

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL PERSONAL DE OBRAS SANITARIAS MUNICIPAL.**

**TEXTO ACTUALIZADO SEGÚN TEXTO ORDENADO POR DECRETO N° 16-15 DE PRESIDENCIA DEL H.C.D. CON LAS CORRECCIONES, MODIFICACIONES Y AGREGADOS INTRODUCIDOS POR LA ORDENANZAS Nro. 6778/15.-**

### **DECRETO 17-15**

Junín, 3 de Septiembre de 2015.-

Visto: La Ordenanza N° 6709/15, promulgada por Decreto N° 1400 de 21-04-2015 del D.E. Municipal, por la que se autoriza al Presidente del H.C.D. a ordenar y actualizar el texto de las normas que hayan tenido modificaciones; y

Considerado: Que la Ordenanza N° 6778, aprobada el 14 de Julio de 2015, no soló sancionó sino que efectuó correcciones, modificaciones y agregados al Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Municipal de Obras Sanitarias.

Que, en razón de esto último, el texto del articulado de dicho Convenio Colectivo, que pasa a regir la relación de empleo entre el Municipio y los agentes municipales de Obras Sanitarias, no ofrece la debida claridad en cuanto a su alcance y vigencia, factor indispensable para el logro de la correcta aplicación de toda norma jurídica, en particular, se tenemos presente que estos Acuerdos Laborales se instituyen a partir de la vigencia de la Ley Provincial N° 14.656.

Que, la Presidencia del H.C.D. se encuentra facultada por la Ordenanza 6709/15 para llevar adelante la actualización y ordenamiento de la legislación municipal, tal como lo dispone en su Artículo 1º, el que dispone: “*Autorízase y facultase al Presidente del Honorable Concejo Deliberante de Junín para ordenar y actualizar el texto de las Ordenanzas que hayan tenido modificaciones, efectuando las adecuaciones de numeración y correlación de articulado que fuere menester y, en su caso, la cita de textos normativos locales que pudieran estar relacionados*”.

Que, por ello, el Presidencia del Honorable Concejo Deliberante:

### **DECRETA**

**ARTÍCULO 1º.**- Apruébase de conformidad con las facultades conferidas por la Ordenanza N° 6709/15, promulgada por Decreto N° 1400 del D.E. de fecha 21-04-2015, el texto Ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo del Personal de Obras Sanitarias de la Municipalidad de Junín, atento las modificaciones, correcciones y agregados introducidos por la Ordenanza Nro. 6778/15 que lo sancionara, que como Anexo forma parte integrante del Presente Decreto.

**ARTÍCULO 2º.**- Remítase copia del presente Decreto y del Texto Ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo del Personal Municipal de Obras Sanitarias, al D.E. Municipal y al Sindicato del Personal de Obras Sanitarias de Junín para su notificación y, asimismo, suscripción de éste último por las partes signatarias para su presentación por ante las Entidades y Organismos Públicos

competentes para su homologación y aplicación.

**ARTÍCULO 3º.** El presente Decreto será refrendado por el Sr. Secretario del H.C.D. de Junín.

**ARTÍCULO 4º.** Regístrese, comuníquese, publíquese en el Boletín Oficial Municipal y archívese.-

## ANEXO I

### CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO.

#### TITULO 1: RECAUDOS FORMALES – AMBITOS DE APLICACIÓN

##### **ARTICULO 1º: EL LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION**

JUNIN, ABRIL 2015

##### **ARTICULO 2º: MIEMBROS PARITARIOS**

Las partes designan en el marco de las negociaciones colectivas a los siguientes integrantes paritarios:

El Sindicato del Personal de Obras Sanitarias Junín, representado por el señor, Fabián AGOSTI, Marcelo FERNANDEZ, Víctor PORTERO, Hugo PONTEPRINO, Claudio VIGORELLI, Luís PELIZZA, Diego SAN MARTIN, Roberto DUARTE y, Ever UTHURRIAGA; la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias, representada por el Sr. Adrián Ricardo BERNAL y la Dra. Sara Beatriz ELHELOU y; la Dirección General de Obras Sanitarias de la Municipalidad de Junín, representada por el Sr. Intendente Mario A. MEONI y el Secretario Gral. Javier GABRIELLI.

##### **ARTICULO 3º: PARTES CONTRATANTES Y ACREDITACION DE PERSONERIA**

EL SINDICATO DEL PERSONAL DE OBRAS SANITARIAS – JUNIN (Si.P.O.S- JUNIN), Personería Gremial N° 1386, con domicilio en la calle 25 de Mayo N° 343 de la ciudad de Junín, Provincia de Buenos Aires, representado en este acto por los Sres. Fabián AGOSTI, en su carácter de Secretario General, Marcelo FERNANDEZ, en su carácter de Secretario Adjunto, Víctor PORTERO, en su carácter de Secretario Gremial y Luís PELIZZA, en su carácter de Secretario de Hacienda y la FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS (Fe.N.T.O.S), Personería

Gremial N° 580, con domicilio en calle Pasco N.º 572/580, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por el Sr. Adrián Ricardo BERNAL, en su carácter de Secretario Técnico – Profesional a cargo de la Secretaría General, en adelantes denominadas PARTES SINDICAL, y; la MUNICIPALIDAD DE JUNIN, con domicilio en la calle Rivadavia N° 16 de la ciudad de Junín, Provincia de Buenos Aires, representada por el Sr. Intendente Mario A. MEONI y el Secretario Gral. Javier GABRIELLI, en adelante denominada D.G.O.S.J (Dirección General de Obras Sanitarias Junín), convienen en formalizar la siguiente convención colectiva de trabajo, de acuerdo a la topología establecida por las leyes 14.250 (T.O. Decreto 1135/2004), la ley 23546 (T.O. 2004) así como el Art. 24 de la Ley 24.013.

#### **ARTICULO 4º: ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE LOS TRABAJADORES A QUE SE REFIERE**

La presente convención colectiva de trabajo, comprende a todos los/as trabajadores/as de la Dirección General de Obras Sanitarias – Municipalidad de Junín, cualquiera sea su situación de revista, tipo de contrato que lo vincule con la actividad o imputación presupuestaria.

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

Es de aproximadamente 80 trabajadores/as.

Todas las funciones y tareas que sean propias y necesarias de la actividad y que efectúa la Municipalidad de Junín deberán ser realizadas por trabajadores en relación de dependencia directa de la Dirección de Obras Sanitarias, salvo aquellas que de acuerdo al presente convenio puedan ser catalogadas como tareas eventuales y no permanentes, de acuerdo con el artículo 36º, en cuyo caso deberá darse intervención a la Ju. P.A.R (Art. 71º) a fin de fijar nivel y metas de los mismos.

#### **ARTICULO 6º: ZONA DE APLICACIÓN**

La zona de aplicación corresponde a toda la extensión territorial del partido de Junín y a las operaciones o explotaciones de los servicios de agua potable, saneamiento y cloacales por parte de la Municipalidad de Junín y/o de las futuras concesiones o adjudicaciones y adquisiciones que puedan ocurrir dentro de su jurisdicción.

#### **ARTICULO 7º: PERIODO DE VIGENCIA**

Las condiciones generales de trabajo establecidas en la presente convención colectiva de trabajo regirán a partir del 28-04-2015 hasta el 28-04-2017.

En tanto que respecto a las condiciones económicas, las partes acuerdan que serán revisadas anualmente a partir de la firma del presente.

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

## **TITULO II: DERECHOS DEL TRABAJADOR.**

**ARTICULO 8º: PRINCIPIOS APPLICABLES:** Para la interpretación y aplicación de los derechos y garantías establecidas a favor de los trabajadores de la actividad se atenderán los siguientes principios:

1. In dubio pro operario;
2. Primacía de la realidad;
3. Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador;
4. Equidad e igualdad en todos los aspectos de las condiciones de trabajo;

**ARTICULO 9º: INGRESO AL PUESTO DE TRABAJO:** El ingreso de los trabajadores de la actividad, será siempre en la primera categoría escalafonaria para la que sea contratado.

La estabilidad laboral comprende la estabilidad en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado y en la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel escalafonario.

**ARTICULO 10º: ESTABILIDAD EN EL CARGO:** Todos los empleados incluidos en planta permanente que integran los escalafones correspondientes adquirirán el derecho a la estabilidad en su cargo transcurridos los tres (3) meses de trabajo efectivo.

Los empleados de planta transitoria gozarán, igualmente, de todos los derechos y garantías establecidos en el presente convenio colectivo mientras se desempeñen como dependientes de la Dirección de Obras Sanitarias.

## **TITULO III. COMPROMISO SOCIAL**

### **ARTICULO 11º: DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y DERECHOS**

La Municipalidad de Junín y el Sindicato del Personal de Obras Sanitarias Junín 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 y distribución de agua potable no debe interpretarse de manera restringida por mera referencia al volumen y a las tecnologías, sino como un bien social, esencial y cultural.

\* Que el recurso agua, representa para el país un activo estratégico, siendo la comunidad un actor protagónico, en tanto usuario, en la utilización responsable y eficiente del recurso hídrico.

En tal sentido, es voluntad de las partes desarrollar programas de concientización para el uso racional del recurso, 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 los trabajadores y 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, mental y estimulen su desarrollo y desempeño.

#### **ARTICULO 12º: OBJETO Y COMPROMISOS**

Constituye un objeto primordial en el accionar de las partes, la creación de todos los medios que posibiliten la prestación eficaz de los servicios sanitarios, teniendo presente que el servicio de producción y distribución de agua potable constituye a su vez un servicio esencial para la comunidad.

Por ello la Municipalidad de Junín se compromete a:

1. Operar, distribuir, mantener, optimizar, fiscalizar, gestionar y administrar el servicio público de agua potable, desagües cloacales y desagües pluviales urbanos, para los actuales usuarios, así como, el cubrimiento de necesidades del resto de la población, en su área de acción, y dentro de sus posibilidades presupuestarias.
2. Impulsar acciones que respondan a las políticas públicas emanadas del Gobierno Nacional, Provincial y Municipal, en el sentido de dar respuesta adecuada a la demanda social en materia de abastecimiento de agua potable y desagües cloacales, a la población de menores recursos económicos que no cuentan con los servicios básicos mínimos y que requieren de acciones inmediatas.
3. Procurar los recursos necesarios a fin de desarrollar acciones para prevenir impactos ambientales.
4. Estimular la coherencia entre los valores y principios éticos de la organización y la actitud individual del personal.
5. Promover la diversidad por medio de normas que prohíben prácticas discriminatorias, así como garantizar la equidad en la participación de hombres y mujeres en el cubrimiento de cargos.
6. Valorar las capacidades potenciales, estimulando a los empleados por medio de la remuneración y de la inversión en su desarrollo profesional, teniendo en cuenta sus capacidades futuras de crecimiento y desarrollo de nuevas habilidades.
7. Elaborar planes y metas para alcanzar los patrones de superioridad en salud, seguridad y condiciones medioambientales de trabajo, desarrollando campañas regulares de concientización.
8. Establecer mecanismos de dialogo con los distintos sectores, Departamento Ejecutivo de la Municipalidad, D.G.O.S.J, (Dirección General de Obras Sanitarias Junín) y del Si.P.O.S a fin

de favorecer una gestión permanente de estrategias, resultados y convivencias de sus integrantes.

9. Crear programas y mecanismos formales para oír, evaluar y acompañar preocupaciones, sugerencias y críticas de los jefes con el objetivo de construir nuevos aprendizajes y conocimientos además de mejorar los procesos de trabajo.
10. Elaborar una Memoria Anual que contenga el Balance Social de la D.G.O.S.J (Dirección General de Obras Sanitarias Junín) fácilmente accesible que integre las dimensiones sociales, ambientales y económicas de la actividad, incluyendo resultados tanto favorables como desfavorables y los respectivos desafíos, con metas para los próximos periodos.
11. Monitorear el cumplimiento de la legislación y de la presente norma convencional.
12. Abordar el dialogo social con el Sindicato de manera responsable, transparente y abierta, a fin de mantener armoniosas relaciones laborales para la concreción de una fructífera concertación social.
13. Mantener informado al Si.P.O.S sobre las condiciones de trabajo, datos económico-financieros y relativos a objetivos estratégicos en tiempo y forma, de manera tal que sus integrantes se posicionen, para una correcta protección de los derechos de sus representados.

