, sugiriendo las medidas que sean necesarias a fin de revisar y actualizar las definiciones de las escalas de funciones, puestos de trabajo y funciones, incorporando aquellas que sean útiles; ajustar la evaluación de las mismas, asegurar la carrera de las/los trabajadoras/es y lograr las exigencias demandadas para una mejor prestación del servicio. Las modificaciones deberán ser sugeridas a la Presidencia de la Empresa Agua y Saneamientos Argentinos S.A. y a la Secretaria General del Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias con 3 (tres) meses de anticipación a la fecha en que se entienda que corresponda ponerlas en vigencia.
- Crear un registro y mantener actualizados los antecedentes y normas que se dicten sobre la materia.

**Art. 4** – La Junta Permanente de Aplicación de Escalas, Calificación y Mérito considerará, como uno de los elementos de calificación, al Análisis de Desempeño que realice la EMPRESA Agua y Saneamientos Argentinos S.A. en cumplimiento con lo dispuesto por el art. 60 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Además la Junta evaluará los siguientes aspectos:

- a. Competencia: que comprende iniciativa y criterio; preparación y conocimiento de sus tareas; seguridad y perfección en el trabajo; rapidez en el desempeño de la labor; condiciones de mando; conocimiento de reglamentaciones y disposiciones.
- b. Dedicación: que abarca laboriosidad, cooperación e interés por la EMPRESA.
- c. Cumplimiento de normas y procedimientos: que involucra disciplina; disposición para cumplir las órdenes; correcto uso de elementos de Seguridad e Higiene; uniformes y ropa de trabajo; puntualidad e inasistencias injustificadas.

**Art. 5** – La Junta Permanente de Aplicación de Escalas, Calificación y Mérito estará facultada para:

- a. Convocar a que concurran a su presencia las/los trabajadoras/es y solicitar información a las Jefaturas que así lo estimen y que la Junta considere conveniente a quienes podrá solicitar informaciones, asesoramiento, etc.
- b. Requerir directamente, por nota, a las dependencias de la EMPRESA Agua y Saneamientos Argentinos S.A. los informes que considere necesarios para el mejor cometido de sus funciones, como asimismo servicios y prestaciones.

En ambos casos la Junta Permanente de Aplicación de Escalas, Calificación y Mérito deberá procurar no alterar la normal prestación del servicio.

**Art. 6** – Las resoluciones de la Junta Permanente de Aplicación de Escalas, Calificación y Mérito se tomarán por simple mayoría de votos. En caso de empate, la decisión quedará a cargo del Director/a General de la EMPRESA Agua y Saneamientos Argentinos S.A. y del Secretario/a General del Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias, a cuyo efecto se elevarán las actuaciones con un informe en el que consten las opiniones divergentes y las razones en que se fundan.

**Art. 7** – La Junta Permanente de Aplicación de Escalas, Calificación y Mérito deberá reunirse cada tres (3) meses, o cuando existan asuntos por tratar. Anualmente procederá a elevar a la Dirección General de Agua y Saneamientos Argentinos S.A. y a la Secretaría General del Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias una memoria de su actuación.



IF-2023-143435623-APN-DNRYRT#MT  
97  
Página 97 de 104

# ÍNDICE

<b>TÍTULO 1</b>	<b>RECAUDOS FORMALES - ÁMBITOS DE APLICACIÓN</b>	<b>2/4</b>
ARTÍCULO 1	EL LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN	2
ARTÍCULO 2	MIEMBROS PARITARIOS	2
ARTÍCULO 3	PARTES CONTRATANTES Y ACREDITACIÓN DE PERSONERÍA	2
ARTÍCULO 4	ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE	3
ARTÍCULO 5	ALCANCE Y CANTIDAD DE BENEFICIARIOS	3
ARTÍCULO 6	ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
<b>TÍTULO 2</b>	<b>PRESICIONES LEGALES</b>	<b>5/7</b>
ARTÍCULO 7	MARCO JURIDICO APLICABLE	5
ARTÍCULO 8	RÉGIMEN APLICABLE	6
ARTÍCULO 9	MENCIÓN DE NORMAS LEGALES APLICABLES	6
ARTÍCULO 10	AUTORIDAD DE APLICACIÓN	7
ARTÍCULO 11	PERÍODO DE VIGENCIA	7
<b>TÍTULO 3</b>	<b>COMPROMISO SOCIAL Y ÉTICO</b>	<b>8/14</b>
ARTÍCULO 12	DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y DERECHOS	8
ARTÍCULO 13	OBJETO Y COMPROMISOS	9
ARTÍCULO 14	IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO	12
ARTÍCULO 15	PROGRAMA DE INNOVACION	12
ARTÍCULO 16	MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS	13
16.1	SERVICIO PÚBLICO ESENCIAL. GUARDIAS MINIMAS EN CASO DE HUELGA O MEDIDAS DE ACCION DIRECTA	13
ARTÍCULO 17	ASISTENCIA TÉCNICA	14
<b>TÍTULO 4</b>	<b>PROGRAMA CONTRA LAS VIOLENCIAS POR MOTIVOS DE GENERO</b>	<b>15</b>
ARTÍCULO 18	PROTOCOLOS DE PREVENCION E INTERVENCION EN SITUACIONES DE ACOSO Y VIOLENCIA EN EL AMBITO LABORAL Y DOMESTICO CON PERSPECTIVA DE GENERO	15
<b>TÍTULO 5</b>	<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>16/37</b>
ARTÍCULO 19	JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO, LICENCIAS Y PERMISOS	16
	1) Jornada común de Lunes a Viernes	16
	2) Jornada de Capataces Generales, Supervisores y Jefes Técnicos de áreas Técnico-Operativas en Turnos Fijos o Sistemas de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos de dos (2) turnos	16
	3) Jornada de Capataces Generales, Supervisores y Jefes Técnicos de áreas Técnico-Operativas en Turnos Fijos o Sistemas de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos de dos (3) turnos	17
	4) Jornada en Sistema de Trabajo en Equipo en Horarios Rotativos (2 y 3 turnos)	18
	5) Jornada del puesto "Operador/a del Centro de Atención Telefónica" "	19

