

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO APla-SGBATOS

### TITULO I:

#### RECAUDOS FORMALES - AMBITOS DE APLICACION

ARTÍCULO 1.- El lugar y fecha de celebración: Buenos Aires,

#### ARTÍCULO 2.- MIEMBROS PARITARIOS.

Las partes designan en el marco de las negociaciones colectivas a las siguientes personas como Miembros Paritarios: El Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias representado por José Luis LINGERI, Osvaldo PEPE, Ariel MONZON, Manuel ABAJAS RODRÍGUEZ, Leandro AYARZA, Arturo DELUCA, Natalia GARCÍA y Claudia Clementina BATTCKOCK y la Agencia de Planificación representada por Sonia Alejandra KABALA y María Marcela RIFÓN.

#### ARTÍCULO 3.- PARTES CONTRATANTES Y ACREDITACION DE PERSONERIA.

El Sindicato Gran Buenos Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias (S.G.B.A.T.O.S), asociación con Personería Gremial N° 596 con domicilio en la calle Avellaneda 212, de esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representado en este acto por los Sres. José Luis LINGERI, Osvaldo PEPE, Ariel MONZÓN, Manuel ABAJAS RODRÍGUEZ, Leandro AYARZA, Arturo DELUCA, Natalia GARCÍA y Claudia Clementina BATTCKOCK, en adelante denominado el "SINDICATO", por una parte, y la Agencia de Planificación (APLA), con domicilio en la Av. Callao 982, de esta Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por su Presidente Arq. Carlos Augusto Rodríguez, por la otra, en adelante denominada la "Agencia", convienen en formalizar el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa de acuerdo a la tipología establecida por la Ley N° 14.250 (T.O. Decreto 1135/2004).

#### ARTÍCULO 4.- ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE

El presente Convenio Colectivo de Trabajo comprende a todos los/as trabajadores/as de la Agencia, cualquiera sea su situación de revista, con excepción de las y los Directores.

#### ARTÍCULO 5.- ALCANCE Y CANTIDAD DE PERSONAS BENEFICIARIAS.

Es de aproximadamente sesenta y cinco (65) trabajadores/as.

ARTÍCULO 6.- Todas las funciones y tareas que sean propias y necesarias de la actividad que efectúa la Agencia deberán ser realizadas por trabajadores/as en relación de dependencia conforme lo normado por la Ley de Contrato de Trabajo y sus modificatorias y este Convenio Colectivo, salvo aquellas que de acuerdo a la legislación vigente o al presente convenio puedan ser catalogadas de planilla transitoria. Sin perjuicio de ello, en los casos en que se desempeñen y/o

desempeñasen en la Agencia trabajadores/as cuyas condiciones no se encuentren reguladas por el presente convenio, se dará intervención a la COPAR para contemplar la situación y en su caso fijar remuneraciones, dentro de los parámetros y montos del presente convenio y condiciones de los mismos, todo ello en el marco de las prescripciones de los artículos 66 y 67 de este convenio.

#### ARTÍCULO 7.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El área geográfica de aplicación corresponde a toda la extensión territorial de jurisdicción asignada a la Agencia actual y futura.

#### ARTÍCULO 8.- PERIODO DE VIGENCIA

Las condiciones generales de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo regirán desde el 1º de agosto de 2023 al 1º de agosto de 2024

Sin perjuicio de ello, las partes acuerdan que las condiciones económicas se revisarán al menos una vez por año a partir de la firma del presente convenio.

Las partes comenzarán a negociar la renovación de este convenio con tres (3) meses de anticipación a la fecha de finalización de la vigencia

Si no llegarán a un acuerdo durante ese lapso, el Convenio Colectivo de Trabajo permanecerá vigente en forma íntegra hasta que uno nuevo lo reemplace.

Al respecto, se obligan a negociar de buena fe desde el inicio de la etapa de renovación del Convenio Colectivo de Trabajo, concurriendo a las reuniones y a las audiencias concertadas en debida forma, designando negociadores/as con el mandato correspondiente, por escrito, aportando los elementos para una discusión fundada y, en definitiva, adoptando las actitudes necesarias y posibles para lograr un acuerdo justo.

#### TITULO II:

#### COMPROMISO SOCIAL

#### ARTÍCULO 9.- DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y DERECHOS.

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

- Que el agua por ser un recurso vital imprescindible para la vida es un derecho esencial de la comunidad. 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.
- 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 social y cultural.
- Que ante la escasez del recurso agua, que para el país representa un activo estratégico, es la comunidad un actor protagónico, en tanto usuaria, en la

utilización responsable y eficiente del recurso hídrico. En tal sentido, es voluntad política desarrollar programas de concientización para el uso racional del servicio, cuyas acciones deberán estar dirigidas fundamentalmente a la niñez, por ser el reaseguro del cambio cultural necesario.

- Que los impactos ambientales resultantes de la actividad, así como de los efluentes industriales y desechos domiciliarios deben ser tratados por los distintos actores sociales con la debida relevancia y responsabilidad.

- Que es un principio y objetivo permanente de las partes garantizar el mantenimiento de las fuentes de trabajo afectadas a la prestación de los servicios en todos sus aspectos, niveles y etapas y garantizar los derechos de los las y los trabajadores involucrados.

- Que es propicio promover el valor de la diversidad, garantizando la equidad en el otorgamiento de derechos, trato y oportunidades para todas las personas trabajadoras.

- Que todas las personas trabajadoras tienen también el derecho a una formación y capacitación integral y permanente que favorezca 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 y estimule su desarrollo y desempeño.

- Que las personas trabajadoras de la Agencia, el Ente Regulador de Agua y Saneamiento y de Agua y Saneamientos Argentinos S.A. (AySA S.A.) más allá de sus diferentes misiones y funciones, constituyen una única comunidad de trabajo.

#### ARTÍCULO 10.- OBJETO Y COMPROMISOS.

Por ser el servicio de provisión de agua potable esencial para la comunidad, el Estado Nacional aseguró su continuidad en forma general, obligatoria, uniforme y en igualdad de condiciones para toda persona usuaria, creando una Empresa que tiene bajo su responsabilidad la operación del servicio.

A tal efecto se constituyó Agua y Saneamientos Argentinos Sociedad Anónima en la órbita de la entonces Secretaría de Obras Públicas del Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios, bajo el Régimen de la Ley 19.550 de Sociedades Comercial (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 a ésta asignada.

Como resultado de ello, hubo de configurarse un nuevo régimen institucional que, preservando su carácter interjurisdiccional, cumpliera adecuadamente su rol de planificador, controlador y regulador del servicio público en cuestión.

En tal sentido, se evaluó y consideró la conveniencia de que la nueva "Agencia de Planificación", manteniendo carácter tripartito e interjurisdiccional, conservara sus funciones inherentes a la planificación y determinación de metas y prioridades de inversión, lo que involucra la recepción y canalización de inquietudes, evaluación de las posibilidades y condiciones de resolución, así como la relación con sectores involucrados, encomendando a otro ente, también interjurisdiccional, las tareas de

control y regulación de la prestación del servicio y de los aspectos económicos de la concesión y la atención de reclamos de personas usuarias.

Por ello mediante el artículo 5º de la Ley N° 26.221 se creó, en el ámbito del ex Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios, la Agencia de Planificación (APLA), la que tiene a su cargo la coordinación integral de la planificación de las obras de expansión y mejoramiento del servicio, y que debe llevar a cabo todas las medidas necesarias para cumplir la misión enunciada en el Marco Regulatorio aprobado por la indicada ley.

Asimismo por el artículo 4º de la Ley N° 26.221 se creó, en el ámbito del ex Ministerio de Planificación Federal, Inversión Pública y Servicios, el Ente Regulador de Agua y Saneamiento (ERAS), el que tiene a su cargo el control del cumplimiento de las obligaciones a cargo de la concesionaria del servicio público de provisión de agua potable y colección y disposición de desagües cloacales, y que deberá llevar a cabo todas las medidas necesarias para cumplir la misión enunciada en el Marco Regulatorio aprobado por dicha ley.

Que las y los trabajadores de la APLA y del ERAS, organismos creados en sustitución del ex ETOSS, constituyen por las misiones y funciones que le han sido asignadas respectivamente partes indisolubles de la comunidad de trabajo sanitarista que integran juntamente con las y los trabajadores de Agua y Saneamientos Argentinos S.A., y demás entidades y organizaciones del sector.

Que la pertenencia a esa comunidad sanitarista para lograr su efectiva vigencia, debe verse asimismo reflejada en todos los aspectos de las condiciones de trabajo de las y los trabajadores de la Agencia.

Por ello las partes se comprometen a:

- Abordar el diálogo social de manera responsable, transparente y abierta, a fin de mantener armoniosas relaciones laborales para la construcción de una fructífera concertación social.
- Promover, incentivar, comunicar e impulsar 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 puntos anteriores.

La Agencia se compromete a

- Impulsar acciones que respondan a las políticas públicas emanadas del Gobierno Nacional, en el sentido de dar, dentro del ámbito de sus competencias, respuesta de manera adecuada a la demanda social en materia de abastecimiento de agua potable y desagües cloacales, y ello en especial para la población de menores recursos económicos que no cuentan con los servicios básicos mínimos y que requiere de acciones inmediatas.
- Estimular la coherencia entre los valores y principios éticos de las organizaciones y la actitud individual del personal.
- Promover la diversidad por medio de normas que prohíban prácticas discriminatorias, así como garantizar la equidad en la participación en el cubrimiento de cargos.