Por su parte el Si.P.O.S se compromete, a través de su Comisión Directiva, Delegados y Representantes a:

1. Promover, incentivar, comunicar e impulsar los principios básicos del servicio, el trabajo, la solidaridad, la conducta ética, la defensa de la verdad, la convivencia, el dialogo y la participación activa expresada en los puntos anteriores.
2. Mantener informada a la D.G.O.S.J, sus Directivos y Representantes de cualquier situación anómala que pueda afectar los servicios, sus bienes o los principios señalados en este Convenio.
3. Impulsar toda forma de capacitación, difusión, comunicación e información relacionada con la D.G.O.S.J, el Si.P.O.S y los servicios prestados.

#### **FINES COMPARTIDOS:**

Agua potable y saneamiento, en condiciones de calidad, seguridad, eficiencia y productividad, recoger y tratar desagües cloacales y mantener los desagües pluviales urbanos.

En tal sentido, las partes acuerdan en hacer efectivos todos y cada unos de los compromisos expresados a fin de que los servicios de agua potable y saneamiento sean brindados en condiciones de calidad, seguridad, eficiencia y productividad así como recoger y tratar desagües cloacales y mantener los desagües pluviales urbanos en óptimas condiciones en pos del mejoramiento de la calidad de vida de toda la población del partido de Junín.

#### **TITULO IV: TIEMPO DE TRABAJO Y JORNADAS DE DESCANSO**

##### **ARTICULO 13: JORNADA DE TRABAJO**

###### **13.1) Jornada común de lunes a viernes**

Se establece la jornada de trabajo convencional de cuarenta (40) horas semanales y ocho (8) horas diarias continuas de lunes a viernes, salvo las excepciones que se indican en los incisos siguientes: Para el personal con jornada común continua, el exceso de la jornada de ocho horas diarias, cuarenta (40) semanales será considerado como hora extra convencional con 50% de recargo en días hábiles.

A partir de los días sábados a las 13:00 horas, domingos y feriados, las horas extras convencionales llevarán un recargo del 100%.

Por su parte, el personal que se encuentre comprendido dentro de los niveles 5, 6 y 7 y cuya jornada sean de ocho (8) horas con horario habitual, y tenga amplia disponibilidad horaria, el exceso superior a nueve (9) horas, será considerado como hora extra convencional con recargo del 50% en días hábiles.

La remuneración por horas extras se calculará sobre la base del cociente que resulte de dividir la retribución regular, total y permanente mensual que perciba el trabajador/a, por treinta (30) días y luego multiplicarlo por el número de horas que tenga asignada de labor.

### **13.2) Jornada en guardias rotativas.**

**Jornada de 2 y 3 turnos:** se regirán por lo dispuesto en el Art. 196 y siguientes de la LCT, Art. 25 de la ley 24.013, ley 11544 y sus decretos reglamentarios con la distribución que se indique para el trabajo por equipos (Art. 202 LCT) conforme a los Arts. 2, 3, 10 del decreto 16.115/33.

En las guardias rotativas de tres turnos, la jornada convencional es de 8 horas diarias al igual que en la de dos turnos.

Las tareas organizadas por turnos (guardia rotativa) se ajustarán a las disposiciones siguientes: El personal que trabaje en días normales de su ciclo laboral, percibirán por las horas que realicen en exceso de su horario normal los siguientes porcentajes:

**De lunes a viernes:** al 50%

**Sábados:** Desde las 00:00hs hasta las 13:00hs al 50%  
Después de las 13:00hs y hasta las 24:00hs al 100%

**Domingos:** Desde las 00:00hs hasta las 24:00 al 100%

**13.3)** El personal que fuera convocado para trabajar en su día de descanso o feriados, percibirá sobre todas las horas trabajadas el siguiente porcentaje:

Desde las 0:00hs hasta las 24:00hs. Al 100%

### **Diagrama de guardia rotativa de tres turnos.**

Las partes acuerdan que el más conveniente es el diagrama de guardia rotativa de tres turnos que se adjuntan al presente, el cual funciona con cuatro equipos de trabajo, un promedio semanal de 42 horas de trabajo. Los horarios para las guardias serán los siguientes:

Turno mañana: 04 a 12 horas

Turno tarde: 12 a 20 horas  
 Turno noche: 20 a 04 horas  
 El restante descanso

El diagrama de guardia es de 7 días de trabajo de mañana por un día de descanso, 7 días de tarde por un día de descanso y siete días de noche con cinco días de descanso, con turnos de ocho horas.

Ejemplo:

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	M	D	T	T	T	T	T	D	N	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	T		
B	T	T	D	N	N	N	N	N	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M	M	D	T	T	T	T	T	T	T	D		
C	N	N	N	D	D	D	D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	T	T	T	T	T	T	T	D	N	N	N	N	N		
D	D	M	M	M	M	M	M	M	D	T	T	T	T	T	T	D	N	N	N	N	N	N	D	D	D	D	M	M			
	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M

#### 13.4) Modalidades y condiciones laborales

Las partes acuerdan que, en el ámbito de la JU.P.A.R (Art. 71º) se definirá la modalidad y condiciones laborales del puesto, designación del sector, nivel y meta dentro de los treinta (30) días corridos de homologado el presente convenio.

#### 13.5) Régimen de descanso

El régimen de descanso y francos se ajustara a las normas vigentes o las que en el futuro las sustituyan.

#### 13.6) Guardia Técnico Operativa (Pasiva)

Cuando el personal deba permanecer en situación de guardias técnico operativas en el domicilio, será encuadrado en las siguientes normas:

- Durante la guardia técnica operativa, el personal estará provisto de un aparato de radio llamado de alto alcance y/o de telefonía celular, y deberá organizar sus actividades personales de manera tal que pueda llegar al lugar en que se requiere su presencia en un plazo razonable.
- El personal comprendido percibirá un adicional del 40% (cuarenta por ciento) que se liquidará en forma mensual y permanente, calculado sobre el sueldo básico mensual. La duración de la misma será de quince (15) días corridos, debiéndose reconocer al agente el 3,33% (tres con treinta y tres por ciento) por cada día adicional o feriado que el agente realice.  
La función de esta guardia es atender las urgencias que puedan comprometer el continuo servicio de agua y cloacas; no reemplaza las horas extras legales que pudieran corresponder.

#### 13.7) Adicionales:

La compensación para el personal al que se le asignen guardias técnico operativas, o tareas en 2 y 3 turnos, serán los que se establecen en el TITULO 6 CONDICIONES ECONOMICAS.

#### **ARTICULO 14: MANTENIMIENTO DE LOS SERVICIOS**

Atento al carácter esencial que reviste el servicio de producción y distribución de agua potable, el personal asignado en forma permanente o transitoria a funciones o tareas que afecten el suministro o prestación de los servicios, deberá con carácter obligatorio, permanecer en el puesto de trabajo desempeñando las funciones asignadas hasta tanto se produzca su relevo, extendiendo su jornada habitual, en estas circunstancias excepcionales, hasta cumplir como máximo 12 horas de labor. A estos efectos, las horas extras realizadas se abonarán con un recargo del 50% si han sido cumplidas en días laborales o del 100% si lo fueron en días domingos, feriados o sábados después de las 13 hs.

Por tanto la prolongación de la jornada habitual sólo será de manera excepcional, y para salvaguardar las situaciones previstas.

En tales circunstancias, la Dirección General de Obras Sanitarias de Junín facilitara los medios para que el/la trabajador/a comunique a su familia la novedad de extender su jornada, si así lo solicite.

#### **14.1º) SERVICIO PUBLICO ESCENCIAL. GUARDIAS MINIMAS EN CASO DE HUELGAS O MEDIDAS DE ACCION DIRECTA**

Dado el carácter de servicio público esencial que tiene la producción y distribución de agua potable, actividad de la D.G.O.S.J, los servicios mínimos a prestar por los trabajadores/as, en caso de existir un conflicto de trabajo y/o medidas de acción directas o huelgas de carácter general, sectorial o de la D.G.O.S.J, deberán atender las emergencias que impliquen riesgos para la salud de los usuarios en un todo de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 24 de la ley 25877 y el decreto 272/2006 o la que en el futuro la modifique o sustituya.

El personal comprendido en este esquema involucra los equipos de trabajo mínimos esenciales de cada área los que serán definidos por la Ju.P.A.R (Art. 71º).

#### **ARTICULO 15: ENFERMEDADES Y/O ACCIDENTES INCULPABLES**

##### **15.1º) Plazo. Remuneración (Art. 208 LCT)**

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

La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador/a será liquidada conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los

servicios, con mas los aumentos que durante el periodo 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 renumeraciones variables, se liquidara en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el ultimo semestre de prestación de servicio, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador/a enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el/la trabajador/a dejare de percibir como consecuencia del accidente o la enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

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

#### **15.2º) Aviso al Empleador:**

El trabajador deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra durante las 2 primeras horas de la jornada laboral en el área donde desempeña sus tareas.

Posteriormente, deberá recibir atención medica de un medico particular para determinar la afección y recibir un diagnostico; durante esa jornada o el día posterior, deberá presentarse en la unidad de medicina laboral, en los horarios establecidos de atención, con certificado medico y diagnostico.

No se atenderán en UML (Unidad de Medicina Laboral) agentes que no presenten certificados médicos.

La UML de acuerdo al diagnostico y evaluación realizada, determinará los días de licencia otorgados y cual será el seguimiento en evaluación y control.

Para aquellos casos en que la patología no le permita deambular, deberá dar aviso durante las dos primeras horas de la jornada laboral al área donde desempeña sus tareas. Luego de recibir asistencia de un medico particular, algún allegado al agente deberá presentar el certificado medico correspondiente en la UML durante la primer jornada o día que no asistió. En estos casos particulares un medico perteneciente a la UML se presentara en el domicilio particular del agente para constatar la patología, avalar los días otorgados y cual será el seguimiento en la evolución y control.

#### **15.3º) Atención Familiar Enfermo:**

Los agentes que no concurren a trabajar por tener que atender a un familiar con problemas de salud (Art. 22º Permiso para Atención de Familiares), deberán dar aviso durante las primeras horas de la jornada laboral al área donde desempeña sus tareas. Al mismo tiempo, deberá presentarse ese mismo día o día posterior a la UML, en los horarios establecidos para atención con certificado medico que acredite la patología del familiar y que indique la necesidad de que tiene que atender al mismo. La UML se presentara en el domicilio indicado para verificar la atención por parte del agente de la D.G.O.S.J. al familiar enfermo.

#### **15.4º) Conservación del empleo (Art. 211 LCT)**

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo (Pago) por causa de accidente u enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviese en condiciones de volver a su empleo, la D.G.O.S.J. deberá conservárselo durante el plazo de un año contando desde el vencimiento de aquellos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del contrato de trabajo en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

Cuando existe enfermedad de corta o larga duración que ocasione al agente impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas, se le concederá licencia en la forma y condiciones que se establece en los apartados anteriores y artículos siguientes. Cuando una junta médica comprobase la existencia de incapacidad permanente que alcance el límite de la capacidad laboral prevista por la ley para el otorgamiento de la jubilación por esta causa, aconsejara su cese para acogerse a dicho beneficio. La autoridad municipal deberá elevar, en un plazo no mayor a treinta días (30) los antecedentes de cada caso a la junta médica provincial, quien deberá expedirse a la mayor brevedad. En los casos en que la junta médica provincial no hubiere pronunciado dictamen al cabo de los 6 meses, el agente continuara gozando del cien por ciento (100) de los haberes hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento.

#### **15.5º) Reincorporación**

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resulte una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador 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 por causa que no le fuera imputable deberá gestionarse la jubilación por incapacidad del trabajador.