	6) Guardia Técnico Operativa	19
	7) Régimen de descansos	20
	8) Jornada de trabajo remoto "Híbrido":	20
ARTÍCULO 20	ENFERMEDADES Y/O ACCIDENTES INCULPABLES	20
	a) Plazo. Remuneración	20
	b) Aviso al Empleador	21
	c) Control	21
	d) Conservación del empleo	21
	e) Reincorporación	22
	f) Incapacidad absoluta	22
ARTÍCULO 21	ENFERMEDADES CRÓNICAS Y DE LARGO TRATAMIENTO	22
ARTÍCULO 22	ACCIDENTES DE TRABAJO Y/O ENFERMEDADES PROFESIONALES	23
ARTÍCULO 23	VACACIONES. LICENCIA ORDINARIA	23
	a) Plazos	23
	b) Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia.	24
	c) Tiempo trabajado. Su cómputo.	24
	d) Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional.	24
	e) Retribución.	25
	f) Indemnización por vacaciones no gozadas por extinción de contrato de trabajo	25
ARTÍCULO 24	ÉPOCA DE OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA ORDINARIA DE VACACIONES	25
ARTÍCULO 25	OTRAS LICENCIAS. LICENCIAS ESPECIALES	27
	Plazo. Salario	27
	Licencia por exámenes. Requisitos.	28
	Beneficios para Ex-Combatientes de Malvinas.	28
ARTÍCULO 26	PERMISO POR RAZONES PARTICULARES	28
	26.1 Permiso familiares de cuidado	28
	26.2 Permiso de asistencia médica	28
	26.3 Permiso por razones de catástrofes y/o meteorológicas	29
	26.4 Permiso por razones de desalojo con sentencia judicial	29
ARTÍCULO 27	PERMISO ESPECIAL PARA LA ATENCIÓN DE FAMILIARES	29
ARTÍCULO 28	REFRIGERIO	30
ARTÍCULO 29	RESERVA DE PUESTO	30
	a) Servicio Militar y Convocatorias Especiales.	30
	b) Del desempeño de Cargos Electivos.	30
	c) Despido o no reincorporación del/la trabajador/a.	31
ARTÍCULO 30	LICENCIAS GESTACIONALES.	31
	30.1 PATERNIDAD Y PERSONA NO GESTANTE:	31

