

DECRETO Nº 211/12

VISTO:

El Convenio Colectivo de Trabajo suscripto con fecha 9 de noviembre de 2012, por la Municipalidad de Capilla del Monte y el Ente Municipal de Obras y Servicios de Saneamiento – E.M.O.S.S. con la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias, el Sindicato Obras Córdoba, con la comparencia de un representante del personal del EMOSS, en su carácter de delegado,

Y CONSIDERANDO:

Que el mismo ha sido el resultado de las negociaciones llevadas a cabo durante varios meses y contempla las condiciones generales de trabajo con una vigencia de dos años, reconociéndose los principios y derechos que en general se establecen como fundamentales y los que en particular se establecen para los empleados que prestan servicios en el Ente;

Que las partes han optado por el procedimiento de negociación directa, por lo que al haberse alcanzado el acuerdo referido, corresponde su homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, así como del Concejo Deliberante de Capilla del Monte;

Por todo ello, el Intendente Municipal de Capilla del Monte ad referendum del Concejo Deliberante de Capilla del Monte

D E C R E T A

Artículo 1º.-: RATIFICASE el CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, suscripto con fecha 9 de noviembre de 2012, por la Municipalidad de Capilla del Monte y el Ente Municipal de Obras y Servicios de Saneamiento – E.M.O.S.S. con la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias, el Sindicato Obras Córdoba, con la comparencia de un representante del personal del EMOSS, en su carácter de delegado, cuya copia se adjunta al presente Decreto.-

Artículo 2º.-: Elévese al Concejo Deliberante de Capilla del Monte a los efectos de la homologación correspondiente.-

Artículo 3º.-: El presente Decreto será refrendado por el Sr. Secretario de Gobierno y el Sr. Presidente del E.M.O.S.S.

Artículo 4º.-: COMUNIQUESE, Córrese vista al Tribunal de Cuentas, publíquese, dese al Registro Municipal y archívese.-

Firmado: OSVALDO MARQUES
SEC. GOB.

Capilla del Monte, 12 de noviembre de 2012.-
GUSTAVO A. SEZ
INTENDENTE MUNICIPAL

TITULO I – RECAUDOS FORMALES – AMBITOS DE APLICACIÓN

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION:

Capilla del Monte, 9 de noviembre de 2012.

ARTICULO 1: PARTES CONTRATANTES Y ACREDITACION DE PERSONERIA.

La FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS (FENTOS), con domicilio en Pasco 580 de la ciudad autónoma de Buenos Aires, representada en este acto por el Sr. JOSE LUIS LINGIERI a cargo de la Secretaría General de la entidad sindical y el SINDICATO OBRAS CORDOBA, con domicilio en calle Garzón Agulla Nº 690, Barrio Junior's de la ciudad de Córdoba, entidad sindical de primer grado con personería gremial, adherida a la FENTOS representado en este acto por el Sr. ATILIO ALDO BRION y JORGE EDUARDO FLORES en su carácter de Secretario General y Secretario Gremial, ambas en adelante denominadas PARTE SINDICAL, con la comparencia en representación del personal del Sr. HUGO VICENTE OLMOS en su carácter de delegado, y la MUNICIPALIDAD DE CAPILLA DEL MONTE, con domicilio Sarmiento 318 de la ciudad de Capilla del Monte, Provincia de Córdoba, representada por el Sr. Intendente GUSTAVO SEZ y el ENTE MUNICIPAL DE OBRAS Y SERVICIOS DE SANEAMIENTO (E.M.O.S.S.), con domicilio en calle Bartolomé Mitre Nº 468 de la ciudad de Capilla del Monte, Provincia de Córdoba, representada en este acto por el Sr. OSCAR OGGERO, en su carácter de Presidente del ente, en adelante denominada LA EMPRESA, por la otra, convienen en formalizar el siguiente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, de acuerdo a la tipología establecida por la Ley 14.250 (T.O. decreto 1135/2004). La acreditación de la personería de ambas partes resulta de la documentación que se acompaña.

ARTICULO 2: ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE.

La presente Convención Colectiva de Trabajo comprende a todos los/as trabajadores/as de planta que se agregan en el anexo A, cualquiera sea su situación de revista, o imputación presupuestaria con excepción de:

A – El Presidente, Secretarios y funcionarios jerárquicos con responsabilidades en la administración y gestión de la Empresa.

B – Asimismo la Empresa podrá excluir de esta Convención a otros trabajadores, debiendo para ello suministrar a la Parte Sindical una lista personalizada en el último trimestre de cada año calendario. Dicho personal excluido no podrá exceder del 10% (diez por ciento) de la dotación total de planta. En las notificaciones, además de consignar la nómina de personal alcanzado por la exclusión, deberán incluirse las tareas o funciones que cumplen. Este inciso tendrá carácter excepcional.

ARTICULO 3: ALCANCE Y CANTIDAD DE BENEFICIARIOS

Es a la fecha de suscripción de 42 (cuarenta y dos) trabajadores.

Todas las funciones y tareas referentes a la actividad sanitarista que desarrolle la Empresa bajo la modalidad de administración propia, deberá ser realizada por trabajadores/as en relación de dependencia directa de la misma bajo alguna de las modalidades de contratación vigentes. Queda excluido de los alcances de este artículo el personal de empresas contratadas para trabajos específicos convenidos por la Empresa.

ARTICULO 4: ZONA DE APLICACIÓN

Comprende toda la extensión territorial actual y futura de la Empresa respecto del servicio de obras de infraestructura, agua potable y cloacas.

ARTICULO 5; PERIODO DE VIGENCIA

Las condiciones generales de trabajo establecidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo tendrán una vigencia de dos (2) años a contar desde el día de la firma del presente; por lo tanto la vigencia se extenderá desde el día 01 de noviembre de 2014.

Sin perjuicio de ello, las partes acuerdan que las condiciones económicas se revisarán anualmente a partir de la firma del presente convenio.

De producirse alteraciones económicas y financieras en el ámbito nacional o provincial, durante la vigencia estipulada, que incidan directa o indirectamente en las condiciones salariales y de trabajo acordadas en este convenio, cualquiera de las partes podrá convocar a una paritaria para analizar la situación salarial o las condiciones de trabajo.

Las partes acuerdan comenzar a negociar la Renovación de esta Convención con tres (3) meses de anticipación a la fecha de finalización de la vigencia.

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

Al respecto, las partes se obligan a negociar de buena fe desde el inicio de la etapa de renovación de la CCT, aportando los elementos para una discusión fundada y en definitiva adoptando las actitudes necesarias y posible para lograr un justo acuerdo.

TITULO II – COMPROMISO SOCIAL – FINES COMPARTIDOS

ARTICULO 6: DECLARACION DE PRINCIPIOS Y DERECHOS.