#### **ARTICULO 16: ENFERMEDADES CRONICAS Y DE LARGO TRATAMIENTO**

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

- a) Las afecciones comunes crónicas y/o sus recidivas, aún expirado el tiempo de licencias dispuesto en el artículo 15 inc.1, que inhabiliten en el trabajo, reconocida por el servicio médico de la dirección, generara una licencia de hasta treinta días laborables por año aniversario, en forma continua o discontinua con percepción de haberes.
- b) La licencia que establece el artículo 15 inc.1 se extenderá en caso de enfermedades graves calificadas de largo tratamiento hasta un año, incluso en quienes no alcancen la antigüedad superior a los 5 años de servicio o no tengan carga de familia.

#### **ARTICULO 17: ACCIDENTES DE TRABAJO Y/O ENFERMEDADES PROFESIONALES**

Para el caso de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales se aplicará el régimen de reparación integrado por las siguientes normas: la ley 26.773, la Ley de Riesgos del Trabajo 24.557 y sus modificatorias, el Decreto 1694/09, sus normas complementarias y reglamentarias, y las que en el futuro las modifiquen o sustituyan.

Ocurrido el accidente, la D.G.O.S.J. deberá proceder de la siguiente manera:

Asistir de inmediato al accidentado, ayudándolo a trasladarse hasta el centro asistencial de la red

medica más cercana que brinde atención a los pacientes conforme a la A.R.T que los cubra. El agente: para recibir atención deberá presentar la credencial de la A.R.T que preste cobertura a los empleados de la comuna, y de permitirlo la urgencia, se deberá confeccionar al trabajador el formulario “solicitud de atención médica”.

Concluida la etapa de asistencia al accidentado, se dará aviso a la D.G.O.S.J o superior a cargo. La D.G.O.S.J debe como máximo dentro de las 24 horas de ocurrido el siniestro completar la planilla “denuncia de accidente de trabajo o enfermedad profesional” de la A.R.T que preste cobertura a los empleados de la comuna y remitirla en la misma jornada a la dirección de personal municipal.

#### **ARTICULO 18: VACACIONES. LICENCIA ORDINARIA (ART. 150 LCT)**

**18.1º) El trabajador gozara de un periodo mínimo y continuado de licencia anual remunerado por los siguientes plazos:**

De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda los cinco años.

De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco años no exceda los 10 años.

De veintiocho (28) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de diez años no exceda los 20 años.

De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad excede de 20 años.

Para determinar la extensión de las vacaciones, atendiendo la antigüedad en el empleo, se computara como tal aquella que tenga el trabajador al 31 de diciembre al año que corresponda la misma.

La licencia ordinaria se interrumpe cuando se produzcan algunos de los acontecimientos previstos en el artículo 15 enfermedades y/o accidentes inculpables; art. 16 Enfermedades crónicas y de largo tratamiento y/o recidivas, para lo cual el trabajador involucrado deberá avisar fehacientemente tal novedad a la Dirección, indicando el domicilio en el que se encuentre para el control medico que corresponda.

Independientemente del mismo, se le podrán exigir al trabajador las constancias médicas correspondientes.

#### **18.2) Requisitos para su goce. Comienzo de licencia. (Art. 151 LCT)**

El trabajador para tener derecho cada año al beneficio establecido precedentemente en el inc. 1 del Art. 18, 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 computaran como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

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

**Jornada en Turno** (guardias rotativas): la licencia deberá comenzar al día siguiente a aquel en el que el trabajador gozara del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquel fuese feriado.

#### **18.3) Tiempo trabajado. Su cómputo. (Art. 152 LCT):**

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

goce de sueldos del art. 20.1.

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

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el art. 18.2, gozara de un periodo de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada 20 días de trabajo efectivo, computable de acuerdo a lo descripto en el inciso anterior.

#### **18.5) Retribución:**

El/la trabajador/a percibirá retribución durante el periodo de vacaciones la que se determinara de la siguiente manera y conforme lo dispuesto en el Art. 155 de la LCT

- 1) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por 25 el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.
- 2) Si la remuneración se hubiese fijado por días o por hora, se abonara por cada día de vacación el importe que le hubiera correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme con las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuese mayor.

Si la jornada habitual fuese superior a las ocho horas, se tomara como jornada la real en tanto no excede de nueve 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 horas complementarias se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que este perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.

La retribución correspondiente al periodo de vacaciones deberá ser satisfecha en el mes de Enero de cada año.

#### **18.6) Indemnización. (art.156 LCT):**

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 periodo de descanso proporcional a la fracción del año trabajado.

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

### **ARTÍCULO 19: EPOCA DE OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA ORDINARIA DE VACACIONES:**

#### **19.1) Período:**

a) El goce de la licencia anual ordinaria se concederá dentro del periodo comprendido entre el 1 de Octubre y el 30 de Septiembre del año siguiente.

b) La D.G.O.S.J deberá garantizar a los trabajadores como mínimo un periodo vacacional cada tres años en la temporada alta: del 1 de Diciembre al 31 de Marzo.

Ese descanso no puede ser inferior a siete días corridos salvo que sea aplicable el art. 18. 4 del presente convenio por no tener un cómputo suficiente de servicios

**19.2)** Se otorgara la licencia atendiendo en lo posible la fecha solicitada por el trabajador, quien deberá solicitarla con treinta (30) días de anticipación, la D.G.O.S.J procederá a programar estas licencias, distribuyéndolas en función de las necesidades operativas y funcionales.

**19.3)** Es obligación de la persona controlar su inclusión en los programas de licencia y en caso de haber sido omitido o mal incluido, en alguno de ellos, comunicar el hecho a su superior en forma inmediata antes de transcurridos los veinte (20) días de la notificación de la licencia.

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

**19.5)** En casos excepcionales, la licencia podrá acordarse en la época del año que el/la trabajador/a la solicite, ya sea en forma total o fraccionada siempre que ello haya sido acordado por las partes.

**19.6)** En casos de emergencia la Dirección podrá interrumpir la licencia del trabajador, debiendo proceder a reintegrar inmediatamente los días interrumpidos, una vez cubierta la emergencia.

**19.7)** Vacaciones Guardias Rotativas de 2 y 3 turnos: para evitar inconvenientes en la organización de los sectores de trabajo que desarrollen tareas en guardias rotativas de dos y tres turnos, las partes acuerdan que el otorgamiento de la licencia ordinaria por vacaciones sea de forma tal que los/las trabajadores/as gocen las mismas sin alterar el ritmo de las guardias.

#### **ARTÍCULO 20: OTRAS LICENCIAS. LICENCIAS ESPECIALES.**

El/la trabajador/a gozara de las siguientes licencias especiales, las que serán pagas y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el Art.18.5, en un todo de acuerdo con lo que establece el 155 de la LCT:

- A) Por nacimiento de hijo, cinco (5) días corridos, adicionándose un (1) día más en caso de nacimientos múltiples.
- B) Por adopción, diez (10) días corridos.
- C) Por matrimonio, quince (15) días corridos
- D) Por fallecimiento del cónyuge o la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio en las condiciones establecidas en la ley, y/o de hijos, cuatro(4) días corridos
- E) Por fallecimientos de hermanos, hermanastros, padre, padrastro, madre, madrastra, dos (2) corridos.
- F) Para rendir examen en la enseñanza media dos (2) días corridos, con un máximo de doce (12) días 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 de que el 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 al Art.47 inc. c) de la Ley 22990 o donación de piel

- H) Por fallecimiento de los padres del cónyuge, abuelo, nieto, cuñado o hijo político un(1) día
- I) Por matrimonio de hijo/a dos(2) días
- J) Por mudanza dos (2) días
- K) Por motivos de índole particular, se le reconocerán al agente hasta tres (3) días por año, y en periodos no mayores de un (1) día que serán deducidos de la licencia anual.

#### **20.1º) Licencia sin goce de sueldo**

- a) El agente tendrá derecho como máximo a un (1) año de licencia, mas una ampliación de tres (3) meses debidamente justificada, sin goce de sueldo por única vez, cuando acredite una antigüedad continua en la D.G.O.S.J de tres (3) años y dicha licencia no afecte el servicio. En el caso de querer reintegrarse antes de cumplido el año, el tiempo mínimo será de tres (3) meses.
- b) Si existiera deuda con el Si.P.O.S. Junín y/o el Municipio únicamente en su carácter de empleador, no así las que adquirió el agente en su carácter de contribuyente o ciudadano de Junín, la misma deberá quedar saldada al momento de tomarse la licencia, la cual tendrá que ser acreditada por la parte gremial ante el Municipio.
- c) Si el agente tuviera que cumplir sanciones disciplinarias y/o se encontrase involucrado en un sumario administrativo, deberá cumplir con ellos antes de iniciar la licencia.
- d) Reemplazante: en caso de agentes de nivel cinco (5) al siete (7), el reemplazo se cubrirá con agentes de mayor categoría del mismo sector y en caso de no cumplir los requisitos y/o perfil para el cargo, será designado un agente de otro sector a criterio de la Ju. P.A.R según el C.C.T.
- e) En caso de que el agente a reemplazar se encuentre dentro del nivel uno (1) al cuatro (4) se cubrirá con personal externo de acuerdo a lo dispuesto en el presente C.C.T.
- f) Estabilidad: el agente reemplazante durará mientras dure la licencia solicitada por el agente al cual reemplaza.
- g) Cumplido el plazo de un (1) año, de no reintegrarse en forma inmediata el agente con licencia sin goce de sueldo, se lo declarara cesante sin necesidad de sumario previo y el reemplazante adquirirá estabilidad según lo establecido en el Art. 10º.

#### **20.2º) Licencia por exámenes. Requisitos**

A los efectos del otorgamiento de la licencia a la que alude el Art. 20 f), los exámenes deberán ser referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismos nacionales, provinciales o municipales. Asimismo el trabajador/a deberá presentar los comprobantes respectivos.

#### **ARTICULO 21º: PERMISO POR RAZONES PARTICULARES**

Por razones particulares debidamente acreditadas, se reconocerán hasta veinticuatro (24) horas por año calendario no más de tres (3) horas como máximo y una (1) hora como mínimo por día, siempre que no afecte el servicio. De coincidir con el horario de ingreso, la respectiva solicitud deberá ser presentada por el/la trabajador/a a su superior directo hasta la primera mitad de la jornada previa.

Para el personal asignado en forma permanente o transitoria a funciones que puedan afectar el

suministro o prestación de los servicios (Guardia de dos (2) turnos, guardia de tres (3) turnos y personal de Atención Integral al Usuario), deberá presentar la solicitud veinticuatro (24) horas antes, a los fines de no superponerse a otra solicitud del mismo sector.

#### **21º.1) Permiso de asistencia médica**

Cuando el/la trabajador/a requiera asistir a consultorios médicos, o se presente la necesidad de realizarse estudios médicos, análisis o tratamientos terapéuticos, luego de agotar las instancias de hacerlo fuera del horario de trabajo y tenga que hacerlo indefectiblemente dentro de su jornada, procederá de la siguiente manera:

. Dará aviso a su jefe directo con 48 horas de antelación, salvo situación imprevista e imposponible. Luego, el/la trabajador/a deberá presentar ante la oficina de Bienestar Social de la Municipalidad el comprobante de asistencia detallando fecha y hora, y precisando el correspondiente diagnóstico.

#### **21.2º) Permiso por razones de Catástrofes y/o Meteorológicos**

En caso de catástrofes ocurridas por situaciones deliberadas, no deliberadas y/o por fuerzas de la naturaleza, que afecte al personal y/o a su grupo familiar, la Municipalidad justificara 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 Ju.P.A.R (Art. 71º) para su solución.

### **ARTICULO 22º: PERMISO PARA LA ATENCION DE FAMILIARES**

En caso de enfermedad o accidente grave del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la ley; así como padres, hermanos o hijos, que convivan con el/la trabajador/a, la D.G.O.S.J concederá el permiso necesario para atender al/los paciente/s si tal cuidado es indispensable por la extrema gravedad de la afección y si dicho trabajador/a es la única persona que puede hacerlo. De acuerdo al art. 15 inc. 3 del C.C.T.

### **ARTICULO 23º: REFRIGERIO**

La D.G.O.S.J. otorgará al personal un plazo de treinta (30) minutos, destinados al refrigerio, al promediar la jornada de trabajo, excepto que por necesidades operativas o de distinta naturaleza, deban otorgarse al finalizar su horario habitual, pudiendo en tal caso retirarse del lugar de trabajo.