30.2	PERSONAS ADOPTANTES.	31
ARTÍCULO 31	MATERNIDAD, PERSONA GESTANTE	32
	a) Licencia	32
	b) Prohibición de Trabajar. Conservación del empleo.	32
31.1	DISPOSICIONES CONJUNTAS PARA PERSONAS GESTANTES; NO GESTANTES Y ADOPTANTES.	33
ARTÍCULO 32	DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA	33
ARTÍCULO 33	ESTADO DE EXCEDENCIA. DISTINTAS SITUACIONES - OPCIÓN EN FAVOR DE LA MUJER	34
ARTÍCULO 34	DE LOS FERIADOS OBLIGATORIOS Y DÍAS NO LABORABLES	35
ARTÍCULO 35	DÍA DEL TRABAJADOR/A SANITARISTA	36
ARTÍCULO 36	CREDENCIAL	36
<b>TÍTULO 6</b>	<b>EMPLEO, CATEGORÍAS Y PROMOCIONES</b>	<b>38/43</b>
ARTÍCULO 37	CUBRIMIENTO DE PUESTOS VACANTES	38
ARTÍCULO 38	INCORPORACIÓN DE NUEVO PERSONAL	38
ARTÍCULO 39	CAMBIOS TECNOLÓGICOS	39
ARTÍCULO 40	REEMPLAZOS O ASIGNACIONES TRANSITORIAS	39
ARTÍCULO 41	CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA DE ESCALAS DE FUNCIONES	40
ARTÍCULO 42	DEFINICIÓN DE ESCALA DE FUNCIONES	41
ARTÍCULO 43	NOTIFICACIÓN POR MODIFICACIÓN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO	42
<b>TÍTULO 7</b>	<b>CONDICIONES ECONÓMICAS</b>	<b>44/52</b>
ARTÍCULO 44	COMPOSICIÓN DEL SISTEMA REMUNERATORIO	44
ARTÍCULO 45	REMUNERACIONES PARA LAS DISTINTAS ESCALAS DE FUNCIONES	44
ARTÍCULO 46	PERMANENCIA EN GRADO DE ESCALA DE FUNCIONES	44
ARTÍCULO 47	COMPENSACIÓN POR REEMPLAZO O ASIGNACIÓN TRANSITORIA	44
ARTÍCULO 48	COMPENSACIÓN POR TRASLADOS A OTROS SERVICIOS	45
ARTÍCULO 49	COMPENSACIÓN POR DESAFECTACIÓN DE TAREAS EN SISTEMAS DE TRABAJO EN EQUIPO EN HORARIOS ROTATIVOS Y/O RÉGIMENES ESPECIALES DE TRABAJO	45
	1) Desafectación por razones de servicio	45
	2) Desafectación por razones de enfermedad inculpable o profesional o secuelas de accidentes de trabajo	46
	3) Desafectación por incorporación de nuevas tecnologías	47
ARTÍCULO 50	COMPENSACIÓN POR TRABAJO EN DÍAS FERIADOS	47
ARTÍCULO 51	ADICIONALES	48
	1) Adicional por Antigüedad	48
	2) Adicional Guardia Técnico Operativa	48
	3) Adicional por Sistemas de Trabajo en Equipos en Horarios Rotativos	48
	4) Adicional Disponibilidad horaria para aseguramiento de la continuidad del servicio.	49
	5) Adicional Disponibilidad Plena	50

ARTÍCULO 52	VIÁTICOS - NATURALEZA JURÍDICA	51
ARTÍCULO 53	VIÁTICOS - GASTOS - MOVILIDAD	51
53.1	Gasto por Comida	51
53.2	Gasto por Movilidad	51
53.3	Gasto por Representación	52
53.4	Viáticos Capacitación	52
ARTÍCULO 54	RECONOCIMIENTO ANUAL AL TRABAJADOR/A POR CUMPLIMIENTO DE PRESENTISMO Y PRODUCTIVIDAD.	52

**TÍTULO 8 BENEFICIOS SOCIALES 53/60**

ARTÍCULO 55	JARDÍN MATERNO INFANTIL	53
ARTÍCULO 56	BECAS	53
ARTÍCULO 57	BECAS PARA HIJOS/AS DE TRABAJADORES/AS	54
1.	Otorgamiento de becas	54
2.	Comisión Mixta de Becas	54
3.	Condiciones para postular becas	54
4.	Adjudicación de becas	55
5.	Obligaciones de los becados	55
ARTÍCULO 58	BECAS PARA LOS/AS TRABAJADORES/AS DE LA EMPRESA	56
ARTÍCULO 59	OBRA SOCIAL	57
ARTÍCULO 60	USO Y GOCE DE VIVIENDA O TERRENO	57
60.1	Condiciones de otorgamiento de beneficio de uso y goce de vivienda.	57
ARTÍCULO 61	CAJA COMPLEMENTARIA	58
ARTÍCULO 62	ACUERDO DE COMPLEMENTACIÓN FeTOS	58
ARTÍCULO 63	GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR AÑOS DE SERVICIO	58
ARTÍCULO 64	RECONOCIMIENTO AL TRABAJADOR/A SANITARISTA	59
ARTÍCULO 65	ASIGNACIÓN ESPECIAL AL TRABAJADOR EX COMBATIENTE DE MALVINAS	60

**TÍTULO 9 DISPOSICIONES ESPECIALES 61/64**

ARTÍCULO 66	PARTICIPACIÓN ACCIONARIA	61
ARTÍCULO 67	PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR/A EN LAS GANANCIAS DE LA EMPRESA.	62
ARTÍCULO 68	INDEMNIZACION ESPECIAL	62
ARTÍCULO 69	SUSTENTABILIDAD ECONÓMICO FINANCIERA.	63