La Empresa y la Parte Sindical 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 en 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, el recurso agua representa para el país un activo estratégico, y lo es más aún en la localidad de Capilla del Monte dado las condiciones hidrológicas existentes, siendo la comunidad un actor protagónico, 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 propia actividad, así como de los efluentes industriales y desechos domiciliarios deben ser tratados por los distintos actores sociales con la debida relevancia y responsabilidad.
- Que es propicio promover el valor de la diversidad, garantizando la equidad en el otorgamiento de derechos, trato y oportunidades para todos los trabajadores y trabajadoras.
- Que todos ellos 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.

ARTICULO 7: COMPROMISOS

La Empresa se compromete a:

1. Operar, distribuir, mantener, optimizar, fiscalizar, gestionar y administrar el servicio de agua potable y saneamiento para los actuales usuarios, así como, el cubrimiento de necesidades del resto de la población, en su área de acción.
2. Impulsar acciones que respondan a las políticas públicas emanadas del Gobierno Municipal, en el sentido de dar respuesta de manera adecuada a la demanda social de materia de abastecimiento de agua potable y desagües cloacales, a la población de menores recursos económicos que no cuentan con los servicios básicos mínimos y que requiera de acciones inmediatas.
3. Estimular la coherencia entre los valores y principios éticos de la organización y la actitud individual del personal.
4. Promover la diversidad por medio de normas que prohíben prácticas discriminatorias, así como fomentar la equidad en la participación de hombres y mujeres en el cubrimiento de cargos.
5. Valorar las capacidades potenciales, estimulando a los empleados por medio de la remuneración y de la inversión en su desarrollo profesional y teniendo en cuenta su capacidad futura de crecimiento y desarrollo de nuevas habilidades.
6. Crear programas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar preocupaciones, sugerencias y críticas de los empleados con el objetivo de construir nuevos aprendizajes y conocimientos, y mejorar los procesos de trabajo.
7. Abordar el diálogo social con la parte sindical de manera responsable, transparente y abierta, a fin de mantener armoniosas relaciones laborales para la construcción de una fructífera concertación social.
8. Mantener informada a la parte sindical sobre las condiciones de trabajo, datos económicos-financieros y relativos a objetivos estratégicos en tiempo y forma de manera tal que sus integrantes se posicionen.

Por otro lado la Parte Sindical, a través de la Comisión Directiva del Sindicato, sus delegados y representantes, se compromete a:

1. 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, el diálogo y la participación activa; la calidad, la eficiencia, la vocación de servicio al usuario, la garantía de prestación del servicio, expresados en los puntos anteriores.
2. Mantener informada a la Empresa, sus Directivos y representantes de cualquier situación anómala que pueda afectar al servicio, sus bienes o los principios señalados en este Convenio.
3. Impulsar toda forma de capacitación, difusión, comunicación e información relacionada con la Empresa, el Sindicato, la Federación y los servicios prestados.

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

TITULO III – TIEMPO DE TRABAJO, JORNADA Y DESCANSOS

ARTICULO 8: JORNADA DE TRABAJO

1) Jornada común:

Se establece la Jornada Común de Trabajo convencional de siete (7) horas diarias y treinta y cinco (35) horas semanales, de lunes a viernes, salvo las excepciones que se indican en los incisos siguientes:

- Para el personal con jornada común continua, el exceso en la jornada de siete (7) horas diarias y treinta y cinco (35) horas semanales, serán consideradas como horas extras convencionales con el recargo del 50% las horas trabajadas en días hábiles hasta las 22:00 hs.
- Para el personal con jornada común continua, el exceso en la jornada de siete (7) horas diarias y treinta y cinco (35) horas semanales, serán consideradas como horas extras convencionales con el recargo del 63% las horas trabajadas en días hábiles entre las 22:00 hs y las 06:00 hs del día siguiente.
- Para el personal con jornada común continua, el exceso en la jornada de siete (7) horas diarias y treinta y cinco (35) horas semanales, serán consideradas como horas extras convencionales con el recargo del 100% las horas trabajadas los días sábados después de las 13:00 hs, domingos y/o feriados durante las 24 horas.

2) Guardias:

Dentro del quinto día anterior a la finalización de cada mes, la gerencia de la Empresa confeccionará una planilla para todos los empleados encargados de hacer guardias donde figure el régimen de práctica de turnos de guardias para el mes entrante y se les comunicará la misma a los empleados. Se conocerá mediante la planilla mencionada en cada momento del mes quien es el trabajador al que le corresponde realizar la guardia.

3) Régimen de descansos:

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

4) Adicionales:

El personal al que se le indiquen guardias recibirá una compensación de guardias que es establecida en el Título VI – Condiciones Económicas – Art. 40.

ARTICULO 9: MANTENIMIENTO DE SERVICIOS

Atento a las particulares condiciones y características del servicio de agua y cloaca que presta la Empresa, el personal asignado en forma permanente o transitoria a funciones o tareas que puedan afectar el suministro o prestación de los servicios, deberá con carácter obligatorio permanecer en el puesto de trabajo y funciones asignadas, hasta tanto sea autorizado o se produzca su relevo, extendiendo su jornada habitual en estas circunstancias excepcionales, hasta cumplir como máximo doce (12) horas de labor. A estos efectos, las horas suplementarias serán abonadas con un recargo del 50% si han sido cumplidas en días comunes o del 100% si lo fueron en día sábado después de las 13 horas, domingos, feriados o de descanso semanal.

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

ARTICULO 10: SERVICIO PUBLICO ESENCIAL – GUARDIAS MINIMAS EN CASO DE HUELGA O MEDIDAS DE ACCION DIRECTA

Dado el carácter de servicio público esencial que las partes reconocen es brindado por la Empresa, los servicios mínimos a prestar por los trabajadores, en caso de existir un conflicto de trabajo y/o medidas de acción directa o huelgas de carácter general o sectorial, deberán atender las emergencias o servicios mínimos que sean necesarios realizar en cada sector, con el solo objeto de salvaguardar la salubridad de la población.

Para todo ello las partes no podrán dejar de observar lo dispuesto en el Art. 24 de la ley 25.877 y en el decreto 272/2006.

ARTICULO 11: ENFERMEDADES Y/O ACCIDENTES INculpABLES.

Las enfermedades y/o accidentes inculpables quedan regulados de acuerdo a los Arts. 208 y s.s. de la Ley de Contrato de Trabajo o la que en el futuro modifique o sustituya.