- Valorar las capacidades potenciales, estimulando a las personas empleadas por medio de la remuneración y de la inversión en su desarrollo profesional y teniendo en cuenta su capacidad de crecimiento y desarrollo de nuevas habilidades.
- Establecer mecanismos de diálogo con los distintos niveles de la Agencia a fin de favorecer una gestión permanente de estrategias, resultados y convivencia de sus integrantes.
- Crear programas y mecanismos formales para escuchar, evaluar y acompañar preocupaciones, sugerencias y críticas de las personas empleadas, con el objetivo de construir nuevos aprendizajes y conocimientos y mejorar los procesos de trabajo.
- Mantener informado al S.G.B.A.T.O.S. sobre condiciones de trabajo, datos económico- financieros y los relativos a objetivos estratégicos en tiempo y forma de manera tal que sus integrantes se posicionen.

Por su parte el S.G.B.A.T.O.S se compromete, a través de su Comisión Directiva, Delegados/as y Representantes a:

- Impulsar toda forma de capacitación, difusión, comunicación e información relacionada con la Agencia, el S.G.B.A.T.O.S 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 eficiente de los servicios de agua potable y saneamiento, en condiciones de calidad, seguridad, eficiencia y productividad.

### TITULO III:

#### TIEMPO DE TRABAJO JORNADA Y DESCANSO

##### ARTÍCULO 11.- Jornada de trabajo.

###### a) Jornada común de lunes a viernes.

Se establece la jornada de trabajo convencional de cuarenta (40) horas semanales en ocho (8) horas continuas diarias de lunes a viernes.

Para el personal con jornada común continua, el exceso en la jornada de ocho horas diarias (cuarenta semanales) deberá ser autorizado previamente y será considerado como horas extras convencionales al cincuenta por ciento (50%) de recargo (días hábiles).

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

###### b) Jornada del personal de Atención al Usuario.

Se establece la jornada diaria de seis (6) horas rotativas para el personal que se desempeña en puestos de atención integral alas personas usuarias (técnico-

comercial) con un descanso de treinta (30) minutos dentro de la jornada, el que podrá ser fraccionado en dos períodos de quince (15) minutos cada uno.

Las partes acuerdan que, en el ámbito de la C.O.P.A.R. (art. 66), se definirá la modalidad y condiciones laborales del puesto, dentro de los noventa (90) días corridos de homologado el presente convenio.

c) Régimen de descansos.

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

#### ARTÍCULO 12.- 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, que dicen así:

"Art. 208. —Plazo. Remuneración.

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador 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, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

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

Art. 209. —Aviso al empleador.

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de

esas causas. Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

Art. 210. —Control.

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

Art. 211. —Conservación del empleo.

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

Art. 212. —Reincorporación.

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador 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 fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley.

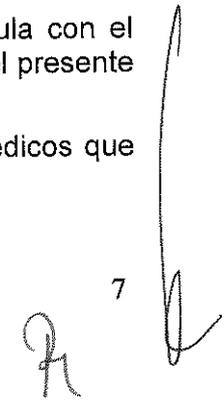
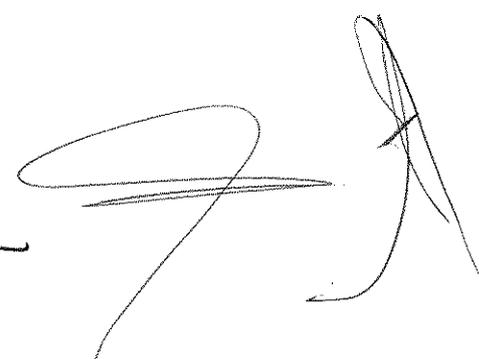
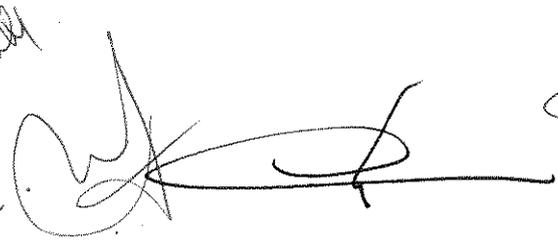
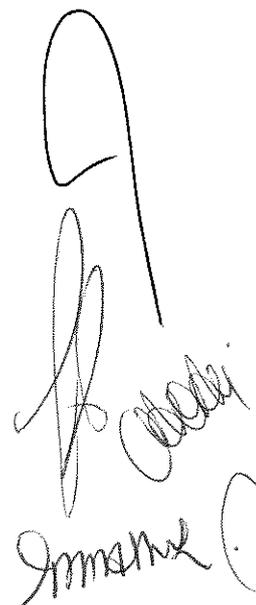
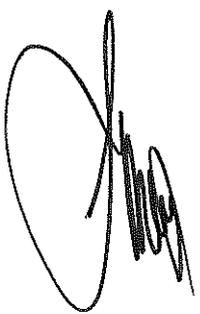
Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de esta ley.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de esta ley.

Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos puedan disponer para tal supuesto".

El beneficio citado en el artículo 212 de la LCT precedente se acumula con el establecido en el art. 63 —Indemnización agravada por antigüedad— del presente convenio colectivo.

La persona trabajadora está obligada a presentar el/los certificados médicos que acrediten la enfermedad aducida.



### ARTÍCULO 13.- ENFERMEDADES CRÓNICAS Y DE LARGO TRATAMIENTO.

Las partes amplían los beneficios indicados precedentemente y mientras no se sustituya el sistema de protección por la contingencia de enfermedad, en dos puntos:

- a) Las afecciones comunes crónicas y/o sus recidivas, aún expirado el tiempo de licencias del art. 208 de la LCT arriba citado, que inhabiliten para el trabajo, reconocida por el servicio de medicina laboral que preste servicios en la Agencia, generará una licencia de hasta 30 días laborables por año aniversario, en forma continua o discontinua, con percepción de haberes.
- b) La licencia que establece el art. 208 de la LCT se extenderá, en caso de enfermedades graves calificadas de largo tratamiento, hasta un año, incluso en quienes no alcancen la antigüedad superior a los cinco años de servicio o no tengan carga de familia.

No obstante ello, al cumplirse el octavo mes de la misma patología, con intervención de la COPAR, se realizará una Junta Médica, a fin de evaluar su evolución y acordar los pasos a seguir.

### ARTÍCULO 14.- ACCIDENTES DE TRABAJO Y/O ENFERMEDADES PROFESIONALES.

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

### ARTÍCULO 15.- VACACIONES. LICENCIA ORDINARIA.

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

- De quince (15) días hábiles, cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- De veinte (20) días hábiles cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10) años.
- De veinticinco (25) días hábiles cuando la antigüedad excede de diez (10) 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. 12 Enfermedades y/o Accidentes Inculpables; art. 13 Enfermedades Crónicas y de Largo Tratamiento y/o recidivas, y art. 14 Accidentes de Trabajo y/o Enfermedades Profesionales y/o recidivas, para lo cual el/la trabajador/a involucrado/da deberá avisar fehacientemente tal novedad ala Agencia indicando el domicilio en el que se encuentre para el control médico que corresponda

Se le podrá exigir al/la trabajador/ra las constancias médicas respectivas.

b) Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia

El/la trabajador/a, para tener derecho cada año al beneficio establecido precedentemente, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. También se considerarán como hábiles los días feriados durante los cuales el/la trabajador/a preste servicios.

La licencia comenzará en cualquier día de la semana.

c) Tiempo trabajado. Su cómputo.

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

d) Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional.

Cuando el/la trabajador/a no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el precedente inciso b), gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada catorce (14) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo a lo descrito en el párrafo anterior.

e) Retribución.

El/la trabajador/a percibirá una retribución durante el período de vacaciones — incluidos los días inhábiles si los hubiere— la que se determinará dividiendo por 25 el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.

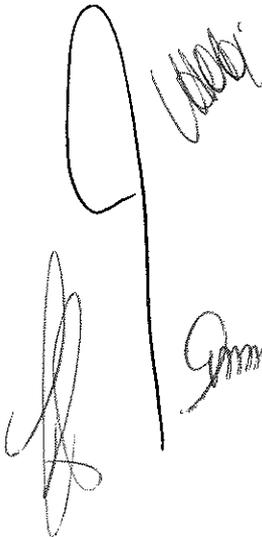
Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual de la persona trabajadora, la remuneración se calculará en proporción a la jornada trabajada.

Se entenderá integrando la remuneración de la persona trabajadora todo lo que ésta perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias, para lo cual se considerará lo devengado durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción de la persona trabajadora, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios.

f) Indemnización.

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 de la persona fallecida tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente inciso.



Gonzalez



M 9



**ARTÍCULO 16.- ÉPOCA DE OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA ORDINARIA DE VACACIONES.**

A pedido del/la trabajador/a, el Organismo empleador deberá conceder el goce de las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de octubre del año en que se devengaron las vacaciones y el 30 de septiembre del año siguiente, salvo fundadas razones de servicio. Antes del 30 de septiembre de cada año las Gerencias de la Agencia deberán remitir a la GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS el cronograma de licencias de las personas afectadas a sus áreas. Cualquier modificación al mismo deberá ser informada con antelación suficiente.

El/la trabajador/a podrá solicitar el adelanto de los días de vacaciones devengados en el año sin que el mismo o el conjunto de los adelantos pueda exceder la tercera parte de la licencia anual.

**ARTÍCULO 17.-** Cuando un matrimonio se desempeña al servicio de la Agencia las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta, y simultánea, si así se solicita.

**ARTÍCULO 18.-** 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. 22, inc. c) "Licencia por matrimonio".

**ARTÍCULO 19.-** Traslado y Acumulación: A pedido de la persona trabajadora, el período de vacaciones podrá dividirse pudiéndose trasladar al período siguiente los días no gozados.

**ARTÍCULO 20.-** Toda persona trabajadora que contrae matrimonio tiene derecho a acumular su período de vacaciones a su licencia de casamiento.