**TÍTULO 10 EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN, FORMACIÓN Y DESARROLLO. 65/67**

ARTÍCULO 70	CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	66
ARTÍCULO 71	CONSEJO DE CAPACITACION, FORMACION, DESARROLLO Y EDUCACION	66
ARTÍCULO 72	PROGRAMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL	67
ARTÍCULO 73	ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA	67

**TÍTULO 11 SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL 68/75**

ARTÍCULO 74	HIGIENE Y SEGURIDAD A CARGO DE LA EMPRESA	68
-------------	---	----

ARTÍCULO 75	TAREAS INSALUBRES	70
ARTÍCULO 76	OBLIGACIONES DEL/LA TRABAJADOR/A	71
ARTÍCULO 77	ACCIONES COMPARTIDAS EN SALUD Y SEGURIDAD	72
ARTÍCULO 78	VESTUARIO, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD	73
ARTÍCULO 79	NATURALEZA JURÍDICA DE LA ROPA DE TRABAJO – INDUMENTARIA Y EQUIPAMIENTO	74
ARTÍCULO 80	CADUCIDAD	75

**TÍTULO 12 RESCISIÓN DEL VÍNCULO 76**

ARTÍCULO 81	INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD Y DESPIDO	76
ARTÍCULO 82	RESCIÓN SIN CAUSA. INDEMNIZACIÓN AGRAVADA POR ANTIGÜEDAD	76
ARTÍCULO 83	JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR	76

**TÍTULO 13 RELACIONES GREMIALES 77/85**

ARTÍCULO 84	COMISIÓN PERMANENTE DE APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO	77
ARTÍCULO 85	COMITÉ CENTRAL DE SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD. CONSTITUCION. OBJETIVO. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES.	78
ARTÍCULO 86	JUNTA PERMANENTE DE ESCALA, CALIFICACIÓN Y MÉRITO. CONSTITUCION. OBJETIVO. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES.	80
ARTÍCULO 87	COMITÉ DE ACCIÓN SOCIAL. CONSTITUCION. OBJETIVO. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES.	80
ARTÍCULO 88	COMISIÓN DE DISCIPLINA. CONSTITUCION. OBJETIVO. FUNCIONES Y ATRIBUCIONES.	81
ARTÍCULO 89	PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS O QUEJAS.	81
ARTÍCULO 90	PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE REUNIONES DE PERSONAL	81
ARTÍCULO 91	LUGARES PARA DESARROLLO DE TAREAS SINDICALES	82
ARTÍCULO 92	CARTELERAS	82
ARTÍCULO 93	DERECHO A LA INFORMACIÓN	82
ARTÍCULO 94	DEL DESEMPEÑO DE CARGOS EJECUTIVOS O REPRESENTATIVOS EN ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES/AS CON PERSONERÍA GREMIAL, EN ORGANISMOS O COMISIONES QUE REQUIERAN REPRESENTACIÓN SINDICAL O DESEMPEÑO DE CARGOS POLÍTICOS.	83
	Reserva del empleo	83
ARTÍCULO 95	RECONOCIMIENTO GREMIAL Y CUOTA SINDICAL	84

**TÍTULO 14 HOMOLOGACIÓN 86**

ARTÍCULO 96	HOMOLOGACIÓN	86
ARTÍCULO 97	ENTREGA DE EJEMPLARES DE CONVENIO	86
ARTÍCULO 98	TEXTO DEFINITIVO	86

**ANEXOS 87/96**

<b>A</b>	SISTEMA DE TRABAJO EN EQUIPOS EN HORARIOS ROTATIVOS DE DOS (2) y TRES (3) TURNOS	87
<b>B</b>	REMUNERACIONES PARA LAS DISTINTAS ESCALAS DE FUNCIONES ART. 45°	88
<b>C</b>	ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD. ART. 45.1°	89

<b>D</b>	VALORS DE ADICIONALES, VIATICOS, BECAS, ASIGNACIONES. ARTS. 51°, 53°, 55°, 57° Y 65°	90
<b>E</b>	ASISTENCIA TECNICA DENTRO O FUERA DEL PAIS. ADICIONAL DISPONIBILIDAD PLENA. ADELANTO PARA GASTOS DE COMIDA/TRASLADOS/EXTRAS. ART. 51.5.1°	91
<b>F</b>	PROVISIÓN DE ROPA DE TRABAJO. ART. 78° Inc. 1°	92
<b>G</b>	REGLAMENTO DE LA JUNTA PERMANENTE DE APLICACIÓN DE ESCALAS DE FUNCIONES, CALIFICACION Y MERITO. ART. 86°	96

**INDICE**

**98/103**

*[Handwritten signatures and scribbles in blue ink, including a large signature on the left and several smaller ones on the right and bottom.]*



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

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

**Número:**

**Referencia:** Resol 2382-23 CCT 1698-23 "E"

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 104 pagina/s.