- a) Plazo. Remuneración. Cada enfermedad o accidente que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador/a a percibir su remuneración durante el período de 3 meses, si su antigüedad fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor.
- En los casos que el/la trabajador/a tuviera cargas 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 extenderá a seis (6) meses si su antigüedad fuese menor de cinco (5) años y a doce (12) meses si es superior a cinco (5) años.
- Las enfermedades crónicas no serán consideradas, salvo que se manifestaran transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador/a se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con mas los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal y/o la presente convención colectiva de trabajo.
- Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, 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/a enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse producido 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 dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador/a a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador/a enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevivientes.
- b) Aviso al empleador. El/la trabajador/a, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y el lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditado.
- c) Control. El/la trabajador/a está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.
- d) Consideración del empleo. Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador/a no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año, contando desde el vencimiento de aquellos.
- Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá, hasta tanto algunas de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla.

- e) Reincorporación. Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador/a y este 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 y estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador/a, será de aplicación lo establecido en el Art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 12: ENFERMEDADES DE LARGO TRATAMIENTO Y CRONICAS

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) La licencia que establece el Art. 208 se extenderá en caso de enfermedades graves calificadas de largo tratamiento hasta un (1) año, incluso en quienes no alcancen la antigüedad superior a los cinco (5) años de servicio o no tengan cargas de familia.
- b) La licencia por afecciones comunes crónicas que inhabiliten para el trabajo, reconocidas por el servicio médico de la Empresa, generará una licencia de hasta treinta (30) días laborales por año aniversario, en forma continua o discontinua, con percepción de haberes.

ARTICULO 13: 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.

ARTICULO 14: VACACIONES. LICENCIA ORDINARIA

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

- a) de catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo sea mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años.
- b) de veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10) años.
- c) de veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de quince (15) años.
- d) de treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad sea mayor de quince (15) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones, atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el 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. 11 (enfermedades inculpables y accidentes) y Art. 12 (enfermedades crónicas) para lo cual el/la trabajador/a deberá avisar fehacientemente tal novedad a la Empresa, indicando el domicilio en el que se encuentra para el control médico que corresponda, pudiéndose exigir al trabajador/a las constancias médicas respectivas.

14.1 – Requisitos para su goce – Comienzo de la Licencia

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

Las licencias comenzarán en días lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. Tratándose de trabajadores/as que prestan servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquel en el que el trabajador/a gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquel fuese feriado.

Para gozar de este beneficio se requerirá antigüedad mínima de seis (6) meses en el empleo.

14.2 – Tiempo de trabajo – Su cómputo.

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

14.3 – Falta de tiempo mínimo – Licencia Proporcional.

Cuando el trabajador/a no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto, gozará de un período de descanso anual en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior.

14.4 – Retribución: aquí será de aplicación lo dispuesto en el Art. 155 de la LCT.

El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

- a) tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.
- b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a los pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador la

remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias, tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes:

- c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas, porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos seis (6) meses de prestación de servicios.
- d) Se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

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

14.6 – Indemnización:

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

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

14.7 –Época de otorgamiento – Comunicación.

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de octubre y el 30 de abril del año siguiente.

Si por razones de servicio la Empresa no pudiera otorgar la totalidad de los días de vacaciones que le corresponden al/la trabajador/a, según su antigüedad, en el período indicado deberá disponer el goce de la mitad de la licencia en ese lapso. Dicho descanso no podrá ser inferior a catorce (14) días corridos, salvo que sea aplicable lo dispuesto en el punto 14.3, por no tener un cómputo suficiente de servicios.

La diferencia que pueda resultar a favor del trabajador/a, luego de aplicado lo dispuesto en el segundo párrafo, la usufructuará durante el lapso comprendido entre el 1º de mayo y el 30 de septiembre.

Se otorgará la licencia sin que medie solicitud de personal. A este efecto, la Empresa procederá a programar estas licencias, distribuyéndolas en función de las necesidades operativas y funcionales, y colocando a la vista del personal la planilla correspondiente en el mes de septiembre de cada año. En casos excepcionales la licencia podrá acordarse en la época del año que el/la trabajador/a lo solicite, ya sea en forma total ó fraccionada.

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

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. 15"Licencia por casamiento", aunque ello implique alterar la oportunidad de su concesión.

Podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior que no hubiese gozado. La acumulación y consiguiente reducción del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenida por acuerdo de partes.

ARTICULO 15: OTRAS LICENCIAS – REGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES.

Se concederá permiso con goce de haberes por las causales y términos que a continuación se enumeran:

- a) Por quince (15) días corridos para contraer matrimonio, los que podrán agregarse a la licencia anual ordinaria.
- b) Por dos (2) días corridos por el matrimonio de hijo.
- c) Por cuatro (4) días corridos por el nacimiento de hijo.
- d) Por seis (6) días corridos en caso de fallecimiento de cónyuge, padres ó hijos, incluyéndose también los adoptivos.
- e) Por cuatro (4) días corridos por fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos.
- f) Para tres (3) días corridos por fallecimiento de suegros, yernos ó nueras.
- g) En los permisos referidos a los incisos: d), e) y f), deberán necesariamente computarse en día corrido cuando las mismas coincidieran con días sábados, domingos, feriados no laborables y/o francos.
- h) Los permisos comprendidos en el artículo presente, interrumpen la licencia anual y los mismos se agregarán en tantos días como está establecido en cada caso.
- i) Para computar el tiempo de permiso previstos en los incisos: d), e) y f), se tomarán los períodos de veinticuatro (24) horas a contar desde la cero hora del día siguiente al que se produjo el hecho, reiniciando el trabajador sus tareas en su horario normal.

En todos los casos de fallecimiento de familiares que sean ascendientes o descendientes directos del trabajador o de su cónyuge, o hermano de dicho trabajador, que obligue al mismo a ausentarse de la localidad, a una distancia superior a doscientos (200) kilómetros, la Empresa concederá el tiempo necesario en más de lo estipulado precedentemente y hasta un máximo de dos (2) días.

- j) Por dos (2) días corridos por mudanza del trabajador.

- k) Por días a determinar en cada caso y que no podrán exceder de diez (10) en cada año calendario, cuando el trabajador necesitare consagrarse a la atención de un miembro de su familia enfermo, siempre que se trate de un familiar a cargo y que comprobare no tener otra persona que lo asista. Se exceptúa de este último requisito a los empleados que tengan hijos menores de cuatro (4) años de edad. En todos los casos se constatará la enfermedad por el facultativo que designe la Empresa.
- l) Licencia por razones gremiales: esta licencia será otorgada conforme lo establezca la legislación nacional en la materia.
- m) En todos los casos que el trabajador tenga que acogerse a los beneficios que se determinan en este artículo se le deben abonar sus remuneraciones conforme a este Convenio.

ARTICULO 16: REFRIGERIO

La Empresa otorgará al personal un descanso de treinta (30) minutos, destinados al refrigerio. Dicho descanso se concederá cuando promedie la jornada, excepto que por necesidades operativas o de distinta naturaleza, deban otorgarse en otro momento. En los casos en que el servicio no pueda interrumpirse deberá aplicarse alguna modalidad de relevo que no afecte al mismo.