Para el personal con tareas de atención integral al usuario, por razones operativas, la jefatura programará los horarios de refrigerio para que siempre este atendido el sector.

### **ARTICULO 24: RESERVA DE PUESTO**

#### **a) Convocatorias Especiales**

La D.G.O.S.J. reservará el puesto de trabajo, en caso de movilización o convocatoria obligatoria conforme a lo dispuesto en el Art. 214 de la L.C.T. o norma que lo sustituya o reemplace.

**b) Del desempeño de Cargos Electivos (Art. 215 LCT).**

Reserva de Empleo. Computo como tiempo de servicio.

Los/as trabajadores/as que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejaran de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte de la D.G.O.S.T, y a su reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones. El periodo de tiempo durante el cual los/as trabajadores/as hubieren desempeñado las funciones precedente aludidas será considerado periodo de trabajo a los efectos del computo de su antigüedad, y frente a los beneficios de la presente Convención Colectiva, que le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios.

**ARTICULO 25º: MATERNIDAD**

**Prohibición de trabajar. Conservación del empleo.**

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

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

En caso de nacimiento pre-termino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no hubiese gozada antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la D.G.O.S.J con presentación de certificado medico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el servicio medico de la Municipalidad.

La trabajadora conservará su empleo durante los periodos 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 periodo de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias o demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase a toda mujer durante la gestación, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el cuarto párrafo de este artículo.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de una enfermedad que, según certificación medica, deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo, vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora de los beneficios previstos en el Art.16 inc. b) del presente Convenio.

**ARTICULO 26º: 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 periodo no superior a un

(1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones medicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un plazo mas prolongado.

La trabajadora y la D.G.O.S.J, 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.

#### **ARTICULO 27º: ESTADO DE EXCEDENCIA. DISTINTAS SITUACIONES-OPTION A FAVOR DE LA MUJER**

La trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia por maternidad, podrá optar por las siguientes situaciones:

- A) Continuar su trabajo en la D.G.O.S.J en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- B) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempos de servicios que se le asigna por este inciso. En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el art.245 de la LCT, por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.
- C) Quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldo por un periodo 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 en la D.G.O.S.J a la época del alumbramiento dentro de los plazos fijados
- D) Para hacer uso de los derechos establecidos en los incisos b) y c) la trabajadora deberá solicitarlo en forma expresa, por escrito y tener un (1) año de antigüedad como mínimo en la D.G.O.S.J
- E) En caso de nacimiento de un hijo con Discapacidad, 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 28º: MATERNIDAD ADOPTIVA**

La D.G.O.S.J otorgara a la trabajadora madre adoptiva, el derecho a la licencia remunerada de noventa (90) 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 presentar a la D.G.O.S.J el certificado del otorgamiento de la guarda con vista a la adopción expedido por la autoridad competente, debiéndose tratar de un menor de hasta seis (6) años.

Si el menor se encontrare en periodo de lactancia le corresponderán también los beneficios que regula el artículo 26-Descansos Diarios Por Lactancia- del presente convenio.

#### **ARTICULO 29º: DE LOS FERIADOS OBLIGATORIOS Y DIAS NO LABORABLES**

**29.1º)** Los feriados nacionales y días no laborables se regirán de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente, o la que en el futuro la sustituya.

- A) Los/las 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), es decir dos (2) días; el día del Perdón (Iom Kipur), un (1) día y los correspondientes a la Pascua Judía (Pesaj), los dos (2) primeros días y los dos (2) últimos días.
- B) Los/as trabajadores/as que profesen la religión islámica, podrán hacer uso de lo establecido por la Ley 24.757, que declara días no laborables el día del Año Nuevo Musulmán (Hegira), el día posterior a la culminación del ayuno (Id Al-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 a la D.G.O.S.J

**29.2º)** El personal que trabaja en turnos de guardia rotativa y técnica operativa que justo tenga la obligación de trabajar en días feriados, se le abonara una remuneración según, Titulo VI, Art. 58º Inciso 5 (Adicional Feriado).

#### **ARTICULO 30º: 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 con un martes o miércoles, el asueto se trasladará al lunes anterior y si coincide con día jueves, viernes, sábado o domingo al lunes siguiente.

La D.G.O.S.J acordara asueto con goce de haberes a todo el personal, con excepción del indispensable para la atención del servicio, a quien se le liquidará la retribución por lo dispuesto por el Titulo VI, Art. 58º, Inciso 5 (Adicional Feriado).

#### **ARTICULO 31º: TAREAS INSALUBRES Y TAREAS PELIGROSAS**

Las partes acuerdan que en un plazo de 60 días corridos, a partir de la homologación del presente CCT, presentaran en forma conjunta, ante la Autoridad Laboral Provincial, la nomina de tareas o funciones que puedan ser consideradas como insalubres, con la finalidad de obtener el dictamen correspondiente de la autoridad competente en la materia.

Las tareas y/o funciones que podrían encuadrarse en el futuro como insalubres, tendrán idéntico tratamiento.

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

La jornada de trabajo para la realización de tareas declaradas insalubres no podrá exceder de las seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales.

## **TAREAS PELIGROSAS:**

Se consideran tareas peligrosas las que se realicen a alturas superiores a los cuatro (4) metros o a una profundidad de más de dos (2) metros y también aquellas que se efectúen en contacto con líquidos cloacales, cloro o cualquier otro producto químico, electricidad baja, media y alta tensión.

## **TITULO IV: CONDICIONES DE TRABAJO**

### **ARTICULO 32º: PROHIBICION DE DISCRIMINACIONES. DEBER DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO**

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

### **ARTICULO 33º: VIOLENCIA LABORAL**

a) Las partes condenan toda forma de Violencia Laboral entendiendo a esta como “toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada así como la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores y trabajadoras y alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral”. A tal efecto incluyen dentro de ella la violencia de género, el acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, la cual puede provenir no solo de niveles jerárquicos superiores sino de sus pares y hasta de niveles inferiores

b) Reconocen que la Violencia Laboral entendida en los términos expuestos afecta notablemente la salud física y mental de los trabajadores/as así como su vida laboral y social a la que la organización empresaria no queda ajena. Por ello y en atención a los perjuicios que la Violencia causa y puede causar, todas las partes se comprometen a impulsar acciones positivas tendientes a la difusión de la problemática, a fin de prevenir en todos sus aspectos la Violencia Laboral.

c) Se comprometen a generar mecanismos para la atención de denuncias sobre Violencia Laboral que, en el caso de verificarce, garanticen el cese de la misma, la protección al denunciante y de corresponder a los testigos, para evitar cualquier tipo de represalias. Para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento a la oficina de asesoramiento sobre Violencia Laboral del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social así como solicitar asistencia técnica al respecto.

d) Las cooperativas se comprometen a generar instancias de seguimiento y monitoreo de la

conducta no solo de los trabajadores y trabajadoras sino también de los planteles jerárquicos en función de lo dispuesto en este artículo y en el presente convenio.

#### **ARTICULO 34º: PRINCIPIOS INTERPRETATIVOS**

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

#### **ARTICULO 35º: NOTIFICACIONES POR MODIFICACION A LAS FORMAS Y MODALIDADES DE TRABAJO Y/O NUEVO DESTINO**

Toda modificación de la D.G.O.S.J. y con acuerdo de la Ju.P.A.R. a las formas y modalidades de trabajo que se aplique al personal y que implique un cambio sustancial al habitual, será notificado por escrito con copia al trabajador/a destinatario, como mínimo con diez (10) días de anticipación, con indicación del nuevo destino, tareas que efectuara, 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 LCT.

El/la trabajador/a contara con cinco (5) días para evaluar la propuesta y, en caso de no aceptarla deberá comunicarlo a la D.G.O.S.J. por escrito.

El silencio del/la trabajador/a habilitara a la D.G.O.S.J. a realizar los cambios, los cuales recién se consideraran definitivos una vez pasados los treinta días de trabajo bajo las nuevas condiciones y previa confirmación por escrito del consentimiento del/la trabajador/a.

Asimismo será aplicación y determinación por lo establecido en el inciso "f" del Artículo 72º del presente CCT.

#### **ARTICULO 36º: PERSONAL CONTRATADO PARA TRABAJOS EVENTUALES**

La D.G.O.S.J. podrán disponer el ingreso del personal contratado para los trabajos eventuales.

El desempeño de los trabajadores eventuales, y con contrato de duración determinada, se regirán por la legislación vigente en la materia y les será aplicable la presente Convención Colectiva en lo que corresponda. El/la trabajador/a estará representado por el Si.P.O.S y será beneficiado por la Obra Social Provincial IOMA y la ART contratada de acuerdo a la legislación Provincial vigente.

La baja del trabajador se producirá por terminación de la obra, o por otras que determina la presente Convención Colectiva de Trabajo.

La D.G.O.S.J deberá proporcionar la información a la comisión directiva del Si.T.O.S. De las obras o trabajos de estas características, para los cuales serán contratados cantidad de trabajadores. El ingreso se procederá según lo estipulado en el Art. 38 El nivel y meta de cada trabajador, serán acordados por la Ju.P.A.R.

## **ARTICULO 37º: CARACTERISTICAS GENERALES DEL SISTEMA DE NIVELES.**

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

El sistema presenta siete niveles. Cada uno de estos niveles importa una posibilidad de recorrido desde un punto inicial hasta una meta.

Toda persona que sea designada para desempeñar una tarea/función dentro de la D.G.O.S.J. será ubicada en el nivel al que corresponda esa tarea o función.

Para ascender de la posición inicial dentro de un mismo nivel serán consideradas 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 lograra 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. Al cambiar de nivel no solo cambia para el empleado el nivel inicial sino que se le “sube el máximo”, esto es la “meta” del nivel superior que es mas alta que la del nivel anterior.

El sueldo básico mensual corresponderá al índice del inicial del nivel, correspondiente al puesto.

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.

### **37.1º) CRECIMIENTO SALARIAL DENTRO DE UN MISMO NIVEL**

El crecimiento del salario de una persona en su nivel, depende entre otros de los siguientes factores:

- a. su desempeño
- b. la evolución de las características de la tarea
- c. el grado de conocimiento e incremento de su experiencia.

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

### **37.2º) CRECIMIENTO SALARIAL. CAMBIANDO DE NIVEL**

Una persona puede pasar de un nivel a otro más alto de tres maneras o motivos:

- Accediendo, por sus meritos y capacidad a una tarea perteneciente a un nivel superior.
- Al producirse una vacante o la creación de nuevos puestos de trabajo en niveles superiores que requieran un alto conocimiento de las tareas.

-Al verse modificada, por cambio de tecnología o por enriquecimiento de las tareas habituales requeridas en forma tal que justifiquen su nueva calificación en otro nivel; tareas que serán determinadas por la Ju.P.A.R.

Al cambiar de nivel no solo cambia para el empleado el inicial, sino que se “sube el techo”, esto es la “meta” del nivel superior que es mas alta que la del nivel anterior, teniendo, en consecuencia, la posibilidad de nuevos sueldos dentro de un recorrido mayor.

### **37.3º) SOLAPAMIENTO**

Los niveles, al presentar un recorrido, pueden superponerse, y en la práctica lo están.

Ello permite que trabajadores de un nivel inferior puedan tener asignados, sueldos iguales o más altos que los de un nivel superior.

Esto podría darse por la posibilidad de contemplar aquellas situaciones en la que un empleado altamente capacitado y de buen desempeño merezca una alta ubicación en el recorrido de su nivel que implique mayor ganancia que un empleado que esta ubicado en el inicial de un nivel superior.

### **37.4º) PROGRESION**

La diferencia entre el inicial y la meta de niveles superiores es mayor que la diferencia de los niveles inferiores. Los recorridos, o sea la amplitud posible salarial, crecen a medida que se asciende desde los niveles más bajos hasta los más altos.

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

### **37.5º) PROCEDIMIENTOS DE AUMENTOS SELECTIVOS**

Dentro de los parámetros mínimos y máximos de cada nivel se podrán determinar aumentos selectivos individuales con la siguiente pauta:

### **37.6º) FRECUENCIA**

- a) Por persona será de un máximo de una vez cada seis meses.
- b) En caso que un empleado no sea movido en el lapso de dos años se analizara especialmente su situación.