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

**ARTÍCULO 21.-** Forma de pago: El plus vacacional, también denominado subsidio vacacional, que surge de la diferencia entre el valor del día vacacional – inciso e) del artículo 15- y el día trabajado será abonado íntegramente y calculado conjuntamente con el sueldo de enero. La retribución restante 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 treinta (30) días antes de usufructuar las mismas. Si no lo hace debe considerarse que optó porque se le abonen con los haberes normales, por considerar esta segunda alternativa más beneficiosa.

**ARTÍCULO 22.- 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 nacimiento de hijo/a: 30 días corridos y será otorgada a la persona no gestante de manera inmediata al nacimiento. La misma se extenderá en 30 días adicionales para el caso de familia monoparental, nacimientos múltiples y nacimiento de hija/o con discapacidad o con problemas de salud, acreditados los debidos extremos.
- b) Por adopción: 60 días a partir del acto de otorgamiento de la guarda con vista a la adopción. Esta licencia se extenderá a 90 días para el caso de familia monoparental, adopción múltiple; adopción de niñas/os con discapacidad y/o con problemas de salud.
- c) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- d) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido/a en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la ley, de hijos/as o de padres/madres cinco (5) días hábiles.
- e) Por fallecimiento de hermanos/as tres (3) días hábiles.
- f) Para rendir examen en enseñanza media, terciaria o universitaria dos (2) días corridos por examen con un máximo doce (12) días por año calendario.

Para rendir examen en la enseñanza terciaria y universitaria afín a las tareas desempeñadas y expresamente determinado por el/la Gerente/alas tareas desempeñadas, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de veintiséis (26) días hábiles por año calendario.

La licencia para rendir examen se extenderá hasta seis (6) días adicionales exclusivamente cuando se trate de la carrera de Ingeniería Sanitaria sujeto en este último caso a la condición que el/la trabajador/a acredite haber aprobado como mínimo el 75% de las materias rendidas en ese año, previo a solicitar este beneficio;

- g) Día por donación de sangre, conforme a art. 47 inc. c) de la ley 22.990 o donación de piel;
- h) Por fallecimiento de padres/madres dela persona cónyuge dos (2) días hábiles.
- i) Por matrimonio de hijo/hija dos (2) días hábiles.
- j) Por fallecimiento de abuelo/abuela dos (2) días hábiles. En caso que la distancia a desplazarse supere los 300 Km. corresponde tres (3) hábiles.
- k) Por mudanza dos (2) días hábiles.

De producirse cualquiera de los acontecimientos indicados en los incs. d), e), h), j) durante las vacaciones, al/la trabajador/a se le reconocerá un día de Permiso Especial pago, que se adicionará al período de vacaciones que se encuentre gozando, debiendo dar aviso al Organismo empleador de esa circunstancia, y acreditar fehacientemente la causal invocada al momento de su retomo, mediante la presentación del acta de defunción respectiva.

l) Licencia por exámenes. Requisitos.

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

m) Beneficios para Ex Combatientes de Malvinas.

Las personas trabajadoras que hayan acreditado su condición de Ex Combatiente en el conflicto bélico por la Soberanía Argentina sobre las Islas Malvinas y Georgias del Sur ocurrido 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, dichas personas trabajadoras, deberán solicitar el permiso a su Jefatura con no menos de 3 (tres) días de antelación.

ARTÍCULO 23.- PERMISO POR RAZONES PARTICULARES.

Por razones particulares debidamente informadas con veinticuatro (24) horas de antelación, se reconocerán hasta seis (6) días por año calendario y no más de dos (2) días como máximo por mes, siempre que no afecte el servicio.

Por razones particulares debidamente acreditadas, se reconocerán también hasta 10 (diez) 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 Gerente/a hasta la primera mitad de la jornada previa. Esta ampliación tiene como objetivo, fomentar la corresponsabilidad en materia de cuidados para turnos y 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, lo consignará y acreditará en la Solicitud de Permisos y/o Licencias Especiales. El Área de Recursos Humanos, llevará estadísticas sobre el goce de esta licencia la que será monitoreada por género cada 6 meses. En las Gerencias donde haya personal masculino con hijas/os en edad escolar que no haga uso de esta licencia se trabajará en conjunto para incentivar el goce de la misma.

ARTÍCULO 24.- PERMISO DE ASISTENCIA MÉDICA.

a) 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 de su jornada, dará aviso a su superior directo 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 a su superior directo con 48 horas de antelación, salvo situación imprevista e impostergable.

En ambos supuestos (a y b) el/la trabajador/a deberá presentar ante la Agencia el respectivo comprobante de asistencia detallando día y hora de la atención efectuada.

#### ARTÍCULO 25.- PERMISO POR RAZONES DE CATÁSTROFES Y/O METEOROLÓGICAS.

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, el Organismo empleador justificará con goce de haberes los días necesarios, previa comunicación del hecho.

<Ante situaciones que presenten dudas de la cantidad de días que requiera el/la trabajador/a intervendrá la C.O.P.A.R. (art. 66) para su solución.

#### ARTÍCULO 26.- PERMISO POR RAZONES DE DESALOJO CON SENTENCIA JUDICIAL.

En aquellos casos que un/a trabajador/a tenga una sentencia judicial por desalojo se le concederá un permiso de dos (2) días hábiles para resolver dicha situación, debiendo acreditar dicha circunstancia a su regreso acompañando copia fiel del mandamiento de lanzamiento respectivo.

#### ARTÍCULO 27.- PERMISO PARA LA ATENCIÓN DE FAMILIARES.

En caso de enfermedad o accidente de la persona cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido/a en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la ley; así como padres/madres, hermanos/hermanas o hijos/hijas, que convivan con el/la trabajador/a, la Agencia concederá el permiso necesario para atender al/los/las paciente/s si tal cuidado es indispensable por la naturaleza de la afección y si dicho trabajador/a es la única persona que puede hacerlo. La Agencia podrá verificar por el Servicio de Medicina Laboral respectivo la causa invocada

No obstante ello, en caso de divergencia, se dará intervención a la C.O.P.A.R. (art. 66).

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 APlA, este permiso especial será reconocido solo a uno de ellos.

A pedido de la persona trabajadora, la C.O.P.A.R. analizará la posibilidad, una vez vencido el plazo al que refiere el presente artículo, de prorrogar este permiso especial.

A estos efectos los/las trabajadores/as tienen la obligación de presentar previamente y de forma anual ante la Gerencia de Administración y Finanzas 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.- Le corresponderá licencia con goce de haberes hasta un máximo de treinta (30) días hábiles por año a la persona trabajadora que fuere víctima de violencia doméstica por motivos de género y deba ausentarse de su lugar de trabajo por tal motivo, ya fuere para recomponerse, realizar las denuncias correspondientes, los trámites legales asociados, acudir a personas profesionales de la salud y/o cualquier otro trámite derivado de su situación. Este plazo podrá ser ampliado por una vez, atendiendo las circunstancias y gravedad del caso. La concesión de la licencia estará sujeta al cumplimiento de los procedimientos administrativos establecidos a tal efecto.

#### ARTÍCULO 29.- REFRIGERIO.

La Agencia otorgará al personal bajo el régimen de 40 horas semanales un periodo de sesenta (60) minutos, destinados al refrigerio, al promediar la jornada de trabajo.

#### ARTÍCULO 30.- RESERVA DE PUESTO.

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

La Agencia reservará el puesto por un año a la persona trabajadora que se acoja al servicio militar voluntario. Este beneficio abarcará sólo a personas empleadas que, a la fecha de la solicitud, tengan hasta diecinueve (19) años de edad 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 o de Mayor Jerarquía

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 o se los convoque en otra Entidad Pública Estatal, ya sea Nacional, Provincial o Municipal para desempeñar un cargo ejecutivo de mayor jerarquía previa acreditación de tal circunstancia mediante los instrumentos respectivos, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte de la Agencia, y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones. El período de tiempo durante el cual los/las trabajadores/as hubieran desempeñado funciones precedentemente aludidas no será computado como tiempo de servicio a ningún efecto.

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

Producido el despido o no reincorporación, por decisión de la Agencia, de un/a trabajador/a que se encontrare en la situación de los incs. a) y b), éste 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 31.- MATERNIDAD. PROHIBICION DE TRABAJAR. CONSERVACION DEL EMPLEO.

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

Sin embargo, la persona 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.

La persona gestantetrabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al Organismo empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el servicio médico dela Agencia.

La persona gestante trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda persona 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 persona trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo 4 de este artículo.

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 persona trabajadora será acreedora de los beneficios previstos en el art. 13 inc. b) del presente convenio

Para aquellos casos de nacimientos múltiples, nacimiento de hija/o con discapacidad o con grave afección de salud y para el caso de familia monoparental o monomarental la licencia por maternidad se extiende de 90 a 120 días en total, siendo que los 30 días adicionales deberán tomarse a posteriori del nacimiento, vencido el plazo establecido y acreditado los debidos extremos del caso.

### ARTÍCULO 32.- DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA.

Toda persona trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo/a en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo/a por un plazo más prolongado. No será aplicable en caso de optar por la reducción del horario de trabajo establecido por el artículo 35 y durante el período que se encuentre reducido.

La persona trabajadora y la Agencia, de común acuerdo, podrán convenir que los dos (2) descansos de media hora antes referidos se tomen uno a continuación del otro, ya sea al inicio o a la terminación de la jornada, totalizando un descanso diario de una (1) hora.

### ARTÍCULO 33.- ESTADO DE EXCEDENCIA. DISTINTAS SITUACIONES- OPCION A FAVOR DE LA MUJER

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

- a) Continuar su trabajo en la Agencia, 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 L.C.T., por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados.