ARTICULO 17: - RESERVA DE PUESTO.

a) Del desempeño de cargos electivos – Reserva del empleo – Cómputo como tiempo de servicios.

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

El período durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por ley y esta Convención Colectiva de Trabajo, en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones no será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones.

b) Despido o no reincorporación del trabajador.

Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en las situaciones previstas en el artículo anterior, éste podrá reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por falta u omisión del preaviso conforme la legislación vigente. A los efectos de dichas indemnizaciones la antigüedad computable incluirá el período de reserva del empleo.

ARTICULO 18: MATERNIDAD

Prohibición de trabajar – Conservación del empleo:

Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de los cuarenta y cinco (45) días antes del parto hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días. En tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.

En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar el período posterior al parto.

Asimismo por la presente convención las partes adhieren a la normativa provincial vigente que extiende el plazo de licencia por maternidad hasta los ciento veinte (120) días.

La trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta de parto o requerir su comprobación por el servicio médico de la Empresa.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social, que garantizarán a las mismas la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que provean las reglamentaciones respectivas. La retribución de los últimos treinta días de licencia para completar los ciento veinte días se abonará conforme la estipulación de la normativa provincial que extiende el plazo de licencia por maternidad.

Se garantiza a toda mujer durante la gestación, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora notifique en forma fehaciente y con certificación médica el hecho del embarazo.

ARTICULO 19: DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA

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

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

ARTICULO 20: OPCION DE LA TRABAJADORA – ESTADO DE EXCEDENCIA.

La trabajadora que vigente la relación laboral, con más de un (1) año de antigüedad en la Empresa, tuviere un hijo, luego de gozar de la licencia de maternidad podrá optar entre las siguientes alternativas:

- a) Continuar su trabajo en la Empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo una compensación por tiempo de servicio, consistente en el 25% de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el Art. 245 de la LCT, por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.
- c) Quedar en estado de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

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

El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

Reingreso:

El empleador podrá disponerlo:

1 – En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.

2 – En cargo superior o inferior al indicado de común acuerdo con la trabajadora. Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado.

3 – Opción tácita: si la mujer no se reincorpora a su empleo, luego de vencidos los plazos de licencia prevista y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el presente artículo.

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

ARTICULO 21: ADOPCIÓN

La Empresa otorgará a la trabajadora, madre adoptiva, el derecho a la licencia remunerada de treinta (30) días corridos a partir del acto de otorgamiento de la guarda con vista a la adopción.

Para tener derecho a este beneficio la trabajadora deberá:

- a) Acreditar ante la Empresa el certificado del otorgamiento de la guarda con vista a la adopción expedido por la autoridad competente.
- b) Tratarse de un menor de seis (6) años.

Si el menor se encontrare en período de lactancia corresponderá también los beneficios que regula el Art. 18 – Descansos diarios de lactancia – del presente convenio.

ARTICULO 22: DE LOS FERIADOS OBLIGATORIOS Y DIAS NO LABORABLES.

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

ARTICULO 23: DIA DEL TRABAJADOR SANITARISTA

Las partes reconocen como el Día del Trabajador Sanitarista el 15 de mayo de cada año. Si ese día cae martes ó miércoles, el asueto se traslada al lunes anterior, y si cae jueves o viernes, al lunes siguiente.

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

En caso de que la Empresa requiera los servicios de otro personal se le pagará doble y se le concederá franco compensatorio.

ARTICULO 24: TAREAS RIESGOSAS E INSALUBRES

Las partes acuerdan abonar mensualmente en las tareas designadas como riesgosas e insalubres, el quince por ciento (15 %) de la categoría 1 nivel del presente Convenio Colectivo.

TITULO IV: CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 25: IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO

Las partes promoverán el valor de la diversidad, garantizando la equidad en el otorgamiento de derechos, trato, oportunidades y condiciones laborales para todos los trabajadores y trabajadoras, sin distinción de raza, nacionalidad, discapacidad, 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.

ARTICULO 26: PRINCIPIO DE POLIVALENCIA Y FLEXIBILIDAD FUNCIONAL

Las partes acuerdan que el principio básico de interpretación y el criterio al que deben ajustarse las relaciones laborales del personal comprendido en esta convención, es el de alcanzar resultados en un ámbito laboral que permita la evaluación y desarrollo personal de los/as trabajadores/as bajo justas y adecuadas condiciones de trabajo, y para ello se reconocen las modalidades de polivalencia, flexibilidad funcional y movilidad geográfica local.

En consecuencia, las funciones y tareas que se mencionan en la presente Convención Colectiva de Trabajo deberán interpretarse en todos los casos según los principios de solidaridad, colaboración, polivalencia y flexibilidad funcional, que fundamentalmente aseguren la continuidad, seguridad, calidad y eficiencia del servicio público de agua potable y cloacas a brindar.

Las tareas serán asignadas en los lugares, funciones y modalidades, según los requerimientos y necesidad de la prestación. En ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte un ejercicio irrazonable de esa facultad o causen perjuicio material o moral al trabajador, de conformidad con lo establecido al efecto por la legislación del trabajo. La polivalencia, cuando se trate de tareas de cierta envergadura técnica, será exigible previo entrenamiento dado por la Empresa.

ARTICULO 27: CAPACITACIÓN Y FORMACION PROFESIONAL

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

A tal fin, la Empresa establecerá la programación y funcionamiento de los planes de capacitación, teniendo en cuenta los cursos presentados y ofrecidos por el Sindicato Obras Córdoba provenientes del EMOSS.-

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

ARTICULO 28: NOTIFICACIONES

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

El/la trabajador/a contará con cinco (5) días para evaluar la propuesta y, en caso de no aceptar, deberá comunicarlo a la Empresa por escrito justificando las razones fundadas del rechazo a consideración del EMOSS.

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

ARTICULO 29: CUBRIMIENTO DE PUESTOS VACANTES.

Cuando se planteen necesidades de cubrir puestos de trabajo, la empresa los asignará prioritariamente al personal propio. A tal efecto se realizarán los traslados y/o promociones necesarias.

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

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

ARTICULO 30: PLANTELES EN LOS LUGARES DE TRABAJO.

La Empresa organizará y dispondrá la asignación de personal en cada lugar de trabajo. Si se plantea el supuesto previsto en el Art. 26 se seguirá el procedimiento allí previsto.

ARTICULO 31: CARACTERISTICAS GENERALES DEL SISTEMA DE AGRUPAMIENTOS.

Se reparten las funciones del personal comprendido en el Convenio en categorías definidas, fundamentalmente, por factores como su complejidad, autonomía en su ejercicio y grado de conocimiento profesionales necesarios para su desempeño.

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

El sistema presenta cuatro (4) agrupamientos, cada uno de los cuales comprende en conjunto de tareas que a su vez puede dividirse en categorías.