### **37.7º) PROCEDIMIENTO**

- a) En el mes de noviembre de cada año, el jefe directo de cada agente propondrá a la Junta de Formación, Promociones y Capacitación Profesional (Art. 45º), las personas y el nivel de ajuste propuesto, de acuerdo con el Art. 43º.
- b) La junta de Formación Promociones y Capacitación Profesional, podrán observar la

- propuesta y sugerir eventuales cambios e incorporaciones.
- c) La D.G.O.S.J. consolidara la información de la Junta (Art. 45º) y elevara a la Dirección de Personal de la Municipalidad de Junín, para su liquidación.

#### **ARTICULO 38º: NIVELES DE FUNCIONES**

Se establecen a continuación los distintos niveles en los cuales quedarán comprendidas las funciones o tareas dentro de la Dirección General de Obras Sanitarias.

##### **NIVEL 1:**

Es el que corresponde a actividades simples y rutinarias que no requieran más de un breve periodo de adaptación, sin ser necesaria la toma de decisiones ni conocimientos específicos de oficio. Comprende las funciones de peón u ordenanzas. Se mencionan como integrantes de este nivel las siguientes funciones: mensajero, sereno, cadete, personal de limpieza, personal de parquización y todas las otras funciones asimiladas o asimilables en el futuro dentro de la estructura de la D.G.O.S.J.

##### **NIVEL 2:**

Es el que corresponde a actividades rutinarias, con métodos de trabajos precisos que requieren un cierto periodo de adaptación y capacitación, pudiendo constituir en ayuda al personal de oficio con cierto grado de supervisión. Se requieren conocimientos profesionales propios de la tarea. Comprende las funciones de operadores, auxiliar administrativo, auxiliar maquinista. Se mencionan como integrantes de este nivel además las siguientes funciones: medio oficial, archivista, recepcionista, telefonista, almacenista, y todas las otras funciones asimiladas o asimilables en el futuro dentro de la estructura de la D.G.O.S.J

##### **NIVEL 3:**

Es el que corresponde a tareas variadas de oficio, para las que pueda contarse con ayuda de uno o varios trabajadores, recibiendo instrucciones iniciales para realizar el trabajo de manera autónoma, con capacidad de decisión sobre las anomalías más frecuentes y responsabilidad en el resultado, conforme a las reglas del arte del oficio. Se requieren conocimientos de formación profesional o equivalentes, complementados con los necesarios para realizar las tareas correspondientes. Comprende las funciones de obreros de oficio, conductores de equipos, administrativos, dibujantes. Se mencionan además como integrantes de este nivel las siguientes funciones: conductores de vehículos, chofer, albañil, soldador, plomero montador, cajero, cuenta correntista, obrero de colocación y mantenimiento de cañerías y/o conexiones de agua y redes, obrero de colocación y mantenimiento de cañerías y/o conexiones cloacales, auxiliar técnico, inspector de renta, analista de laboratorio jr, operador especializado, operador de sistema jr.

##### **NIVEL 4:**

Es el que corresponda a tareas varias y complejas de la función, pudiendo contar con la ayuda de

uno o varios trabajadores, recibiendo instrucciones iniciales sobre los trabajos a realizar y decidiendo sobre las eventualidades con responsabilidad en el resultado. Se requiere formación profesional completa en los oficios requeridos para la función.

Comprende las funciones de oficial especializado, ayudante técnico, analista laboratorio, capataz, operador dependencias de agua potable, operador planta depuradora, se mencionan como integrantes de este nivel las siguientes posiciones: administrativo especializado, analista contable, operador de sistemas sr., llavero, electricista de planta, matricero, inspector de industriales y todas las otras funciones asimiladas o asimilables en el futuro dentro de la estructura de la D.G.O.S.J.

#### **NIVEL 5:**

Es el que corresponde a tareas varias o complejas que pueden implicar una alta profesionalidad con planificación de sus trabajos y coordinación con otros grupos, incluyendo instrucciones específicas de los trabajos a realizar, integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas de conjuntos de trabajadores que funcionalmente se relacionen o dependan orgánicamente con responsabilidad en el resultado. Se requiere formación profesional completa en los oficios requeridos para la función. Pueden ser las funciones de coordinador/a, capataz general, informante técnico, responsable de sector, analista contable, analista programador, profesional especializado, técnico especializado, instructor, sumariante, responsable de proyectos y de todas las otras funciones asimiladas o asimilables en el futuro dentro de la estructura de la D.G.O.S.J.

#### **NIVEL 6:**

Es el que corresponde a tareas varias o complejas de alta profesionalidad, con requerimientos teóricos, planificación de trabajo específico y de otros grupos, dando instrucciones generales de los trabajos a realizar, integrando, coordinando y supervisando las tareas del conjunto de trabajadores que funcionalmente estén asignados o bajo dependencia orgánica, con responsabilidad por los resultados y consecuencias de la gestión y ejercicio de poder de dirección superior sobre personas y por ello excluidas del régimen de la jornada común, con amplia disponibilidad horaria. Se requiere formación profesional o con los conocimientos necesarios según lo requiere la función, por sus conocimientos internos, según los perfiles de cada puesto. Pueden ser las funciones de: supervisores, jefes y todas las otras funciones asimiladas o asimilables en el futuro dentro de la estructura de la D.G.O.S.J. (concordante con la jornada laboral del Art. 13).

#### **NIVEL 7:**

Es el que corresponde a tareas varias y complejas de alta profesionalidad con requerimientos técnicos, planificación de los trabajos de las áreas bajo su responsabilidad, importante autonomía de decisión, instrucción a personal jerárquico con mando, responsabilidad por los resultados conjuntos axial como las consecuencias de la gestión, integración, coordinación y supervisión de tareas de áreas que están a cargo de personal jerárquico de igual o menor nivel con ejercicio de dirección superior sobre personas y por ello excluidas del régimen de la jornada común, con

amplia disponibilidad horaria. Requiere conocimientos y formación profesional o equivalente, y/o con los conocimientos necesarios según lo requiere la función. Las funciones pueden ser, director general, gerente operativo, gerente técnico o gerente administrativo.

#### **ARTICULO 39º: REEMPLAZOS O ASIGNACIONES TRANSITORIAS**

Serán consideradas situaciones de reemplazos o 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.

La Ju.P.A.R decidirá el personal que cubrirá el reemplazo o asignación transitoria.

Transcurridos treinta días corridos en las condiciones previstas en el apartado a), el/la trabajador/a que reemplace a otro percibirá el mínimo inicial correspondiente al nivel de la tarea efectivamente realizada.

El desempeño de la función o tarea de nivel superior por 180 días, continuos o discontinuos, en un (1) año aniversario, determinará automáticamente la promoción del/la trabajador/a a dicho nivel superior (nivel 1 al 4).

En los casos que los reemplazos involucren puestos de conducción, (niveles 5 al 7) los períodos a considerar serán de trescientos sesenta (360) días continuos o discontinuos en dos (2) años aniversario.

Antes de cumplirse los trescientos sesenta (360) días se deberá efectuar una evaluación formal para que, en base a los resultados de ese análisis de desempeño, se determine si corresponde la confirmación en el puesto. En este proceso intervendrá la Ju.P.A.R.

#### **ARTICULO 40º: CUBRIMIENTO DE PUESTOS VACANTES**

Cuando se planteen necesidades de cubrir puestos de trabajo la D.G.O.S.J. los asignará prioritariamente al personal propio, teniendo en cuenta:

- a) El agente del sector, que posea mayor nivel, mejor calificación y la capacitación más alta.
- b) En caso de no darse esta instancia en el sector a cubrir, se considerarán los de otros sectores, sujeto a que esto no produzca un resentimiento en el sector que el agente abandona, esta situación será analizada por la Ju.P.A.R.
- c) No pudiendo cubrirse la vacante dentro de lo previsto en los puntos anteriores, se cubrirá el cargo con personal externo, de acuerdo a lo estipulado en el Art. 41.1 del presente C.C.T. A los efectos indicados anteriormente se realizarán los traslados y/o promociones necesarias previo dictamen de la Ju.P.A.R
- d) De considerarse por alguna de las partes (D.G.O.S.J.- Si.P.O.S.), que la vacante a cubrir debe realizarse por concurso, la Ju.P.A.R. será la encargada de reglamentar el mismo.
- e) En todos los casos en que se deban cubrir puestos vacantes se hará por el nivel correspondiente a la función a cubrir en la meta inferior del mismo.

#### **ARTICULO 41º: INCORPORACION DE NUEVO PERSONAL**

Son requisitos para la admisibilidad:

**41.1º)** Ser argentino nativo, naturalizado o por opción. Por excepción podrán admitirse extranjeros que posean vínculos de consanguinidad en primer grado o de matrimonio en primer grado o de matrimonio con ciudadanos argentinos, siempre que cuenten con dos (2) años como mínimo de residencia en el país. Asimismo, se admitirán extranjeros cuando se tengan que cubrir vacantes correspondientes a cargos indispensables, formación profesional o equivalente, y/o con los conocimientos necesarios según lo requiera la función. En dicho caso, la D.G.O.S.J. proveerá el plazo a otorgar a los extranjeros para la obtención de la Carta de Ciudadanía.

**41.2º)** Tener dieciocho (18) años como mínimo y cuarenta y cinco (45) años de edad como máximo.

**41.3º)** No podrán ingresar en la D.G.O.S.J., los que hubieren sido exonerados o declarados cesantes en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal o en cualquier Ente o Empresa con participación estatal, por razones disciplinarias mientras no esté rehabilitado.

**41.4º)** El condenado en causa criminal. La Municipalidad podrá establecer las pertinentes excepciones mediante resolución fundada considerando el tipo de delito, tiempo transcurrido desde el hecho, situación económica y social del interesado y demás elementos de juicio que considere atendibles. En caso de ser pertinente, se recabará la opinión del liberado.

También son causales de inadmisibilidad:

**41.5º)** El que hubiere sido condenado por delito doloso de la Administración Pública.

**41.6º)** El fallido o concursado civilmente, mientras no tenga su rehabilitación judicial.

**41.7º)** El que esté alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.

**41.8º)** Quien esté vinculado a actividades en conflicto con la Municipalidad de Junín, o tenga intereses contrarios con ésta, en contratos, obras o servicios de su competencia.

**41.9)** El ingreso a la D.G.O.S.J. en todos los casos, se hará previa acreditación de idoneidad para desempeñar el puesto que se propone cubrir. Definido por la D.G.O.S.J. los cargos a cubrir, los mismos se integrarán con el cincuenta por ciento de personal propuesto por la Municipalidad y el cincuenta por ciento restante, por el Sindicato del Personal de Obras Sanitarias. Este elevará sus propuestas a la D.G.O.S.J.; en caso que la propuesta del Sindicato no posea los requerimientos solicitados, la Municipalidad quedará liberada de la obligación que en este caso se plantea. En todos los casos la ubicación dentro del sistema de niveles será realizada por la Ju.P.A.R.

**41.10º)** Todo nombramiento será provisional hasta tanto el agente adquiera estabilidad según el presente convenio, (Artículo 10). No así para los agentes que determinan los artículos 36º y 20.1º), Pto. e).

## **ARTICULO 42º: CAMBIOS TECNOLOGICOS**

La D.G.O.S.J se compromete a comunicar al Si.P.O.S, con un plazo no menor a cuatro 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 del personal afectado, etc.

## **ARTICULO 43º: ANALISIS DE DESEMPEÑO PERIODICO DEL PERSONAL**

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

Dicho proceso será instrumentado por la D.G.O.S.J, mediante una evaluación periódica, que se formalizara mediante un programa de entrevistas entre el empleado y el nivel superior. De acuerdo a los parámetros establecidos en los art. 37.1º y 37.2º.

En dichas instancias se considerara, en función de la evaluación, las futuras mejoras profesionales; acordando las necesidades de capacitación, actualización y/o perfeccionamiento del personal. Ello constituirá una base importante, por un lado, para elaborar el plan de capacitación para el sector y, por el otro, para promover el desarrollo personal y profesional, lo que redundara en el mejoramiento de la actividad de la dirección.