- d) Para hacer uso de los derechos establecidos en los incs. b) y c) la trabajadora deberá solicitarlo en forma expresa, por escrito y tener 1 año de antigüedad como mínimo en la Agencia.
- e) En caso de nacimiento de un/a hijo/a 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 34.- MATERNIDAD/PATERNIDAD ADOPTIVA.

La Agencia otorgará a las personas trabajadoras, cualquiera sea su género, que adopten niñas/os o adolescentes sin distinción de edad, una licencia de 60 días corridos a partir del acto de otorgamiento de la guarda con vista a la adopción. Para tener derecho a este beneficio el/la trabajador/a deberá presentar el

certificado del otorgamiento de la guarda con vista a la adopción expedido por la autoridad competente. Si la persona menor se encontrare en período de lactancia corresponderá también los beneficios que regula el art. 32 —Descansos diarios por Lactancia— del presente convenio. Esta licencia se extenderá a 90 días para el caso de familia monoparental, adopción múltiple; adopción de niñas/os con discapacidad y/o con problemas de salud.

ARTÍCULO 35: Las personas gestantes, no gestantes y adoptantes podrán solicitar una reducción y readecuación progresiva de la jornada laboral durante los siguientes 60 días a su reincorporación luego de la licencia por nacimiento/adopción. A tal efecto y durante dicho lapso de 60 días, la persona trabajadora tendrá el derecho a optar por trabajar con jornada reducida, aplicándose una reducción proporcional del salario. Para acceder a este beneficio se deberá contar con una antigüedad mínima de un año. El mismo deberá ser solicitado ante la Gerencia de Administración y Finanzas y deberá contar con la conformidad del/la Gerente/a a cargo del/la agente solicitante. En caso de dudas intervendrá la C.O.P.A.R.

ARTÍCULO 36.- DE LOS FERIADOS OBLIGATORIOS Y DIAS NO LABORABLES.

a).- Los feriados, días no laborables y asuetos nacionales regirán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, o la que la sustituya en el futuro.

b).- .

b1) 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) dos (2) días; el día del Perdón (Iom Kipur) un (1) día y de la Pascua Judía (Pesaj) los dos (2) primeros días y los dos (2) últimos días.

b2) 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 26.089 y 24.757, respectivamente., deberán comunicarlo por escrito al Departamento de Personal correspondiente.

b3) La Ley N° 26.199 estableció el 24 de abril de cada año como "Día de acción por la tolerancia y el respeto de los pueblos", con motivo del genocidio sufrido por el Pueblo Armenio, por tal razón, las y los trabajadores de origen armenio podrán usufructuar este día licencia con goce de haberes.

ARTÍCULO 37.- DIA 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 o viernes, al lunes siguiente.

La Agencia en esas condiciones acordará asueto con goce de haberes a todo el personal.

#### TITULO IV:

#### CONDICIONES DE TRABAJO

#### ARTÍCULO 38.- 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 y las trabajadores/as, sin distinción de raza, nacionalidad, sexo 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.

#### ARTÍCULO 39.- NOTIFICACIONES POR MODIFICACIÓN A LAS FORMAS Y MODALIDADES 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 del acto administrativo pertinente a la persona trabajadora destinataria, como mínimo con diez (10) días hábiles 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. No será considerado cambio sustancial el traslado a otra Gerencia o Departamento de la APla manteniendo su categoría y nivel y tareas acordes a la categoría y nivel.

El/la trabajador/a contará con cinco (5) días hábiles para evaluar la propuesta y, en caso de no aceptación, deberá comunicarlo al Organismo empleador por escrito.

El silencio del/la trabajador/a habilitará a la Agencia a realizar los cambios, los cuales recién se considerarán definitivos una vez pasados los treinta (30) días hábiles de trabajo bajo las nuevas condiciones y previa confirmación por escrito del consentimiento del/la trabajador/a.

Asimismo será de aplicación lo establecido en el inc. c del art. 67 del presente C.C.T. (C.O.P.A.R.).

#### ARTÍCULO 40.- CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL SISTEMA DE CATEGORIAS Y NIVELES.

El sistema de categorías y niveles se define por factores como complejidad, nivel de autonomía y grado de responsabilidad requerido para el puesto.

El sistema presenta cinco (5) categorías y diferentes niveles o grados.

Cada uno de estos niveles o grados importa una posibilidad de recorrido desde un punto inicial hasta una meta (por ej.: de 1 a 10 correlativamente).

Toda persona que sea designada para desempeñar una tarea/función dentro de la Agencia será ubicada en la categoría que le corresponda, iniciando el recorrido por el nivel más bajo dentro de la misma

Para ascender de la posición inicial dentro de una misma categoría serán consideradas las capacidades y habilidades desarrolladas y consolidadas en la experiencia laboral, las capacidades adquiridas por medio de capacitación, actualización y/o perfeccionamiento y los desempeños resultantes.

El cambio a un nivel superior se logrará cuando se pase a desempeñar tareas o funciones correspondientes a tal nivel o como consecuencia de cambios tecnológicos y/o en la organización del trabajo que requieran mayor complejidad, nivel de autonomía y grado de responsabilidad. El mero transcurso del tiempo no es motivo suficiente para acceder a un nivel superior.

El cambio de nivel sólo será posible acreditando una antigüedad mínima en la categoría y nivel de dos (2) años y no podrá ser de más de un nivel por promoción (por ej.: de A1 a A2).

El cambio de categoría solo podrá realizarse por concurso cerrado en el que participe el personal del Organismo que se encuentre bajo cualquier modalidad de contratación.

En el caso de producirse vacantes de Personal Superior, el concurso será abierto, dándose preferencia, en caso de igualdad de los términos de las respectivas evaluaciones, al personal de planta permanente de la Agencia.

El desarrollo dentro de un mismo nivel o cambiando de nivel redundará en el crecimiento salarial del/la trabajador/a, de acuerdo a la posición que ocupe cada trabajador/a.

Todos los cambios deberán contar con la previa aprobación del Organismo empleador, debiendo los/as Gerentes/as efectuar un uso racional y eficiente de sus recursos humanos, quedándoles estrictamente prohibido asignarle a cualquier persona miembro del personal a su cargo tareas propias de un/a agente de jerarquía superior. El/la Gerente/a será personalmente responsable ante la Agencia, el Directorio y ante el personal involucrado de cualquier irregularidad al respecto.

**ARTÍCULO 41. CATEGORÍAS Y NIVELES:** Se establecen a continuación las distintas categorías y niveles en los cuales quedarán comprendidas las distintas funciones o tareas dentro del Organismo:

Categorías Niveles

A	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
D	1	2	3	4	5	6	-	-	-	-
E	1	2	3	-	-	-	-	-	-	-

CATEGORÍA A

Grado de complejidad de tareas: Siguiendo instrucciones generales relativas a los métodos conocidos o establecidos y que dejan cierto margen de iniciativa sobre la elección de los medios que harán de emplearse y el orden de las fases cumplidas, el/la trabajador/a ejecuta trabajos medianos de carácter administrativo o técnico en cuanto a la aplicación de datos o al estudio de una parte del problema, aplicando una técnica conocida.

Nivel de responsabilidad comprometido: Suponen responsabilidad por tareas predominantemente de ejecución de mediana calificación, que suponen una parte significativa de la gestión del área en que se desempeñan. Requieren la aplicación de métodos y técnicas analíticas.

Nivel de autonomía funcional: Supone sujeción a objetivos, métodos y procedimientos generales, con relativa autonomía para la toma de decisiones y/o la formulación de recomendaciones ante su superior. Ocasionalmente resuelve situaciones imprevistas.

Educación formal y grado de experiencia requerida: Secundario completo o bien capacitación apropiada a las tareas o incumbencias de sus funciones. A título de ejemplo cabe citar: atención telefónica, atención a las personas usuarias, mesa de entrada, comunicación, muestreadores/as, persona con tareas de chofer, limpieza y mantenimiento.

## CATEGORÍA B

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

Nivel de responsabilidad comprometido: Implica responsabilidad técnico profesional por la realización de análisis, estudios, controles, informes, investigaciones, asesoramiento, evaluaciones, normas, procedimientos, sistemas, etc. y/o por el logro de resultados profesionales administrativos o técnicos complejos que suponen una parte significativa de la gestión del área en que se desempeñan con alto grado de dominio técnico, autonomía y responsabilidad en la planificación, organización y resultados.

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

Educación formal y grado de experiencia requerida: Formación secundaria completa, técnica, terciaria o universitaria incompleto, en curso o completo de acuerdo a los requerimientos del perfil del cargo. A título de ejemplo se observan, personal administrativo con experiencia en las tareas asignadas, personal técnico especializado, personas profesionales y funciones asimilables.

## CATEGORÍA C

Grado de complejidad de tareas: Comprende actividades profesionales o técnicas altamente especializadas que impliquen: a) formulación y desarrollo de planes y proyectos en el campo profesional y/o técnico, b) coordinación, organización, conducción y/o control de áreas; c) participación en formulación y propuestas de políticas específicas y generales para el área a la que reporta.

Nivel de responsabilidad comprometido: Implica asumir responsabilidad sobre participación y elaboración de propuestas para el proceso de planificación general correspondiente al área a la que reporta. Asimismo, se extiende al compromiso sobre el logro de resultados operativos de la gerencia o área: control de actividades, uso de recursos asignados, cumplimiento de normativas, especificaciones técnicas y conducción del personal.

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

Educación formal y grado de experiencia requerida: Terciario o universitario completo con título homologado por el Ministerio de Educación adecuado a las exigencias del perfil correspondiente al puesto de trabajo de que se trate.

A título de ejemplo se señalan: personas profesionales y especialistas con experiencia, Asesores/as profesionales.