Toda persona que sea designada para desempeñar una tarea dentro de la Empresa será ubicada en el agrupamiento correspondiente.

A continuación se indican los cuatro (4) agrupamientos en que se divide dicho sistema:

- A) AGRUPAMIENTO SERVICIOS Y MAESTRANZA
- B) AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO
- C) AGRUPAMIENTO OPERATIVO
- D) AGRUPAMIENTO TECNICO

A) AGRUPAMIENTO SERVICIOS Y MAESTRANZA. Se incluye dentro de este agrupamiento al siguiente personal: ordenanza, encerrador, estibador, sereno, jardinero, mozo, cafetero, etc. Es decir personal que se desempeñe en funciones de orden primaria y tareas varias sin afectación determinada.

B) AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO. Se incluye aquí el siguiente personal: administrativos, cajeros, gestores, facturistas, telefonistas, encargados de balances, atención al público, recepcionistas, etc.

Este agrupamiento a su vez se subdivide en:

- 1) Ayudante Administrativo: Agrupa a todos los trabajadores que, sin tener oficio o especialidad, se desempeñen en tareas de colaboración de quienes realicen tareas inherentes a las categorías superiores.
- 2) Auxiliar Administrativo: Agrupa a todos los trabajadores que realicen tareas de orden rutinario y sin que se requiera iniciativa propia. A título de ejemplo: cajeros, facturación, dactilógrafos, atención al público, reclamo de usuarios, solicitud de conexiones (altas, bajas y modificaciones), movimientos bancarios. Stockistas. Operador de computación, etc.
- 3) Administrativo: Se agrupa en esta categoría a los trabajadores especiales y con habilidad e iniciativa propia. A título de ejemplo: liquidadores de sueldo y jornales, encargados de balances, responsable de pago a proveedores, análisis de horas trabajadas, cuentacorrentista, corresponsales con redacción propia, calculista, tenedor de libros.
- 4) Administrativo Especializado: Se agrupa en esta categoría a todo trabajador que realizando las tareas de los niveles inferiores, desempeñe tareas de responsabilidad y bajo cuyo control y/o supervisión se desempeña un conjunto de empleados de una sección, sobre la que deberá tener amplio conocimiento de su funcionamiento y organización, y sepa transmitir sus conocimientos.

C) AGRUPAMIENTO OPERATIVO: Se agrupa en esta categoría a los operadores de planta, operadores de cañerías, a quienes realizan reparaciones de cañerías y a todos aquellos trabajadores que intervienen directamente en la red de distribución, etc.

Este agrupamiento se subdivide a su vez en:

- 1) Medio Oficial: es el operador de red de distribución que se desempeña en una cuadrilla de trabajo asistiendo, verificando y/o ejecutando reparaciones y/o intervenciones en la red de distribución de agua potable, teniendo en cuenta las normas de higiene y seguridad, el cuidado del medio ambiente, la normativa que rige el trabajo en la vía pública y los procedimientos internos de la Empresa.
- 2) Oficial: es quien organiza y ejecuta tareas preventivas y/o correctivas en la red de distribución de agua potable de acuerdo a los trabajos programados y de emergencia, teniendo en cuenta las normas de higiene y seguridad, el cuidado del medio ambiente, la normativa que rige el trabajo en la vía pública y los procedimientos internos de la Empresa.
- 3) Oficial Especializado: organiza, designa y/o controla las actividades de la/las cuadrilla/s de acuerdo a las tareas programadas y de emergencia, informando los resultados, teniendo en cuenta las normas de higiene y seguridad, el cuidado del medio ambiente, la normativa que rige el trabajo en la vía pública y los procedimientos internos de la Empresa.

D) AGRUPAMIENTO TECNICO – PROFESIONAL: Se incluye aquí a trabajadores que realizan oficios y prácticas inherentes a la provisión de los servicios auxiliares en el establecimiento como aquellos responsables de dosificación de drogas, control y mantenimiento de dosificadores, decantadores, etc. , como aquellos técnicos y profesionales del área de contaduría, personal de computación, área jurídica, etc.

Dentro de este agrupamiento podemos encontrar las siguientes categorías a saber:

- 1) Auxiliar de Planta: Se considera personal auxiliar a aquellos trabajadores con oficios y prácticas que realicen tareas inherentes a la provisión de servicios auxiliares en el establecimiento, y a la prestación de servicios en aquellas actividades en que la prestación de los mismos haga al objeto esencial de su actividad empresarial. Asimismo, también en tareas de mantenimiento general, reparación de bienes y maquinarias en general, transporte de bienes que hacen al giro de la empresa.
- 2) Operador de Planta: Personal responsable de dosificación de drogas, control y mantenimiento de dosificadores, decantadores, turbidez, floculantes, colocación y puesta en funcionamiento de electro bombas de superficie y/o profundidad. También realizarán lavados de filtros y mantenimiento de red y planta. Con capacidad y experiencia en conexiones y reparaciones, incluyendo toda tarea que demanden las mismas. Además serán responsables de la lectura de medidores relacionados al consumo, de cada conexión. Control y mantenimiento de pozos y estaciones elevadoras.
- 3) Técnico Especializado: Se agrupan en esta categoría a todos aquellos trabajadores que realizan tareas del oficial, desempeñen tareas de responsabilidad y bajo cuyo control y/o supervisión se desempeñan un conjunto de empleados de una sección, sobre la que deberá tener amplio conocimiento de funcionamiento y organización, y sepa transmitir sus conocimientos.

TITULO V – SEGURIDAD E HIGIENE

ARTICULO 32: RESPONSABILIDAD COMUN EN HIGIENE Y SEGURIDAD

Las partes convienen que el cuidado de la salud, el medio ambiente laboral y los bienes materiales, tanto de la Empresa como de la comunidad, y el cuidado de las condiciones que favorecen las mismas, son una responsabilidad compartida de todos los que forman parte de la Empresa.

ARTICULO 33: SEGURIDAD E HIGIENE A CARGO DE LA EMPRESA.

La Empresa es responsable de la seguridad e higiene en el trabajo, para con los trabajadores que ocupe, según lo disponga la legislación vigente y por ello se ajustará a:

- a – Efectuar la revisión y practicar los exámenes médico de ingreso, periódicos y posteriores a una ausencia prolongada según la legislación vigente.
- b – Mantener el buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, los equipos, instalaciones y útiles de trabajo.
- c – Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, los equipos, instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.
- d – Evitar la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyen riesgos para la salud y pueden producir accidentes, efectuando en forma periódica la limpieza y desinfección pertinentes.
- e – Adoptar las medidas necesarias para eliminar y/o aislar los ruidos y vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores. Cuando ello no resulte técnicamente viable, suministrará los elementos de protección que correspondan previa capacitación.
- f - Instalar equipos para afrontar los riesgos en caso de incendio y otros siniestros.
- g – Colocar y mantener en lugares visibles avisos que indiquen medidas de higiene y seguridad, adviertan de la peligrosidad en las maquinarias, instalaciones y equipos.
- h – Capacitar al personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
- i – Entregar y/o publicar instrucciones preventivas a su personal tendientes a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- j – Disponer los medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
- k – Adoptar medidas para el correcto rotulado, resguardo y seguridad de sustancias peligrosas.