La evaluación será firmada por el/la trabajador/a evaluado/a y el nivel superior.

En caso de desacuerdo, el/la trabajador/a tendrá derecho a manifestar por escrito sus observaciones al superior evaluador, quien contestara el reclamo, pudiendo el/la trabajador/a requerirle una entrevista y la participación del Sindicato.

Cada año la D.G.O.S.J. informara a la Comisión Directiva del Si.P.O.S las fechas entre las cuales procederá a la fijación de objetivos y evaluación de los resultados consolidados obtenidos.

## **ARTICULO 44º: CAPACITACION Y FORMACION PROFESIONAL**

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo tiene derecho a la capacitación permanente.

La D.G.O.S.J y el Sindicato, implementaran conjuntamente con la Fundación Instituto de Capacitación y Estudios de la FeNTOS – ICEFE, los planes específicos de capacitación de acuerdo a las necesidades y 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 D.G.O.S.J. procederá a la precalificación del personal, mediante la implementación de acciones de readaptación, actualización y/o perfeccionamiento, que dén respuesta a dichas exigencias.

Los cursos, seminarios y/o talleres podrán desarrollarse dentro del horario de trabajo y, además de los implementados y organizados en forma conjunta con ICEFE, podrán organizarse otros con la C.G.T. Regional Junín o instituciones educativas públicas y/o privadas.

#### **ARTICULO 45º: JUNTA DE FORMACION, PROMOCIONES Y CAPACITACION PROFESIONAL**

Siendo de interés común de las partes, el mejoramiento de la entidad, seguridad y productividad del trabajo, a fin de garantizar la eficiencia de la prestación del servicio y la atención del usuario, se constituye la Junta de Formación, Promociones y Capacitación Profesional, integrada por dos (2) representantes del sindicato, y dos (2) designados por la D.G.O.S.J, con el objeto de:

- . Desarrollar procesos que conlleven a la reconstrucción de los saberes, las técnicas y las decisiones que se movilizan, en el ejercicio profesional de los/as trabajadores/as.
- . Acordar patrones de referencia, en términos de metodologías, indicadores y descriptores que reflejen las buenas prácticas profesionales y desempeños esperados, así como, mecanismos de evaluación, certificación y reconocimientos de aptitudes profesionales.
- . Vincular la formación, capacitación, promoción y desarrollo de carrera con el sistema de niveles.
- . La junta procederá al análisis de consistencia y razonabilidad, de las promociones sugeridas por los jefes de la D.G.O.S.J.
- . La junta podrá sugerir cambios y sumar incorporaciones al listado propuesto por los jefes, para las promociones.

Dicha junta, deberá producir el primer informe dentro de los noventa (90) días corridos de la homologación del presente convenio colectivo, que será presentado a la D.G.O.S.J, para que la misma pueda contar con un presupuesto anual para cursos de Formación y Capacitación Profesional y Promociones sugeridas por la Junta.

#### **ARTICULO 46º: PASANTIAS**

La D.G.O.S.J. se compromete a promover pasantías para la formación profesional de estudiantes, a partir de los dieciocho (18) años bajo el régimen de la ley 26.427. Se dará prioridad a los/as hijos/as de trabajadores/as.

La D.G.O.S.J comunicará al Si.P.O.S., previo a la implementación de pasantías.

#### **ARTICULO 47º: ASISTENCIA TECNICA**

Cuando el Gobierno Nacional, Provincial, Municipales, Empresas Privadas, PyMES, Cooperativas y/o las ONGs requieran que personal pertenecientes a la D.G.O.S.J preste servicios en carácter de asistencia y/o asesoramiento técnico- profesional, así como en procesos de investigación y desarrollo, se dará intervención a la Ju.P.A.R (Art. 71º) para acordar las condiciones laborales y toda otra situación relacionada con la movilidad.

#### **TITULO V: SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD**

##### **ARTICULO 48º: HIGIENE Y SEGURIDAD A CARGO DE LA D.G.O.S.J**

La Dirección es la responsable de la salud y seguridad en el trabajo, para con los empleados que ocupe en su carácter de empleador según la legislación vigente, por ello se ajustara a:

- a) Mantener los Servicios de Salud y Seguridad en el trabajo, los que tendrán como objetivo fundamental prevenir todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los trabajadores, por las condiciones de su trabajo, creando condiciones para que la Salud, Higiene y Seguridad sea una responsabilidad de todos los integrantes de la D.G.O.S.J. A tal efecto, se pondrán en práctica las acciones tendientes a cumplimentar la política de Salud y Seguridad que establezca esta dirección. Dichos servicios están a cargo de la oficina de Higiene y Seguridad dependiente de la Municipalidad, con la cantidad de personal de acuerdo al decreto 1338/96 o (la legislación que en el futuro la sustituya) y la extensión geográfica del área de cobertura.
- b) Poner en práctica las acciones recomendadas por la Ju.P.A.R para prevenir conductas inseguras y/o evitar enfermedades y/o accidentes en el trabajo.
- c) Realizar un estudio de detección y evaluación de riesgos en todas las áreas de la D.G.O.S.J. y elaborar en función del mismo, planes tenientes a ponerlos bajo control o eliminarlos, incorporando las observaciones que sean efectuadas por la Oficina de Higiene y Seguridad de la Ju.P.A.R
- d) Practicar los exámenes médicos definidos en la legislación vigente, en función a los riesgos a los que está expuesto el personal y con la frecuencia que establezca la Superintendencia de Riesgo de Trabajo (S.R.T), a través de la D.G.O.S.J o la ART contratada por ella, según corresponda. El análisis de los riesgos a los que está expuesto el personal de la D.G.O.S.J, será aprobado antes de la elevación a la ART, por el Comité Central de Salud, Higiene y Seguridad, quien realizará el seguimiento correspondiente. Efectuar exámenes médicos al personal ingresante, previos a una transferencia de actividad cuando así corresponda y garantizar la realización de los exámenes periódicos en función de los riesgos y las frecuencias establecidas en la legislación vigente. Los médicos de las partes analizaran los resultados y se reunirán semestralmente al efecto.
- e) Mantener en buen estado de conservación, utilización, higiene y funcionamiento las instalaciones, equipos, maquinas, vehículos y herramientas de trabajo.
- f) Evitar la acumulación de desechos, residuos y elementos que constituyan riesgos para la salud y/o que puedan producir accidentes. Se efectuara una vez por semana la limpieza y desinfección pertinente, en especial en los vehículos que desarrollan tareas en cloacas.
- g) Adoptar medidas para eliminar y/o aislar riesgos perjudiciales para la salud de los/las trabajadores/as. Cuando ello no resulte técnicamente viable, suministrara los elementos de protección que correspondan, previa capacitación.
- h) 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.
- i) Colocar y mantener en lugares visibles, avisos que indiquen medidas de salud, higiene y seguridad, en función de los riesgos, en las áreas de trabajo, instalaciones, maquinarias y equipos.
- j) Entregar y/o publicar instrucciones preventivas a su personal tendientes a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

- k) 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. Los accidentes de trabajo se analizaran en el ámbito de la Dirección de Personal Oficina de Seguridad e Higiene y el Sindicato, creadas en el presente Convenio. Los médicos de la D.G.O.S.J. y del Sindicato intercambiaran información sobre los trabajadores accidentados en forma inmediata (tipo de accidente, Centro asistencial donde fuera derivado, tratamientos, evolución, altas y reingresos) con el fin de realizar el seguimiento de cada caso.
- l) Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
- m) Adoptar medidas para el correcto rotulado, resguardo y seguridad de sustancias peligrosas.
- n) Garantizar la vacunación adecuada a su personal.
- o) Evaluar las sustancias que componen los líquidos cloacales, con el fin de salvaguardar la salud psicofísica de los/las trabajadores/as. El Sindicato y la Dirección de Personal a través de la Oficina de Seguridad e Higiene, resolverá sobre el particular. Los modos operativos serán definidos a través de la Ju.P.A.R.
- p) Comunicar al Si.P.O.S, en tiempo y forma, los accidentes y enfermedades profesionales.

#### **ARTICULO 49º: 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 esta obligado a:

- a) Ejecutar las tareas asignadas aplicando las normas de prevención de riesgos de la ocupación, utilizando los elementos de protección personal y colectiva.
- b) Aplicar las técnicas operativas y procedimientos determinados por la D.G.O.S.J a fin de evitar actos inseguros.
- c) Cumplir las normas de higiene y seguridad referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.
- d) Conocer y cumplir debidamente las normas de seguridad definidas por la Dirección de Personal de la Municipalidad y su Oficina de Seguridad e Higiene, de acuerdo a la legislación vigente.
- e) Someterse a los exámenes médicos preventivos y periódicos que indique la D.G.O.S.J en el marco de la legislación vigente.
- f) Cuidar la conservación de los avisos y carteles que señalen medidas de salud, seguridad e higiene, observar sus prescripciones, contribuyendo a evitar la acumulación de desechos, residuos y de cualquier otro elemento que constituyan riesgos para la salud y/o puedan producir accidentes.
- g) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de salud, Seguridad, e higiene y asistir a los cursos que se dicten, durante la jornada de trabajo.

#### **ARTICULO 50º: ACCIONES COMPARTIDAS EN SALUD Y SEGURIDAD**

**1)** La municipalidad y el sindicato funcionaran en conjunto con el objetivo principal de lograr una mejor coordinación, a los efectos de alcanzar un punto de encuentro de dialogo y actuación que conduzca hacia la planificación de acciones tendientes a promover la salud de los/as trabajadores/as y minimizar los riesgos de trabajo, con la finalidad de prevenir accidentes laborales.

El sindicato y el ejecutivo se reunirán cada 90 días en carácter ordinario, y en forma extraordinaria a iniciativa de cualquiera de las partes cuando las circunstancias así lo requieran.

Incumbencias:

- Realizar el seguimiento y control de la aplicación de las normas, procedimientos y condiciones de higiene y seguridad, elaboradas por la D.G.O.S.J
- Mantener organizado el Manual de Salud, Higiene, y Seguridad en el trabajo y el Catalogo de Elementos de Protección Personal, Indumentaria y Ropa de trabajo.
- Elaborar acciones que tiendan a la corrección de conductas inseguras, para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Participar en la aprobación de los estudios de riesgos que determinen el tipo de examen periódico, que se debe realizar al personal, de acuerdo a los riesgos derivados de las tareas y/o funciones.
- Evaluar los aspectos de seguridad en proyectos nuevos, modificaciones y/o ampliaciones edilicias y/o electromecánicas, así como, durante la ejecución de las obras/trabajos y hasta la recepción de las mismas, sean estas realizadas con personal de la D.G.O.S.J o bien en conjunto o por tercera personas.
- Verificar las condiciones de funcionalidad de instalaciones, maquinas, equipos y herramientas, e informar al sindicato las condiciones requeridas, a fin de evitar accidentes.
- Analizar y evaluar las tareas que puedan ser consideradas peligrosas e insalubres e informar a la Ju.P.A.R (Art.71º).
- Analizar los informes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, promoviendo medidas correctivas y preventivas de acuerdo a cada caso en particular.
- Asistir e interactuar con el área de capacitación de Recursos Humanos para la elaboración de objetivos, contenidos y alcance de los cursos sobre Salud, Higiene y Seguridad.
- Recibir y analizar los informes producidos por los/las profesionales médicos/as a fin de efectuar el seguimiento, tratamiento y evolución de los accidentes e interactuar con la ART respectiva.