#### CATEGORÍA D

Grado de complejidad de tareas: Comprende la ejecución de actividades profesionales o técnicas altamente especializadas con alta diversidad y complejidad que impliquen: a) Formulación y desarrollo de planes y proyectos en el campo profesional y técnico, b) Coordinación, organización, conducción y control de áreas, c) Participación en formulación y propuesta de políticas específicas y generales para la gerencia a la que reporta. Aportar asesoría, control, apoyo e interpretación para la toma de decisiones que impactan directamente en los resultados.

Nivel de responsabilidad comprometido: Implica asumir la toma de decisiones en donde los resultados son determinantes en los logros finales. Asimismo, se extiende al compromiso sobre la gestión y el logro de resultados operativos del área operativa a su cargo. Control de actividades, uso de recursos asignados, cumplimiento de normativas, especificaciones técnicas y conducción del personal.

Nivel de autonomía funcional: Sujeto a políticas específicas con autonomía y autogestión para la toma de decisiones para el cumplimiento de los objetivos establecidos para su Gerencia.

Educación formal y grado de experiencia requerida: Universitario completo con título homologado por el Ministerio de Educación adecuado a las exigencias del perfil correspondiente al puesto de trabajo. A título de ejemplo se señalan: personas profesionales, cargos de conducción o similares.

#### CATEGORÍA E – PERSONAL SUPERIOR

Grado de complejidad de tareas: Comprende la ejecución de actividades profesionales altamente especializadas con alta diversidad y complejidad que impliquen: a) Formulación y desarrollo de planes y proyectos en el campo

profesional, b) Coordinación, organización, conducción y control de Gerencias, c) Participación en formulación y propuesta de políticas específicas y generales para el Directorio; d) tomar decisiones cuyos resultados afectan los logros finales o aportar asesoría, control, apoyo e interpretación para la toma de decisiones.

Nivel de responsabilidad comprometido: Implica asumir la toma de decisiones de alto contenido estratégico o técnico en donde los resultados impacten directamente en los logros finales. Asimismo se extiende el compromiso sobre la gestión y el logro de resultados. Control de actividades, uso de recursos asignados, cumplimiento de normativas, especificaciones técnicas y conducción del personal.

Nivel de autonomía funcional: Sujeto a políticas específicas, con autonomía y autogestión para la toma de decisiones de envergadura para el cumplimiento de los objetivos preestablecidos para su gerencia o unidad de rango equivalente.

Educación formal y grado de experiencia requerida: Universitario completo adecuado a las exigencias del perfil correspondiente al puesto de trabajo. Únicamente para cargos de conducción de Gerencias (gerentes/as)".

#### ARTÍCULO 42.- ASIGNACIONES TRANSITORIAS.

Serán consideradas situaciones de asignaciones transitorias:

- a) Las que se originen por enfermedad (incluso las de largo tratamiento), accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y comisión de servicio.
- b) Los que se originen por creación de nuevos puestos motivados por incorporación de nueva tecnología, cambios organizacionales y/o por habilitación de nuevos sectores de trabajo.

Fuera de estos supuestos no serán de aplicación las previsiones de este artículo.

El/la Gerente/a propondrá a la persona que cubrirá el reemplazo, que no podrá realizarse sin previa autorización del Directorio.

El/la trabajador/a que reemplace a otro/a con autorización del Directorio percibirá el mínimo inicial correspondiente al nivel de la tarea efectivamente realizada.

Dentro de los rangos de personal técnico y de apoyo (A1 a D6), el desempeño de categoría o nivel superior por 180 días, continuos o discontinuos, en 1 (un) año aniversario, previa intervención de la C.O.P.A.R., podrá determinar la promoción del/la trabajador/a a dicho nivel superior con ratificación expresa del Directorio.

La confirmación del personal promovido transitoriamente a un puesto de conducción (E1 a E3) sólo será posible mediante concurso de méritos y antecedentes.

#### ARTÍCULO 43.- 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 cap. I, del tít. III de la L.C.T.

En ese marco normativo, la Agencia tenderá a no contratar sucesivamente a distintas personas trabajadoras 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 Agencia, a partir del cual el tiempo trabajado se computará como tiempo de servicios a todos los efectos laborales y de la seguridad social.

La Agencia se compromete a informar, de ocurrir ingresos, a la Comisión Directiva del S.G.B.A.T.O.S., la nómina de personas trabajadoras incorporadas por cualquier modalidad, detallando el lugar de trabajo, nivel y salario inicial.

#### ARTÍCULO 44.- CAMBIOS TECNOLÓGICOS.

La Agencia se compromete a comunicar al S.G.B.A.T.O.S. con un plazo no menor a cuatro (4) meses de antelación, 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 45.- CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL.

El personal comprendido en el presente convenio colectivo tiene derecho a la capacitación permanente, en condiciones equitativas.

La Agencia implementará, con la intervención de la C.O.P.A.R., planes específicos de acuerdo a las características de las funciones y tareas, a los requerimientos técnicos y a las exigencias de la organización del trabajo, debiendo el personal asistir a los cursos programados.

Ante la incorporación de nuevas tecnologías y cambios organizacionales, La Agencia procederá a la recalificación del personal, mediante la implementación de acciones de readaptación, actualización y/o perfeccionamiento, que dé respuesta a dichas exigencias.

Los cursos, seminarios y/o talleres se desarrollarán dentro del horario de trabajo.

Cuando por alguna situación excepcional requiera que, la actividad se realice fuera del horario de trabajo, la Agencia otorgará descanso compensatorio por el tiempo que insuma la misma

Las partes acuerdan que el análisis y el diseño de los lineamientos de las actividades debe ser de forma participativa. En tal sentido, se integra al Instituto Tecnológico, "Leopoldo Marechal", al Centro de Formación Profesional del S.G.B.A.T.O.S. Fundación de Trabajadores Sanitaristas para la Formación y el Desarrollo -FUTRASAFODE- Instituto Universitario del Agua y Saneamiento-IUAS-y/u, otras Instituciones que en el futuro se incorporen, en aquellas actividades que éstos, pudiesen abordar.

#### ARTÍCULO 46.- ASISTENCIA TÉCNICA.

Cuando el Gobierno Nacional, Gobiernos Provinciales, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Gobiernos Municipales; empresas privadas, Pymes, Cooperativas y/o las O.N.Gs. requieran que personal perteneciente a la Agencia preste servicios en carácter de asistencia y/o asesoramiento técnico-profesional, así como en procesos de investigación y desarrollo, se dará intervención a la C.O.P.A.R. (art. 66) para acordar las condiciones laborales y toda otra situación relacionada con la movilidad.

#### ARTÍCULO 47.- CREDENCIAL

La Agencia entregara a su exclusivo cargo a cada trabajador/a una credencial identificatoria, personal e intransferible y, en tal caso, será obligatorio portarla según las normas de la Agencia, así como exhibirla cuando se le requiera para ingresar a las instalaciones de la Agencia, o cuando le sea pedida por funcionarios/as del mismo. En caso de pérdida y extravío deberá denunciarlo a la Agencia a los efectos de su reposición.

#### TITULO V:

#### SALUD-HIGIENE Y SEGURIDAD

#### ARTÍCULO 48.- HIGIENE Y SEGURIDAD A CARGO DE LA AGENCIA.

La Agencia es responsable de la salud y seguridad en el trabajo, para con las personas trabajadoras que ocupe según lo disponga la legislación vigente, a saber:

Realizar estudios de detección y evaluación de riesgos en todas las áreas de trabajo y elaborar en función del mismo, planes tendientes a ponerlos bajo control o eliminarlos.

Capacitar a todo el personal en función de planes anuales en materia de Salud y Seguridad en el trabajo.

Practicar los exámenes médicos definidos en la legislación vigente, en función a los riesgos a los que esta expuesto el personal y con la frecuencia que establezca la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (S.R.T.), a través de la Agencia o la A.R.T. contratada por ella, según corresponda. Efectuar exámenes médicos al personal ingresante, previos a una transferencia de actividad cuando así corresponda.

Mantener en buen estado de conservación, utilización, higiene y funcionamiento las instalaciones, equipos, máquinas, vehículos y herramientas de trabajo.

Mantener en buen estado de conservación, higiene, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.

Adoptar medidas para eliminar y/o aislar riesgos perjudiciales para la salud de los/as trabajadores/as. Cuando ello no resulte técnicamente viable, suministrará los elementos de protección que correspondan, previa capacitación.

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.

Colocar y mantener en lugares visibles avisos que indiquen medidas de salud, higiene y seguridad.

Entregar y/o publicar instrucciones preventivas a su personal tendientes a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

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.

Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.

Comunicar al S.G.B.A.T.O.S en tiempo y forma, los accidentes y enfermedades profesionales.

#### ARTÍCULO 49.- OBLIGACIONES DEL/LA TRABAJADOR/A.

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

- a) Ejecutar las tareas asignadas aplicando las normas de prevención de riesgos de la ocupación, utilizando los elementos de protección personal y colectivos.

- b) Conocer y cumplir debidamente las normas de seguridad definidas por la Agencia y la legislación vigente.
- c) Realizar los exámenes médicos preventivos y periódicos que indiquen la Agencia, en el marco de la legislación vigente.
- d) Cuidar la conservación de los avisos y carteles que señalen medidas de Salud, Seguridad e Higiene y observar sus prescripciones.
- e) 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.

#### TITULO VI:

#### CONDICIONES ECONÓMICAS

#### ARTÍCULO 50.- CLAUSULA DE SOLIDARIDAD SANITARISTA.

Serán de aplicación a los empleados de la Agencia todos los incrementos salariales que las autoridades respectivas acuerden otorgar a las personas trabajadoras de Agua y Saneamientos Argentinos S.A., ello en la medida que existan recursos propios para cumplimentar las obligaciones emergentes.