ARTICULO 34: 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:

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

- b. Cumplir con las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
- c. Conocer y cumplir debidamente las normas de seguridad definidas por la Empresa, con criterios de colaboración y solidaridad por ambas partes.
- d. Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos que indique la Empresa.
- e. Cuidar la conservación de los avisos y carteles que señalen medidas de seguridad e higiene y observar las prescripciones.
- f. Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dicten.

ARTICULO 35: - VESTUARIO, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD.

- La provisión de vestuario al personal como así también las herramientas y equipos de protección y seguridad que queda regulado en esta Convención, quedará a cargo de la Empresa.
- La Empresa proveerá al personal, con cargo de su devolución, los elementos de protección personal y de seguridad correspondientes a cada función, teniendo en cuenta las condiciones de la labor y del puesto de trabajo. Las/as trabajadoras/as previa capacitación se obligan al buen uso, adecuada conservación y cuidado de los elementos provistos. El uso será obligatorio en el momento y lugar adecuado según las normativas de seguridad y disposiciones de la Empresa sobre el particular.
- La Empresa arbitrará los medios para que el personal que trabaje en contacto con líquidos cloacales pueda efectuar la limpieza de los equipos, de uso personal, sin trasladarlos a su domicilio.
- Se entregará un (1) juego de ropa por trabajador, constando los mismos de camisa y pantalón, botines ó zapatos de seguridad, según corresponda por año por persona, de acuerdo a la tarea realizada. Se entregará una campera cada dos años. En todos los casos la ropa y/o calzado deteriorado por el uso serán repuestos contra entrega de los inutilizados.
- La Empresa procederá a reponer la ropa de trabajo, calzado de seguridad y elementos de protección personal que sufran rotura o deterioro prematuro por causas derivadas del uso normal.

ARTICULO 36 : VIATICOS POR ALMUERZO, CENA Y MOVILIDAD.

a) **Viático de almuerzo:** es la compensación que se abona al personal de la Empresa que en razón de cumplir horas extraordinarias de trabajo, deban realizar gastos por tal concepto extendiendo por estas razones el horario habitual de ocho (8) horas, siempre que no se disponga de un lapso mayor de dos (2) horas para comer y que hayan comenzado a trabajar antes de las doce (12) horas.

El monto máximo como reintegro estimado de los gastos de almuerzo fijase en un monto equivalente al diez (10) por ciento del S.B.M. correspondiente a la Categoría uno (1), Nivel uno (1).

b) **Viático de cena:** es la compensación que se abona al personal de la Empresa que en razón de cumplir horas extraordinarias de trabajo, deban realizar gastos por tal concepto extendiendo por estas razones el horario habitual de ocho (8) horas, siempre que no se disponga de un lapso mayor de dos (2) horas para comer y que la jornada laboral se prolongue mas allá de las veintidós (22) horas.

El monto máximo como reintegro estimado de los gastos de almuerzo fijase en un monto equivalente al diez (10) por ciento del S.B.M. correspondiente a la Categoría uno (1), Nivel uno (1).

c) **Viático por movilidad:** cuando el trabajador deba realizar tareas que requieran traslado no proporcionados por la empresa, la misma tendrá que adelantar la suma correspondiente a dicha movilidad con anterioridad a la realización de las tareas, o en casos excepcionales reintegrar las mismas una vez efectuado el gasto por el trabajador.

La empresa podrá sustituir el pago del viático por almuerzo o cena mediante el suministro de un refrigerio para cada uno de los empleados afectados a la realización de horas extraordinarias.

ARTICULO 37: REINTEGRO DE GASTOS POR GUARDERÍA

La Empresa reintegrará, contra entrega de los respectivos comprobantes, hasta una suma equivalente al quince (15) por ciento del SBM correspondiente al Nivel uno (1). Categoría uno (1), a la madre trabajadora y por el primer hijo en concepto de gasto mensual por guardería. A partir del segundo hijo, a la trabajadora se le reintegrará un monto equivalente al siete con cinco por ciento (7,5%) del SBM correspondiente al Nivel uno (1). Categoría uno (1), y a cuyo respecto se cumplan todos los requisitos establecidos por este artículo. Cuando estos cumplan los seis (6) años de edad hasta el 30 de junio de dicho año, el presente beneficio solo se percibirá hasta el mes de inicio del ciclo lectivo (primer grado primario).

Igual beneficio se concede a padres divorciados, separados de hecho con sumaria información judicial o viudos con hijos de hasta seis (6) años de edad, que se encuentren a su exclusivo cargo, y en idénticas condiciones que las expresadas en párrafo anterior.

Estos conceptos no revisten carácter remunerativo de acuerdo a lo dispuesto en el art. 103 bis de la L..C.T. (según Ley 24.700, art. 1º).

ARTICULO 38: BECAS PARA HIJOS DE TRABAJADORES

A) OTORGAMIENTO DE BECAS

1) La empresa otorgará a los hijos de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, con antigüedad mínima de dos (2) años a la fecha de otorgamiento, una cantidad de becas equivalentes al veinte por ciento (20%) de la dotación del personal efectivo, al mes de enero de cada año. El monto total de las becas a asignar no superará anualmente una suma equivalente al treinta por ciento (30%) del SBM correspondiente al Nivel 1, Categoría 1, cada una, para cursar estudios de enseñanza Técnica y/o Industrial y/o comercial.

2) El beneficio le será otorgado a los trabajadores teniendo en cuenta su función dentro de la Empresa y carga de familia, únicamente con relación a sus hijos a cargo, con la única excepción de los que hubieran gozado del beneficio en forma ininterrumpida en años anteriores y dejaran de estar a cargo por haber alcanzado la mayoría de edad.

B) COMISION MIXTA DE BECAS

A todos los efectos emergentes de la presente reglamentación se crea una Comisión Mixta de Becas que estará integrada por dos (2) representantes de la Empresa y dos (2) representantes de la Parte Sindical, y tendrán a su cargo la distribución de las mismas. En caso de empate en las votaciones definirá un funcionario designado por la máxima autoridad de la Empresa a tal efecto.