#### **ARTICULO 51: VESTUARIO, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD**

- 1) La provisión de vestuario al personal como así también las herramientas y equipos de protección y seguridad que queda regulado en esta convención, quedara a cargo de la D.G.O.S.J.
- 2) La D.G.O.S.J proveerá al personal, con cargo de devolución, vestuario de conformidad al anexo C, los elementos de protección personal y de seguridad correspondientes a cada función, teniendo en cuenta las condiciones de la labor y puesto de trabajo. Los/as trabajadores /as, previa capacitación, se obligan al buen uso, adecuada conservación y cuidado de los elementos provistos. El uso será obligatorio en el momento y lugar adecuado según las normativas de seguridad y

disposiciones de la D.G.O.S.J sobre el particular

3) Reposición por rotura y/o deterioro prematuro: La D.G.O.S.J procederá a reponer la ropa de trabajo, calzado de seguridad y elementos de protección personal que sufran rotura o deterioro prematura por causas derivadas del uso normal

4) Herramientas de trabajo. La D.G.O.S.J. proveerá al personal, sin cargo alguno, las herramientas y dispositivos adecuados para la realización o ejecución de las tareas requeridas. Las herramientas y dispositivos se entregaran con cargo de devolución a cada empleado, el cual será responsable de su cuidado y apropiado uso, debiendo realizar su devolución a la D.G.O.S.J. cuando le sea pedido. Las herramientas y dispositivos de trabajo serán revisados periódicamente por el/la trabajador/a, quien informara a su superior cuando los mismos presenten signos de deterioro o desgaste prematuro, a fin de su recambio.

5) Los elementos a entregar por la D.G.O.S.J son los que exijan la legislación vigente y los que surjan de normas nacionales e internacionales.

6) La D.G.O.S.J arbitrara 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.

7) La D.G.O.S.J proveerá al personal ropa de trabajo conforme con el siguiente detalle:

a) De acuerdo al presente Art. toda la indumentaria se repondrá contra devolución de la anteriormente entregada.

b) Ropa femenina:

1 traje, pantalón o pollera y saco (dos por año, uno invierno y uno verano) 2 camisas y 1 par de zapatos.

c) Ropa para personal operativo inspectores y oficina:

1 campera (cada 2 años o a deterioro anterior)

2 camisas

2 pantalones

1 par de zapatos de seguridad (cada año)

d) Ropa para personal operativo externas, electromecánica y guardias rotativas:

2 camisas

2 pantalones

1 campera (cada 2 años o a deterioro anterior)

2 pares de botines o zapatos de seguridad (cada año)

Nota:

\* La ropa del personal expuesto en vía publica (camisa, pantalones, casacas y buzos) estará provisto de una banda fluorescente color amarillo limón de 5,5 cm altura, en cuyo centro se dispondrá cosida una tira retrorreflectiva de 1,5 cm de altura de alta calidad, con la finalidad de conferirle mayor visibilidad.

\* Los zapatos se repondrán a demanda, es decir cuando se rompa el cuero

\* La ropa de invierno se entregara en Marzo y la de verano en Octubre.

**ARTICULO 52º: NATURALEZA JURIDICA DE LA ROPA DE TRABAJO, INDUMENTARIA Y EQUIPAMIENTO**

La provisión de ropa de trabajo y de cualquier otro elemento vinculado con la indumentaria y el

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

#### **ARTICULO 53º: CADUCIDAD.**

Caducara automáticamente la obligación de entrega de los elementos indicados en el Art. 51º en caso de egreso, por cualquier causa, del/la trabajador/a o suspensión de la efectiva prestación de tareas por periodos prolongados.

El empleado devolverá a la D.G.O.S.J los elementos, equipos y documentación que se entregaron en su custodia con motivo de las tareas que le fueran encomendadas, al momento de su egreso.

#### **TITULO VI: CONDICIONES ECONOMICAS.**

#### **ARTICULO 54º: COMPOSICION DEL SISTEMA REMUNERATORIO Y CLAUSULAS ECONOMICAS.**

**54.1º)** El sistema remuneratorio de este Convenio esta constituido por el sueldo básico mensual, mas los adicionales del Artículo 58º y Bonificación del Artículo 59º, cuando correspondan.

**54.2º)** Cláusulas económicas, las partes acuerdan las siguientes cláusulas económicas:

- a) Al solo efecto de la aplicación de este inciso las partes acuerdan, cumplir el plazo previsto por el Art. 7, se podrán negociar aumentos por productividad u otros que acuerden las partes.
- b) Los aumentos acordados se incorporaran en principio al valor inicial y/o excepcionalmente podrán ser adicionales.

#### **ARTICULO 55º: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO**

Todos los agentes gozaran del beneficio de retribución anual complementaria, conforme lo determina la legislación vigente.

#### **ARTICULO 56º: COEFICIENTES PARA EL CALCULO DE LAS REMUNERACIONES PARA LOS DISTINTOS NIVELES:**

Nivel	1	2	3	4	5	6	7
Meta							
1	1.000	1.510	1.620	1.810	2.190	3.150	4.060
2	1.050	1.544	1.670	1.880	2.230	3.237	4.228
3	1.100	1.570	1.690	1.920	2.310	3.324	4.396
4	1.150	1.612	1.770	1.940	2.430	3.411	4.564
5	1.200	1.646	1.830	1.980	2.450	3.498	4.732
6	1.250	1.680	1.870	2.030	2.530	3.585	4.900
7	1.300	1.714	1.910	2.050	2.630	3.672	5.068

<b>8</b>	<b>1.350</b>	<b>1.748</b>	<b>1.990</b>	<b>2.100</b>	<b>2.750</b>	<b>3.759</b>	<b>5.236</b>
<b>9</b>	<b>1.400</b>	<b>1.782</b>	<b>2.010</b>	<b>2.130</b>	<b>2.980</b>	<b>3.846</b>	<b>5.404</b>
<b>10</b>	<b>1.450</b>	<b>1.816</b>	<b>2.070</b>	<b>2.180</b>	<b>3.065</b>	<b>3.933</b>	<b>5.572</b>
<b>11</b>	<b>1.500</b>	<b>1.850</b>	<b>2.120</b>	<b>2.230</b>	<b>3.150</b>	<b>4.020</b>	<b>5.740</b>
<b>12</b>	<b>1.700</b>	<b>1.874</b>	<b>2.150</b>	<b>2.250</b>	<b>3.235</b>	<b>4.380</b>	<b>5.908</b>
<b>13</b>	<b>1.940</b>	<b>1.918</b>	<b>2.220</b>	<b>2.330</b>	<b>3.340</b>	<b>4.420</b>	<b>6.076</b>
<b>14</b>	<b>1.980</b>	<b>1.970</b>	<b>2.270</b>	<b>2.430</b>	<b>3.405</b>	<b>4.470</b>	<b>6.244</b>
<b>15</b>	<b>2.000</b>	<b>2.030</b>	<b>2.380</b>	<b>2.510</b>	<b>3.570</b>	<b>5.020</b>	<b>6.830</b>
<b>16</b>	<b>2.020</b>	<b>2.080</b>	<b>2.450</b>	<b>2.590</b>	<b>3.660</b>	<b>5.110</b>	<b>6.990</b>
<b>17</b>	<b>2.040</b>	<b>2.130</b>	<b>2.520</b>	<b>2.670</b>	<b>3.750</b>	<b>5.200</b>	<b>7.150</b>
<b>18</b>	<b>2.060</b>	<b>2.180</b>	<b>2.590</b>	<b>2.750</b>	<b>3.840</b>	<b>5.290</b>	<b>7.310</b>
<b>19</b>	<b>2.080</b>	<b>2.230</b>	<b>2.660</b>	<b>2.830</b>	<b>3.930</b>	<b>5.380</b>	<b>7.470</b>
<b>20</b>	<b>2.120</b>	<b>2.330</b>	<b>2.800</b>	<b>2.990</b>	<b>4.110</b>	<b>5.560</b>	<b>7.630</b>

PARA EL AÑO 2015 EL VALOR BASE NIVEL 1 SE VALORIZA EN:

- A partir del 01-02-2015: \$ 2.445,00.-

Sueldo Básico = (Valor Base Nivel 1 x Coeficiente Tabla) + \$ 200.-

- A partir del 01-08-2015: \$ 2.812,00.-

Sueldo Básico = (Valor Base Nivel 1 x Coeficiente Tabla) + \$ 200.-

El valor base nivel 1 de periodos posteriores al año 2015 se acordará en los términos del C.C.T. y se fijará mediante Ordenanza que lo establezca.

Se aclara que para fijar los iniciales se computa toda la remuneración mensual, excepto el adicional por antigüedad y las remuneraciones variables.

#### **ARTICULO 57º: LIQUIDACION REEPLAZOS O ASIGNACION TRANSITORIA**

Los/as trabajadores/as que cumplan reemplazos transitorios en funciones o tareas correspondientes a un nivel superior al que reviste, de acuerdo a lo establecido en el Art. 38., percibirá por el tiempo que dure el reemplazo, el sueldo básico mensual inicial correspondiente al nivel de la función efectivamente realizada, con todos los adicionales 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 garantizara 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 remplazado 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 ultimo juega como tope.

#### **ARTICULO 58º: ADICIONALES (Texto del Artículo según Ord. N° 6778/15)**

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

##### **1. Adicional tareas peligrosas:**

Por dicha tarea se abonará a quien corresponda un adicional del veinte por ciento (20%) sobre el valor del sueldo básico mensual de cada agente.

Agentes afectados a guardias rotativas y camión desobstructor anualmente, se le abonará el mes completo, treinta (30) días.

## **2. Adicionales agentes de Camión Desobstructor, Guardias Rotativas y Llaveros:**

**2.1º) Desobstructor:** Se le abonara un adicional del sesenta por ciento (60%) que se liquidará en forma mensual y permanente calculado sobre el sueldo básico mensual del agente.

**2.2º) Guardia Rotativa:** Se le abonara un adicional del veintitrés por ciento (23%) que se liquidará en forma mensual y permanente calculado sobre el sueldo básico mensual del agente.

**2.3º) Llaveros:** Se le abonara un adicional del cuarenta y cinco por ciento (45%) que se liquidará en forma mensual y permanente calculado sobre el sueldo básico mensual del agente.

## **3. Adicional guardia técnico operativo:**

Como compensación el personal afectado a trabajos organizados por turno percibirá los siguientes adicionales:

**3.1º) Guardia de tres turnos:** Un adicional de sesenta por ciento (60%) que se liquidara en forma mensual y permanente calculado sobre el sueldo básico mensual del agente, debiéndose reconocer al agente el (3,33%) por cada día adicional o feriado que el agente realice.

**3.2º) Guardias de dos turnos:** Un adicional del veinticinco por ciento (25%) que se liquidará en forma mensual y permanente calculado sobre el sueldo básico mensual del agente.

**3.3º) Guardia Técnico Operativa (Guardia Pasiva):** Un adicional de cuarenta por ciento (40%) que se liquidará en forma mensual y permanente calculado sobre el sueldo básico mensual del agente. La duración de la misma será de quince (15) días corridos, debiéndose reconocer al agente el (3,33%) por cada día adicional o feriado que el agente realice. En caso de que el agente afectado a la guardia pasiva no cumpliera con el mínimo de 15 días, el adicional se pagara en forma proporcional.

**Apart. 3.4º) Relevantes:** Cuando los turnos a que se refieren los ítems anteriores, sean cubiertos por personal “Relevante”, el adicional de los inc.3.1º o 3.2º) del mismo se liquidará en forma proporcional al promedio de días efectivamente laborados y de acuerdo a la categoría del personal que efectúe tales trabajos. Dicha proporción se aplicará al monto que resulte del cincuenta por ciento (50%) del sueldo básico del Relevantе, monto que actuara además, como límite máximo del adicional a cobrar.

### **Adicional Relevantes:**

Se entiende por personal relevante aquel que tiene asignadas tareas en jornadas que no son por turnos pero que, en caso de necesidad la Dirección de Obras Sanitarias Municipales puede incorporarlo al régimen de turnos en forma discontinua o accidental.

Se le reconoce un adicional del dieciocho por ciento (18%) sobre el valor del sueldo básico de cada agente, acordado por la Ju.P.A.R.

## **4. Adicional toma de estados de medidores de agua:**

El personal que realice tomas de estado de medidores de agua, fuera del horario habitual, percibirá un importe por medidor del 0,030 % del valor base del nivel 1. El reglamento del mismo será implementado en el marco de la Ju.P.A.R. con intervención de la Dirección de Obras Sanitarias Municipales.

#### **5. Adicional feriado:**

La retribución para el personal que trabaje en días feriados será del (3,33%) del básico de cada agente por día feriado.