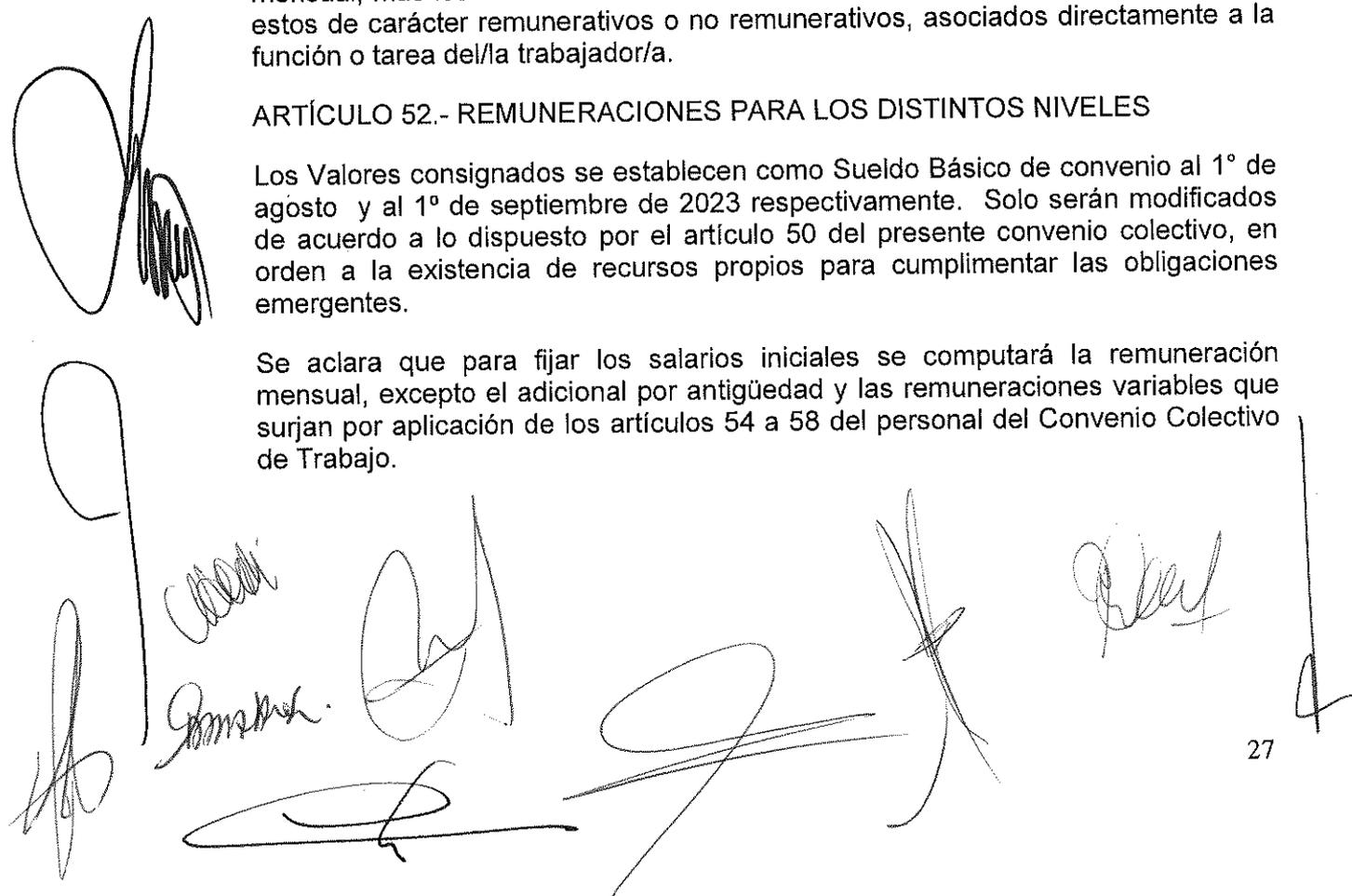
#### ARTÍCULO 51.- COMPOSICION DEL SISTEMA REMUNERATORIO.

El sistema remuneratorio de este convenio está constituido por el sueldo básico, mensual, más los adicionales de los artículos 54 a 57 cuando correspondan; sean estos de carácter remunerativos o no remunerativos, asociados directamente a la función o tarea del/la trabajador/a.

#### ARTÍCULO 52.- REMUNERACIONES PARA LOS DISTINTOS NIVELES

Los Valores consignados se establecen como Sueldo Básico de convenio al 1º de agosto y al 1º de septiembre de 2023 respectivamente. Solo serán modificados de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 50 del presente convenio colectivo, en orden a la existencia de recursos propios para cumplimentar las obligaciones emergentes.

Se aclara que para fijar los salarios iniciales se computará la remuneración mensual, excepto el adicional por antigüedad y las remuneraciones variables que surjan por aplicación de los artículos 54 a 58 del personal del Convenio Colectivo de Trabajo.



ago-23										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	393831	401443	418174	434905	450776	467435	490809	519801	545794	571467
B	550088	571467	594139	618893	644678	683362	718676	761800	817108	857963
C	786798	819579	853729	889303	929269	965140	101339 7	106406 6	111726 9	117313 4
D	113583 1	118620 9	123382 1	128317 3	133450 0	141740 7				
E	153986 9	179808 6	191927 6							

sep-23										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	433214	441587	459991	478396	495854	514179	539890	571781	600373	628614
B	605097	628614	653553	680782	709146	751698	790544	837980	898819	943759
C	865478	901537	939102	978233	102219 6	106165 4	111473 7	117047 3	122899 6	129044 7
D	124941 4	130483 0	135720 3	141149 0	146795 0	155914 8				
E	169385 6	197789 5	211120 4							

Handwritten signatures and initials are present on the page, including a large signature at the top left, a signature with the name 'Amber' written below it, and several other stylized signatures and initials throughout the lower half of the page.

A la Categoría E, Personal Superior, le corresponde el adicional por movilidad equivalente al 10% mensuales de los haberes, teniendo carácter remunerativo.

#### ARTÍCULO 53 - LIQUIDACIÓN REEMPLAZOS O ASIGNACIÓN TRANSITORIA

Los/as trabajadores/as que con autorización expresa del Directorio cumplan reemplazos transitorios en funciones o tareas correspondientes a un nivel superior al que revistan, percibirán por el tiempo que dure el reemplazo, el Sueldo Básico Mensual (SBM) inicial correspondiente al nivel de la función efectivamente realizada, con todos los adicionales, compensaciones y complementos que correspondan 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 al nivel del/la trabajador/a reemplazado se le garantizará durante el reemplazo transitorio el equivalente al porcentaje de diferencia existente entre el inicial de su nivel y el inicial del nivel del/la trabajador/a reemplazado o del nuevo puesto, según el caso. Tal resultado no podrá superar el S.B.M. que percibe el/la trabajador/a reemplazado, pues este último juega como tope.

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

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

#### ARTÍCULO 54.- GRATIFICACIÓN ANUAL.

La gratificación anual será, como mínimo, igual a la cantidad que resulte de calcular respecto de cada persona trabajadora un punto treinta y tres (1.33) sueldos de la remuneración devengada en el mes de diciembre de cada año, o último mes trabajado en caso de desvinculación, en el caso en se que hubiera prestado servicios, como mínimo, durante seis (6) meses en el año considerado.

Cuando la prestación sea inferior al período señalado precedentemente, será directamente proporcional al período efectivamente trabajado, tomando como base el importe de la gratificación correspondiente a su categoría.

No deberá considerarse a los efectos del cálculo los adicionales por salario familiar, reintegro de gastos u otros conceptos.

A los efectos de considerar el Sueldo Anual Complementario en la Gratificación Anual, su incidencia será equivalente a un coeficiente de uno punto dieciséis (1.16). Asimismo, el Subsidio vacacional devengado incidirá en un coeficiente de uno punto cero trece (1.013) para personas trabajadoras con menos de 5 años de antigüedad, de uno punto cero diecisiete (1.017) para personas trabajadoras con su antigüedad entre 5 y 10 años, y de uno punto cero veintiuno (1.021) para personas trabajadoras con más de 10 años de antigüedad.

#### ARTÍCULO 55.- ADICIONALES.

Cómputo de tiempo de prestación de servicios: a todos los efectos resultantes de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 o su modificatoria, de la presente Convención Colectiva y de la vinculación laboral existente, se computará como tiempo de prestación de servicios el efectuado por las personas trabajadoras para el EX ENTE TRIPARTITO DE OBRAS Y SERVICIOS SANITARIOS (ETOSS) y/o la AGENCIA DE PLANIFICACION (APLA), bajo cualquier forma o denominación contractual. Se deja expresa constancia que el presente beneficio no implica para la Agencia el reconocimiento de hechos ni derechos, y no importa alteración alguna del encuadre y/o calificación jurídica habida oportunamente entre las partes. Asimismo, se reconocerán los adicionales que se indican seguidamente al personal que en forma efectiva preste los servicios y durante el tiempo en el cual lo haga:

a) Adicional por Antigüedad. Se abonará una adicional de dos mil ciento treinta y uno (\$ 2.131) mensuales por año de antigüedad durante el mes de agosto y de dos mil trescientos cuarenta y cuatro (\$2.344) mensuales a partir del 1/09/2023.

b).- Gratificación especial por años de servicio. Como reconocimiento especial, el personal que cumpla quince (15) años de servicios continuos en la Agencia se hará acreedor a una compensación única y total, con S.A.C. incluido, equivalente a la suma de un sueldo y medio (1.50) básico mensual, la que será abonada en el mes siguiente al que cumpla dicho aniversario. El personal que cumpla veinte (20) años de servicios continuos en la Agencia se hará acreedor a una compensación única y total, con S.A.C. incluido, equivalente a la suma de dos (2) meses de sueldo básico mensual, la que será abonada en el mes siguiente al que cumpla dicho aniversario. El personal que cumpla treinta (30) años de servicios continuos en la Agencia se hará acreedor a una compensación única y total, con S.A.C. incluido, equivalente a la suma de tres (3) meses de sueldo básico mensual, la que será abonada en el mes siguiente al que cumpla dicho aniversario.

c) Adicional por permanencia en la categoría y nivel. Se abonará un adicional del 3% del sueldo básico y hasta un tope del 9% por año de antigüedad por

permanencia en la categoría y nivel. A los efectos de su cómputo, se considerará un (1) año de antigüedad (equivalente a un 3%) a partir de la aplicación de la grilla para todo el personal que no modifique su sueldo básico al momento del encasillamiento y el/la Gerente/a General.