C) CONDICION PARA POSTULAR BECAS

- 1) Para gozar de los beneficios que establece esta reglamentación el postulante deberá ser menor de diecinueve (19) años de edad a la fecha de iniciación de la beca, salvo caso de incapacidad física debidamente comprobada, en cuyo caso no habrá límite de edad.
- 2) La solicitud de beca se confeccionará completa debiendo ser certificada por el respectivo servicio la condición de hijo, quien procederá a elevarla a la Comisión Mixta de Becas.
- 3) Deberá acompañar la solicitud, el certificado de aprobación de la enseñanza primaria completa recibida y el certificado de inscripción a la escuela de enseñanza Técnica y/o Industrial y/o Comercial a la que va a concurrir. En ambos casos los certificados correspondientes deberán tener sellos y firmas de las autoridades competentes de los establecimientos docentes.
- 4) En el caso de los postulantes que estén encuadrados por su edad en lo manifestado por el inciso a) que ya hubieran iniciado carreras Técnicas y/o Industriales y/o Comerciales deberán efectivizar además de la correspondiente solicitud, la relación de estudios secundarios realizados con las constancias de las calificaciones obtenidas y trabajos efectuados debidamente oficializados por las autoridades competentes de la escuela, con firma y sello.
- 5) En caso de no conseguir los certificados originales, se podrá enviar fotocopias de los mismos debidamente autenticadas por ante las autoridades de la escuela.

D) ADJUDICACION DE BECAS

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

- 1) A los postulantes que habiendo sido becados el año lectivo anterior dieron cumplimiento, a criterio de la Comisión Mixta de Becas, del compromiso contraído a la fecha de adjudicación de la beca que se postula.
- 2) A los hijos cuyos padres registren la menor remuneración ponderada y mayores cargas de familia.
- 3) A los hijos de trabajadores que habiendo ingresado a la enseñanza secundaria en escuelas Industriales, Técnicas ó Comerciales estén encuadrados en lo que se manifiesta en el apdo. E) inc. a) y hubieran aprobado el primer año de la carrera, debiendo ingresar al segundo año de su carrera.
- 4) A los postulantes que además de estar encuadrados en el inciso anterior deban ingresar a al carrera correspondiente al tercer año, y así sucesivamente en orden creciente hasta el final de su carrera.

E) OBLIGACIÓN DE LOS BECADOS

- 1) Los postulantes que resulten beneficiados con la adjudicación de la beca, deberían comprometerse a cursar y aprobar en su totalidad el año completo, antes del comienzo del año lectivo siguiente.
- 2) Para aquellos casos que los postulantes no hubieran aprobado la totalidad de los cursos ó materias que en él se dictan, a la finalización del mismo podrán enviar la solicitud correspondiente para el año próximo dentro de los términos estipulados en el apdo. E), acompañados de una constancia y/o certificado debidamente firmado y sellado por la escuela a que concurrió en la que conste la o las materias adeudadas o a rendir, la fecha de examen de las mismas y la condición en que queda el postulante para con dicha escuela de no aprobarse la o las materias correspondientes.
- 3) Los postulantes que resulten beneficiados con la adjudicación de la beca correspondiente, estarán obligados a remitir a la Comisión Mixta de Becas toda la documentación que le sea requerida dentro de los plazos que la misma le conceda a los efectos de completar o complementar los antecedentes que dieron motivo a la adjudicación como así mismo cualquier información que le sea solicitada sin perjuicio de remitir las notas aclaratorias sobre la marcha de su carrera.
- 4) Todos los becados estarán obligados a remitir a la Comisión Mixta de Becas toda la documentación que le sea requerida, la certificación oficial o copia autenticada de las notas de calificación que obtuvieron en sus exámenes bimestrales, cuatrimestrales o de cualquier tipo de evaluaciones que por modificaciones de reglamentaciones se implementaren y que hacen a la marcha de sus estudios, dentro de los diez (10) días de rendido dicho examen.

- 5) Cuando el becado perdiera su condición de alumno regular, el beneficio otorgado caducará a la fecha de producirse tal situación, debiendo reintegrar el trabajador los aportes percibidos en la proporción que determine la Comisión Mixta de Becas, de acuerdo a los antecedentes del caso.

TITULO VI - CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 39: COMPOSICION DEL SISTEMA REMUNERATIVO.

El sistema remunerativo de este convenio está constituido por el sueldo básico mensual, con mas los adicionales cuando correspondan, asociados directamente a la función o tarea del/la trabajador/a.

I – Agrupamiento Servicios y Maestranza

II – Agrupamiento Administrativo

- Ayudante Administrativo
- Auxiliar Administrativo
- Administrativo
- Administrativo Especializado

III – Agrupamiento Operativo

- Medio Oficial
- Oficial
- Oficial Especializado

IV – Agrupamiento Técnico Profesional

- Auxiliar Técnico
- Técnico
- Técnico Especializado

ARTICULO 40: ADICIONALES

Se reconocerán los siguientes adicionales a saber:

Adicional por antigüedad: Se fija en un dos (2%) del SBM de la Categoría 1, Nivel 1, por año de servicio del trabajador, desde la firma del presente Convenio.

Adicional Quebranto de Caja: El personal que realice efectivamente tareas de cajero con atención al público manejando dinero en efectivo, percibirá un adicional mensual del veinte por ciento (20%) del SBM Categoría 1, Nivel 1.

Adicional por Dedicación Funcional: Se otorgará a aquellos agentes que determine LA EMPRESA, conforme la reglamentación que a ese efecto emita y cuyo tipo de tarea requiera una dedicación de tiempo completo, por lo que podrán ser requeridos y deberán intervenir fuera de las horas y días normales de trabajo. Dicho adicional será equivalente a la suma de un treinta por ciento (30%) del SBM Categoría 1, Nivel 1.

Adicional por Guardias: Se fija un adicional del treinta por ciento (30%) calculado sobre el SBM del trabajador, que se liquidará en forma mensual y permanente.

Las partes acuerdan que el más conveniente es el que funciona con un esquema de 4 (cuatro) equipos de trabajo, con un ciclo de 7 (siete) días trabajados y un (1) descanso. Un equipo para el turno mañana, otro para el turno tarde y otro para el turno noche. Luego de finalizado el Turno Noche, corresponden 5 (cinco) días de descanso. Todos con turnos corridos de 8 (ocho) horas.

Turno mañana: de 06:00 a 14:00 hs.

Turno Tarde: de 14:00 a 22:00 hs.

Turno Noche: de 22:00 a 06:00 hs.

Guardia Técnica Operativa: El personal comprendido en los Niveles 1 a 5 percibirá una suma equivalente al 6% del SBM correspondiente al Nivel 1 Categoría 1 vigente a la fecha de realización de la Guardia Técnica Operativa y por cada guardia semanal. Es decir que por cada semana íntegra, y si no llega a trabajarla, se pagará cada día, por el valor resultante de dividir por siete el valor de la semana y multiplicarlos por cada uno de los días trabajados.