## TITULO VII:

### BENEFICIOS SOCIALES

#### ARTÍCULO 56.- SEGUROS- VIATICOS - GASTOS - MOVILIDAD.

##### a).- Gastos por Movilidad.

Es la asignación diaria fija que se acuerda a las personas trabajadoras para atender a los gastos de traslado que ocasione el desempeño de sus servicios dentro de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o Provincia de Buenos Aires.

Se le abonará a cada trabajador/a exclusivamente por cada día efectivo en que haya, debido trasladarse dentro de su horario de trabajo y no se le haya asignado medio de transporte o vehículo de la Agencia, un viático único y diario de pesos trescientos noventa y seis (\$ \$396) durante el mes de agosto y de cuatrocientos treinta y seis \$436 a partir del 1/9/2023 para Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de pesos ochocientos treinta y tres (\$833) durante el mes de agosto y de novecientos dieciséis (\$916) a partir del 1/09/2023 para Gran Buenos Aires.

De acreditarse un gasto superior a las sumas fijas otorgadas será la C.O. P. A.R. (art. 66) la encargada de ajustar las mismas.

##### b).- Viáticos capacitación.

La Agencia reconocerá a todos/as los/as trabajadores/as viáticos por movilidad para asistir a los cursos de capacitación programados por ésta.

No se asignará dicho viático cuando la Agencia asigne vehículo propio para tal fin.

#### ARTÍCULO 57.- VIÁTICOS - NATURALEZA JURÍDICA.

Los viáticos establecidos en la presente convención colectiva de trabajo, 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 58.- JARDÍN INFANTIL

La Agencia reintegrará, contra entrega de los respectivos comprobantes, en concepto de pago por guardería o trabajo de asistencia y cuidado no terapéutico de personas una suma equivalente al CUARENTA POR CIENTO (40 %) del salario mensual correspondiente a la categoría "Asistencia y Cuidados de Personas" del Personal con retiro del régimen previsto en la Ley N° 26.844, o al monto efectivamente gastado en caso de que este sea menor. En los Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial, el monto a reintegrar será

proporcional al que le corresponda a un trabajador o una trabajadora a tiempo completo. El reintegro será por hijo/a y por mes en concepto de pago por guardería o trabajo de asistencia y cuidado no terapéutico que utilicen los/las trabajadores/as. El mismo beneficio recibirán los/las trabajadores/as viudos/as, separados/as o divorciados/as, con hijos/as de esa edad con los que convivan y estén en edad de utilizar los servicios de dicha Institución.

El presente beneficio sólo se percibirá hasta el mes de inicio del ciclo lectivo de la educación regular básica. Este concepto no reviste carácter remuneratorio de acuerdo a lo dispuesto en el art. 103 bis inc. f, de la L.C.T.

Quedan exceptuadas del presente beneficio, las/los trabajadoras/es que puedan utilizar los servicios de los Jardines Materno Infantil "La gotita de agua" y "Sol y agua" a cargo del S.G.B.A.T.O.S.

ARTÍCULO 59.- Atento los orígenes institucionales del establecimiento de que se trata y la vinculación histórica y afectiva del mismo con la comunidad sanitarista, la Agencia reconocerá una Beca del cincuenta por ciento 50% de la cuota mensual básica respectiva a todos los y las agentes cuyos hijos/hijas cursen estudios primarios y/o secundarios en el Instituto José Ingenieros.

ARTÍCULO 60.- BECAS PARA LOS/AS TRABAJADORES/AS DE LA AGENCIA.

A efectos de promover la prosecución de estudio de nivel medio y nivel superior no universitario, universitario y post grado aplicable a las tareas que desempeña en la Agencia, cursados en instituciones nacionales y/o provinciales y/o municipales, tanto estatales como privadas, la Agencia favorecerá el otorgamiento becas de estudio a los/as trabajadores/as en actividad. Será competente en la materia la C.O.P.A.R. (art. 66). Los/as trabajadores/as que soliciten ser becados/as deberán presentar cuatrimestralmente el certificado de alumno/a regular y el certificado de finalización de estudios dentro de los 3 meses de finalizado salvo expreso informe de la institución de que el certificado se encuentra aún en trámite. Si no presenta alguno de los certificados establecidos, se caerá automáticamente la beca otorgada y el/la trabajador/a deberá reintegrar el 100% de lo abonado por el Organismo.

ARTÍCULO 61.- NATURALEZA DE LAS BECAS Y DE LOS GASTOS DE CAPACITACIÓN.

Las partes aclaran expresamente que el beneficio social de las becas que se regulan en este convenio, así como el otorgamiento o pago de cursos, libros, profesores, útiles para la capacitación y especialización del personal, jardín maternal o cuidado de los/as hijos/as, no tienen carácter remuneratorio, a ningún efecto, en un todo de acuerdo al art. 103 bis inc. h) de la ley 20.744.

TÍTULO VIII:

RESCISIÓN DEL VÍNCULO

ARTÍCULO 62.- INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD Y DESPIDO.

En caso de despidos dispuestos por el Organismo empleador sin justa causa, habiendo mediado o no preaviso, éste deberá abonar los importes que correspondan de acuerdo a la legislación vigente y al presente Convenio Colectivo de Trabajo, al momento del despido.

#### ARTÍCULO 63.- INDEMNIZACION AGRAVADA POR ANTIGÜEDAD.

En el caso de rescisión sin causa del vínculo laboral de personal con más de diez (10) años de antigüedad conforme art. 55, se abonará un suplemento de un mes de sueldo por cada año que exceda los diez (10) años calculado según lo indicado en el artículo anterior.

#### ARTÍCULO 64.- JUBILACION DEL/LA TRABAJADOR/A.

El contrato de trabajo se extinguirá de acuerdo a lo previsto en el artículo 252 de la Ley de Contrato de Trabajo o la que en el futuro la modifica o sustituya que dice así:

“Artículo 252: A partir de que el trabajador cumpla setenta (70) años de edad y reúna los requisitos necesarios para acceder a la Prestación Básica Universal (PBU) establecida en el artículo 17, inciso a) de la ley 24.241 y sus modificaciones, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento, el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año.

Lo dispuesto en el párrafo precedente no afecta el derecho del trabajador de solicitar el beneficio previsional con anterioridad al cumplimiento de los setenta (70) años de edad.

Concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

La intimación a que se refiere el primer párrafo de este artículo implicará la notificación del preaviso establecido por la presente ley o disposiciones similares contenidas en otros estatutos, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación de trabajo”.

Si el/la empleado/a inicia los trámites jubilatorios completos dentro del plazo de cuatro meses, informando fehacientemente al Organismo el número de trámite, el Ente deberá mantener la relación de trabajador hasta que el trabajador/a obtenga el beneficio.

## ARTÍCULO 65.- GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA POR JUBILACIÓN.

El/la trabajador/a dado/a de baja al acogerse a la jubilación ordinaria, percibirá al retirarse una bonificación equivalente a cuatro (4) 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) años de antigüedad continuos o discontinuos.

Si tiene más de veinte (20) años de antigüedad continuos o discontinuos la bonificación será de (8) meses. Cuando sea más de treinta (30) años la bonificación será de 12 meses.

Para percibir el beneficio dispuesto en los párrafos anteriores, el/la trabajador/a no podrá excederse para iniciar los trámites jubilatorios de los cuatro meses posteriores a la recepción de la intimación a iniciar dichos trámites, o desde que el/la trabajador/a notifica al Organismo empleador su voluntad de jubilarse atento haber alcanzado los requisitos que establece la LCT. La percepción del beneficio corresponderá de cumplirse lo señalado precedentemente, cualquiera sea la caja a través de la que obtuviese la jubilación.

Si el/la trabajador/a omitiere presentar toda la documental requerida por la autoridad competente para acceder al beneficio jubilatorio no será beneficiario de la gratificación extraordinaria y el Organismo únicamente tendrá la obligación de mantener la relación laboral por el plazo de 1 año contado desde la intimación al/la trabajador/a.

## TÍTULO IX:

### RELACIONES GREMIALES

ARTÍCULO 66.- Comisión Permanente de Aplicación, Relaciones e Interpretación (C. O. P. A. R.). Créase una "Comisión Permanente de Aplicación, Relaciones e Interpretación" (C.O.P.A.R.) que estará constituida por un total de cuatro (4) personas miembros, a saber: dos (2) personas representantes titulares del SGBATOS y dos (2) personas suplentes, y dos (2) personas representantes titulares de la Agencia y dos (2) personas suplentes.

Las decisiones que deba adoptar esta Comisión en todos los casos serán unánimidad, en un tiempo prudencial y por escrito. Cuando las partes lo decidan solicitará a la autoridad de aplicación la homologación de las resoluciones a las que se arribe.

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. La C.O.P.A.R. ejercerá asimismo las funciones de Comisión de Disciplina.

Se deja constancia que las funciones y atribuciones que tiene la C.O.P.A.R. conforme lo establecido por el presente Convenio Colectivo de Trabajo no enervan las facultades que tiene el Organismo empleador de acuerdo a lo dispuesto por la normativa laboral.

#### ARTÍCULO 67.- FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA C.O.P.A.R.

La C.O.P.A.R tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

a) Interpretar, con alcance general, la presente convención colectiva de trabajo, reuniéndose con una frecuencia de cuarenta y cinco (45) días corridos o a pedido de cualquiera de las partes signatarias.

b) Los diferendos podrán ser planteados a la comisión por cualquiera de las partes.

c) La comisión podrá intervenir en controversias de carácter individual, con las siguientes condiciones:

1) La intervención se resuelve a pedido de cualquiera de las partes.

2) Se hubiere sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de queja establecido en la presente convención;

3) Se trate de un tema regulado en la convención colectiva o norma legal o reglamentaria

4) La intervención será de carácter conciliatoria y, los acuerdos a los que se arribe, podrán presentarse ante la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre representación de intereses individuales por la asociación sindical, o los que puedan regir en el futuro.

5) Si no se llegare a un acuerdo las personas interesadas se atenderán a la legislación vigente.

d) La comisión podrá intervenir cuando se suscite una controversia o conflicto plurindividual, por la aplicación de normas legales o convencionales, en cuyo caso se sujetará a las siguientes condiciones:

1) Que la intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes.

2) Que se trate de temas contemplados en la legislación vigente o en esta convención colectiva

3) La intervención será de carácter conciliatorio y si se arribare a un acuerdo, éste podrá presentarse a la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre representación de

intereses individuales por la asociación sindical, o los que puedan regir en el futuro.

4) Si no se llegare a un acuerdo las personas interesadas se atenderán a la legislación vigente.

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

1) Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar la intervención de la comisión definiendo con precisión el objeto del conflicto.

2) La Comisión en este caso actuará como instancia privada y autónoma de conciliación de los intereses de las partes; procurando un avenimiento de las mismas.

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

f) Serán función de la comisión: Clasificar las nuevas tareas que se creen, reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de innovaciones tecnológicas o por cualquier otra causa, evaluar las cargas de trabajo para analizar los planteles, condiciones laborales y dotaciones necesarias, y analizar el impacto de las bajas o deterioro de la salud del personal que pusieran en riesgo la normal prestación del servicio para proponer soluciones en el marco de la política de empleo de la Agencia. Las decisiones que adopte la Comisión al respecto quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo como parte integrante del mismo.

Asimismo, a pedido de cualquiera de las partes se reunirá la C.O.P.A.R. con el fin de considerar los efectos derivados de las transformaciones tecnológicas, organizativas, modificaciones en la prestación del servicio, etc., que puedan llevarse a cabo en la Agencia y que modifiquen sustancialmente los derechos y obligaciones estipulados en este convenio.

g) Analizar tareas cuando existan sospechas sobre su insalubridad, para 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 o insalubridad a los fines de la jornada, señalándose el tiempo o el plazo de esta calificación y medidas aconsejables para su levantamiento.

h) Serán asimismo, funciones de la C.O.P.A.R. analizar, en los supuestos de asistencia técnica, las condiciones laborales y de movilidad del personal en comisión y/o adscripto.

i) La Comisión de Disciplina se convocará en forma inmediata, a fin de analizar y evaluar durante un plazo máximo de tres (3) días hábiles, cualquier caso relacionado con situaciones potenciales o reales de sanciones y/o despidos del/la trabajador/a, no pudiendo tomar la Agencia ninguna decisión hasta tanto se expida la Comisión de Disciplina.

j) Se considerará como funciones de la C.O.P.A.R. todas aquellas remisiones que, efectúen los distintos artículos del texto convencional.

#### ARTÍCULO 68.- PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES 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 las posibilidades y facultades; 3) la respuesta debe ser dada al/la trabajador/a en el plazo máximo de tres (3) días hábiles, 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 S.G.B.A.T.O.S., que planteará el tema ante la máxima autoridad del área 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 Agencia, podrá iniciar las acciones legales que le pudieran corresponder.

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

#### ARTÍCULO 69.- PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACIÓN DE REUNIONES DE PERSONAL.

1) El Sindicato comunicará con 48 horas de anticipación a la Gerencia de Administración y Finanzas 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 Sindicato 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 las mismas.

3) La Agencia sólo se podrá oponer a la realización de las reuniones informativas cuando con ellas se comprometieran la seguridad del establecimiento. Cuando existiera discrepancia sobre estos aspectos, las partes acuerdan que será la C.O.P.A.R. (art. 66) la que tendrá que dirimir las mismas adoptando la decisión que en cada caso corresponda.

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

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

#### ARTÍCULO 70.- LUGARES PARA DESARROLLO DE TAREAS SINDICALES.

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

#### ARTÍCULO 71.- CARTELERAS.

La Agencia colocará carteleros en sus distintas dependencias a los efectos que el, S.G.B.A.T.O.S pueda colocar avisos sindicales para información al personal según la recomendación 143 de la O.I.T. (art. 15, inc. 3). Solamente podrán exhibirse en dichas carteleros comunicados que lleven el papel con membrete del S.G.B.A.T.O.S o de entidades relacionadas con el mismo y debidamente firmadas por las autoridades' correspondientes.

#### ARTÍCULO 73.- DERECHO A LA INFORMACIÓN.

a).-La Agencia 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 S.G.B.A.T.O.S. dentro de los 30 días de elaborado. El Balance Social incluirá la información indicada en los arts. 25 , 26 y 27 de la ley 25.877 y del art. 10 párrafo 20 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

b).-La Agencia se compromete a efectuar reuniones ordinarias trimestrales con la representación del S.G.B.A.T.O.S. en las que se realizará un informe general del conjunto de las actividades de la Agencia analizándose los temas indicados en el Balance Social, las perspectivas económicas, gastos e inversiones para el período siguiente.

c).-La Agencia deberá informar mensualmente al S.G.B.A.T.O.S., en formato de Tablero de Control los resultados consolidados de los siguientes indicadores:

1. Dotación: Evolución; Dotación por tipo de contrato.
2. Masa salarial: Evolución; promedio; promedio con cargas sociales.
3. Horas extras; guardias; viáticos por comidas.
4. Capacitación: Evolución y cantidad de horas de capacitación según los distintos niveles.
5. Seguridad e higiene: Accidentes. Causas; tasa de gravedad; tasa de frecuencia.

6. Ausentismo general, abierto por Gerencia, según causas.

7. Empleos: Evolución, abierto por Gerencia.

ARTÍCULO 73.- DEL DESEMPEÑO DE CARGOS EJECUTIVOS O REPRESENTATIVOS EN ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORAS/ES CON PERSONERÍA GREMIAL O EN ORGANISMOS O COMISIONES QUE REQUIERAN REPRESENTACION SINDICAL.

Reserva del Empleo.

Cómputo como tiempo de servicio, Fuero Sindical, art. 217 ley 20.744 t.o. 390/1976.

Los/as trabajadores/as que se encontraren en las condiciones previstas en el presente capítulo y que por razón del desempeño de esos cargos dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del Organismo empleador y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido en el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos/as 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.

ARTÍCULO 74.- RECONOCIMIENTO GREMIAL Y CUOTA SINDICAL.

a) La Agencia reconoce al S.G.B.A.T.O.S, 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 Agencia descontará la cuota mensual a los/as trabajadores/as afiliados/as a S.G.B.A.T.O.S, de acuerdo a la legislación vigente y efectuará el depósito en la cuenta que corresponda dentro de los dos (2) días hábiles de efectuadas las retenciones (ley 24.642).

c) Representación gremial.

1) A los fines de la elección de la representación gremial el Sindicato Gran Buenas Aires de Trabajadores de Obras Sanitarias, comunicará por escrito a la Agencia dentro de las diez (10) días hábiles previos a la fecha de las elecciones, lista o listas 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 o de los actos eleccionarios.

2) 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.

3) La Agencia deberá facilitar la concurrencia de los/as trabajadores/as a votar, dispondrán el otorgamiento de instalaciones para la concreción del acto

eleccionario (espacio físico para la mesa electoral, cuarto oscuro, etc.) y entregará al S.G.B.A.T.O.S. el o los padrones actualizados y cualquier otra información que sea necesaria para la concreción del acto eleccionario.

4) A partir de la comunicación por escrito la Agencia de su carácter de candidatas/as, las trabajadoras/es postuladas/os estarán protegidas/os 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.

#### TITULO X:

##### PRECISIONES LEGALES

##### ARTÍCULO 75.- RÉGIMEN APLICABLE.

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

##### ARTÍCULO 76.- 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, lo que mantendrán su vigencia durante el plazo de aplicación del presente.

##### ARTÍCULO 77.- 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 la ley 14.250 (t.o.1135/2004) y 23.546 (t.o. 1135/2004).

#### TITULO XI:

##### HOMOLOGACIÓN

##### ARTÍCULO 78.- 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 79.- ENTREGA DE EJEMPLARES DE CONVENIO.

La Agencia notificará por GDE a todo el personal comprendido en el ámbito de este Convenio Colectivo de Trabajo, adjuntando embebido un (1) ejemplar del presente. También notificará por GDE 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 80.- 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 aun homologado el C.C.T., existiere cualquier problema de redacción lo cual diere lugar a otra interpretación, las partes se comprometen a salvar tal situación a través de la C.O.P.A.R. (art. 66) (Comisión Permanente de Aplicación, Relaciones e Interpretación) la que posteriormente solicitará la homologación ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.



A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple and legible to highly stylized and cursive. One signature in the middle-left area appears to contain the word 'Gustavo' written in a cursive script.



APLA - Agencia de Planificación  
" 1983 / 2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA "

**Hoja Adicional de Firmas**  
**Informe Gráfico**

**Número:**

**Referencia:** CCT APLA -SGBATOS

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 41 pagina/s.