El personal comprendido en el Nivel 6 percibirá una suma equivalente al 8% del SBM del Nivel 1 Categoría 1 vigente a la fecha de realización de la Guardia Técnica Operativa y por cada guardia semanal. Es decir que por cada semana íntegra, y si no llega a

trabajarla, se pagará cada día, por el valor resultante de dividir por siete el valor de la semana y multiplicarlos por cada uno de los días trabajados.

ARTICULO 41: TAREAS MAS VALORIZADAS.

Los trabajadores a los que transitoriamente se les asignen tareas comprendidas en otra categoría o subcategoría distintas a las que tienen asignadas, percibirán la remuneración que corresponda a la tarea efectivamente realizada.

Para que se genere este derecho, la asignación de la tarea tendrá que ser por jornada completa y por un lapso no inferior a diez (10) días.

El desempeño de la tarea de una categoría o subcategoría superior por un lapso no inferior a ciento ochenta (180) días continuos ó discontinuos en un año aniversario determinará automáticamente la promoción del trabajador a dicha categoría o subcategoría superior.

ARTICULO 42: GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR AÑOS DE SERVICIOS.

Asimismo como reconocimiento especial al personal que cumpla veinticinco (25) años de servicio en la Empresa, se hará acreedor a una compensación única y total con SAC incluido, equivalente a la suma de un (1) mes de sueldo básico mensual, la que será abonada en el mes siguiente que cumpla dicho extremo.

Del mismo modo, como reconocimiento especial, el personal que cumpla treinta (30) años de servicio en la Empresa, se hará acreedor a una compensación única y total con SAC incluido, equivalente a la suma de un sueldo y medio (1,5) básico mensual, la que será abonada en el mes siguiente que cumpla dicho extremo.

Finalmente, como reconocimiento especial, el personal que cumpla treinta y cinco (35) años de servicio en la Empresa, se hará acreedor a una bonificación se hará acreedor a una compensación única y total con SAC incluido, equivalente a la suma de dos (2) sueldos básico mensual, la que será abonada en el mes siguiente que cumpla dicho extremo.

Se acuerda expresamente que la presente gratificación especial tendrá el carácter de no remunerativa, por tratarse de un concepto extraordinario considerado como un premio especial y excepcional que no tiene carácter salarial y alimentario a los efectos de la seguridad social, debiendo sin perjuicio de ello efectuarse los aportes sindicales y convencionales.

TITULO VI – BENEFICIOS SOCIALES

ARTICULO 43: OBRA SOCIAL (VER CON LA EMPRESA)

Las partes convienen que la Obra Social destinataria de los aportes y contribuciones del personal comprendido en este Convenio sea la OBRA SOCIAL FEDERAL DE LA FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS (O.S.F.Fe.N.T.O.S.), inscripción ANSSAL N° 1-2530-1. Sin perjuicio del derecho del interesado a optar por otra distinta de acuerdo a lo dispuesto por la legislación vigente.

El personal que se excluya del presente Convenio Colectivo se mantendrá en la O.S.F.Fe.N.T.O.S. hasta tanto opte por otra Obra Social.

TITULO VIII – RESCISIÓN DEL VÍNCULO.

ARTICULO 44: INDEMNIZACIÓN POR ANTIGÜEDAD O DESPIDO

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

ARTICULO 45: GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA POR JUBILACIÓN.

El personal dado de baja al acogerse a la jubilación ordinaria, que acredite una antigüedad en la Empresa superior a 25 años percibirá al retirarse una bonificación equivalente a seis (6) meses de su última remuneración total mensual con exclusión de la parte proporcional que corresponda por Sueldo Anual Complementario, pagadero en seis cuotas mensuales.

TITULO IX – RELACIONES GREMIALES.

ARTICULO 46: LUGARES PARA EL DESARROLLO DE TAREAS SINDICALES.

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

ARTICULO 47: CARTELERAS

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

Solamente podrán exhibirse en dichas carteleras comunicados que lleven papel con membrete de la PARTE SINDICAL, o de entidades relacionadas con el mismo y debidamente firmadas por las autoridades correspondientes.

ARTICULO 48: DESEMPEÑO DE CARGOS EJECUTIVOS O REPRESENTATIVOS EN ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES CON PERSONERÍA GREMIAL O EN ORGANISMOS O COMISIONES QUE REQUIERAN REPRESENTACIÓN SINDICAL.

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

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

Asimismo la Empresa otorgará hasta cuatro (4) permisos pagos de hasta siete (7) días por año calendario a los delegados congresales que designe la parte sindical para concurrir a los Congresos Ordinarios y Extraordinarios que convoque la Fe.N.T.O.S., cuya fecha y duración deberá ser comunicada a la Empresa con la debida antelación. Tal franquicia se otorgará hasta dos (2) delegados con poderes, sin perjuicio de los permisos que en exceso se puedan otorgar.

ARTICULO 49: RECONOCIMIENTO GREMIAL Y CUOTA SINDICAL

- a) La empresa reconoce al Sindicato Obras Córdoba, como único representante de los trabajadores comprendidos en este Convenio con el sentido y alcance que se desprende de la Ley 23.551 de Asociaciones Gremiales.
- b) La empresa descontará a los trabajadores/as afiliados al Sindicato, la cuota mensual de acuerdo con la legislación vigente y efectuará el pago dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de efectuadas las retenciones.
- c) Contribución Solidaria: Se establece en los términos del artículo 37 de la Ley N° 23551 y el artículo 9 de la Ley 14250, una contribución solidaria a favor del Sindicato Obras Córdoba a cargo de todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de la Convención Colectiva mencionada, equivalente al dos por ciento (2 %) de las remuneraciones mensuales brutas que perciban los mismos, cuyo importe se aplicará a sostener los gastos de gestión y negociación de acuerdos y convenios colectivos que benefician a todos los trabajadores, al sostenimiento de fines culturales y sociales, actuando la Empresa como agente de retención de dicha contribución en los términos del artículo 38 de la Ley 23551, encontrándose eximido de tal contribución los trabajadores que se encuentren afiliados a la Entidad Sindical, lo que será abonado dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de efectuadas las retenciones.

TITULO X – PRECISIONES LEGALES

ARTICULO 50: MENCION 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 dichas normas legales que se transcriben en el presente Convenio, se aplicará automáticamente, siempre que la misma no afecte los beneficios reconocidos en esta convención, los que mantendrán su vigencia durante el plazo de aplicación del presente.

ARTICULO 51: AUTORIDAD DE APLICACIÓN.

Ambas partes reconocen, como autoridad administrativa de aplicación del presente Convenio Colectivo de Empresa, 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 y 23.546 (t.o. 2004).

TITULO XI – HOMOLOGACION

ARTICULO 52: HOMOLOGACION

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.

ARTICULO 53: ENTREGA DE EJEMPLARES DEL CONVENIO

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