#### **6. Adicional tareas complementarias durante las ocho (8) horas de trabajo:**

El personal que realice tareas complementarias a las habituales dentro de las ocho (8) horas de trabajo, percibirá un adicional por día del (3,33%) del básico de cada agente por cada día trabajado, quedando a criterio del jefe de cada sector (Mantenimiento, Guardias Rotativas, Administrativos).

### **ARTÍCULO 59º: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD**

Se abonará durante el año 2015 el uno por ciento (1%) mensual por cada año de antigüedad cumplido, calculado sobre el sueldo básico y aquellas unidades retributivas e integrativas de la remuneración no comprendidas en el presente C.C.T., que otorgadas por Ordenanzas y/o Decretos municipales resulten alcanzadas por dicho concepto.

A partir del año 2016, y sucesivamente, conforme Ordenanza Municipal Nro. 6770/15, se abonará el tres por ciento (3%) mensual por cada año de antigüedad cumplido, calculado sobre el sueldo básico y aquellas unidades retributivas e integrativas de la remuneración alcanzadas por dicho concepto conforme Ordenanzas y/o decretos municipales

### **ARTICULO 60º: GRATIFICACION ESPECIAL POR AÑOS DE SERVICIO**

Como reconocimiento especial, el personal que haya cumplido veinticinco (25) años de servicios continuos en la D.G.O.S.J, se hará acreedor a una compensación única y total, con SAC incluido, equivalente a la suma de un punto con veinticinco (1,25) mes del sueldo básico mensual, la que será abonada en el mes siguiente al que cumpla dicho aniversario.

Asimismo como reconocimiento especial, el personal que haya cumplido treinta y cinco (35) años de servicio continuos en la D.G.O.S.J, 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 a que cumpla dicho aniversario, sin descuento de ninguna índole, salvo lo concordante por el Art. 79, inciso b.

### **ARTICULO 61º: COMPENSACION POR DESAFECTACION DE TAREAS POR TURNO Y/O REGIMENES ESPECIALES DE TRABAJO**

1) Aquellos/as trabajadores/as que, por decisión de la D.G.O.S.J y tratado por la Ju.P.A.R, en ejercicio de sus facultades de organización y dirección, sean desafectados de tareas por turno o regímenes especiales de trabajo, en virtud de los cuales le correspondía percibir un adicional,

serán acreedores de una compensación de acuerdo al cuadro que se detalla a continuación.

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

Asimismo, a todo aquel personal que sea notificado de un cambio en su régimen de guardias y pase a un esquema de tres turnos a uno de dos turnos, se le liquidara la diferencia proporcional entre ambos, en los términos y por los plazos establecidos precedentemente.

**2)** En el caso que los/as trabajadores/as resulten desafectados de tareas por turno o regímenes especiales de trabajo debido a la consecuencias de enfermedades profesionales o accidentes de trabajo, sufrido en ocasión del desempeño de las mismas, no será de aplicación lo dispuesto en el cuadro detallado anteriormente. En su lugar, la D.G.O.S.J pagara dicha desafectación de la siguiente manera:

El 50% del adicional de guardia se le pagara con base a la antigüedad en dicho régimen. El 50% restante del adicional será incorporado al Sueldo Básico Mensual.

Otros casos se revisaran en el ámbito de la Ju.P.A.R (Art. 71º).

**3)** En el caso que los/as trabajadores/as resulten desafectados de tareas por turno o regímenes especiales de trabajo debido a consecuencia de la incorporación de nuevas tecnologías, la Ju.P.A.R (Art. 71º) podrá tomar intervención de acuerdo al Inciso “f” del Art. 72º para analizar y definir que desafectación económica lo correspondiente en cada situación.

## **TITULO VII: BENEFICIOS SOCIALES**

### **ARTICULO 62º: VIÁTICOS.GASTOS-MOVILIDAD**

#### **62.1º) GASTOS POR COMIDA**

Es la compensación que se abona al personal de la D.G.O.S.J que, en razón de cumplir horas extraordinarias de trabajo, deberá realizar gastos por tal concepto, extendiendo por estas razones

el horario habitual de 8 horas o mas, siempre que no dispongan de un lapso mayor de dos horas para comer y que hayan comenzado a trabajar antes de las 12 hs, o que la D.G.O.S.J determine treinta minutos de descanso en los cuales se les entregue la comida. En dichos casos si la D.G.S.O.J, no le proporciona la comida se le liquidará un adicional por los gastos de la misma según lo dispuesto en el presente C.C.T.

Para el supuesto que, por razones de emergencia y por las características y condiciones del servicio, un/a trabajador/a que ingrese en el turno mañana, deba permanecer hasta después de las 14 horas, se le abonará el pago de una segunda comida. Y para el turno tarde cuando supere la hora 20:00.

Fíjese en pesos cincuenta (\$50) el importe a liquidar por gastos de cada comida. La actualización de dicho monto estará a cargo de la Ju.P.A.R (Art. 72).

#### **62.2º) VIATICOS CAPACITACION**

La D.G.O.S.J reconocerá a todos/as los/las trabajadores/as viáticos por movilidad para asistir a los cursos de capacitación programados por esta o por el sindicato o por la Fundación Instituto de capacitación y Estudios de la FeNTOS – ICEFE o bien en forma conjunta por todas las partes, cuando dichos cursos se dicten fuera de la ciudad de Junín.

No se asignara dicho viático cuando la D.G.O.S.J asigne vehículos propios tal fin.

#### **ARTICULO 63º: VIATICOS POR MOVILIDAD**

Los viáticos establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo se abonaran de conformidad a lo acordado con la D.G.O.S.J

#### **ARTICULO 64º: VIATICOS-NATURALEZA JURIDICA**

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 de/la trabajador/a, en un todo de acuerdo con el Art.106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo 20744.

#### **ARTICULO 65º: SUBSIDIOS**

El agente gozara de subsidios por carga de familia y sus derechos-habientes por gastos de sepelio, de conformidad con lo que la Legislación Nacional en materia laboral establezca con carácter general.

#### **ARTICULO 66º: OBRA SOCIAL**

De acuerdo a la legislación provincial vigente, el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, recibirá las prestaciones medico asistenciales del Instituto de Obra Médico Asistencial (IOMA) o el que se constituya en el futuro.

## **TITULO VIII: RESCISION DEL VÍNCULO**

### **ARTICULO 67º: PASIVIDAD ANTICIPADA**

En caso que la Municipalidad de Junín, adhiera a algún régimen que permita acceder a la pasividad anticipada, el mismo será valido para el personal de la D.G.O.S.J.

### **ARTICULO 68º: ANTICIPO JUBILATORIO:**

El agente que cese con los años de servicio necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente al sesenta por ciento (60%) de su remuneración mensual y hasta un máximo de doce (12) meses, como adelanto de su jubilación, de la que será deducida al liquidarse esta ultima.

### **ARTICULO 69º: JUBILACION DEL TRABAJADOR**

De acuerdo con las leyes que rigen en la materia para los municipios de la Provincia de Bs. As., el contrato se extinguirá por jubilación del trabajador.

#### **69.1º) Intimación:**

Cuando el trabajador reuniere los requisitos exigidos por la ley para obtener el porcentaje máximo del haber de jubilación ordinaria, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes extendiéndole los certificados de servicio y demás documentación necesaria a esos fines.

### **ARTICULO 70º: GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR JUBILACION**

Cuando el cese del agente se produjera computando un mínimo de TREINTA AÑOS de servicio, se le otorgara una retribución especial sin cargo de reintegros equivalentes a seis (6) mensualidades del nivel en que revista, sin descuentos de ninguna índole, la que deberá ser abonada dentro de las treinta (30) días de producida la desvinculación.

Dejase expresamente establecido que para tener derecho a la percepción de la misma, el trabajador deberá acreditar un mínimo de veinte años desempeñados en la Municipalidad de Junín.

Entiéndase como nivel de revista el sueldo básico mensual asignado a cada trabajador

### **ARTICULO 71º: JUNTA PERMANENTE DE APLICACIÓN, RELACIONES (Ju.P.A.R).**

Crease una JUNTA PERMANENTE DE APLICACIÓN Y RELACIONES (Ju.P.A.R), que estará constituida por (3) representantes de cada una de las partes, Municipalidad de Junín (D.G.O.S.J) y el Si.P.O.S respectivamente.

Las decisiones que deba adoptar esta JUNTA en todos los casos serán por unanimidad, en un tiempo prudencial y por escrito. Cuando las partes lo decidan se 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.

Dentro de este ámbito crease la Comisión de Disciplina, que se integrara con dos titulares y dos suplentes en representación de cada una de las partes, de conformidad con los Artículos 27º y 32º de la Ley 14.656.

Funcionara dentro del ámbito de esta Ju.P.A.R lo relacionado con la Salud, Higiene y Seguridad.

#### **ARTICULO 72º: FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA Ju.P.A.R**

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

- a) Interpretar, con el alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo, reuniéndose con una frecuencia de 45 días 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 junta 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 hubiese sustanciado y agotado, previamente, los procedimientos recursivos, establecidos en la presente convención; 3) se trate de un tema regulado en la Convención Colectiva o norma legal o reglamentaria; 4) la intervención será de carácter conciliatorio y aplicación, 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 llegase a un acuerdo los interesados 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, cuyo caso se sujetara 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, este 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 los interesados se atenderán a la legislación vigente.
- e) La comisión también podrá intervenir, cuando se suscite un conflicto 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 actuara como instancia privada y autónoma de conciliación de los intereses de las partes, procurando un avenimiento de las mismas y; 3.- Mientras se substancie el procedimiento de autocompoción del conflicto previsto en el presente inciso 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 D.G.O.S.J. asimismo, durante dicho lapso, quedaran en suspensión las medidas de carácter colectivo adoptadas con anterioridad por la contraparte relacionadas con la

causa de la controversia.

f) Serán función de la Junta: La ubicación del personal en el Nivel y Meta, 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, condicionales 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 D.G.O.S.J. Las decisiones que adopte la junta al respecto quedarán incorporadas al convenio colectivo de trabajo como parte integrante del mismo. Así mismo, a pedido de cualquiera de las partes, se reunirá la Ju.P.A.R con el fin de considerar los efectos derivados de las transformaciones tecnológicas, organizativas y, modificaciones en la prestación del servicio e implementara las reformas del organigrama de la D.G.O.S.J; en lo posible la propuesta elevada por la Dirección, e c., o lo que puedan llevarse a cabo en la Dirección 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 Ju.P.A.R analizar, en los supuestos de asistencia técnica, las condiciones laborales y de movilidad del personal en comisión y/o adscrito.

i) Las partes acuerdan el siguiente procedimiento para las tareas peligrosas:

1) Salud, higiene y seguridad: integrándose para este propósito la oficina de Salud, Higiene y Seguridad de la Dirección Personal de la Municipalidad, conjuntamente con la Ju.P.A.R. evaluará las tareas que puedan calificarse como peligrosas, de acuerdo a la metodología de análisis de riesgos laborales, elevando a la D.G.O.S.J los resultados.

2) Cuando la tarea sea reconocida como peligrosa y, luego de adoptar todas las medidas técnicas y de organización disponibles, se elevaran nuevamente los resultados a la D.G.O.S.J, con dictamen de la Ju.P.A.R determinando la continuidad o desafectación.

3) En caso de tareas peligrosas, la Ju.P.A.R, deberá resolver si corresponde o no, un adicional, y en caso afirmativo, su monto, forma de pago y pautas de devengamiento.

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

#### **ARTICULO 73º: REGIMEN DISCIPLINARIO Y RECURSIVO**

Aquí será de aplicación lo dispuesto en los artículos 23º a 44º inclusive de la Ley Provincial 14.656.

#### **ARTICULO 74º: PROCEDIMIENTO PARA LA REALIZACION DE REUNIONES DEL PERSONAL**

1) El Sindicato comunicará con 48 horas de anticipación al jefe directo del sector 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 la D.G.O.S.J 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 D.G.O.S.J sólo se podrá oponer a la realización de las reuniones informativas cuando con ellas se comprometieran la seguridad del establecimiento y/o la correcta prestación del servicio. Cuando existiera discrepancia sobre estos aspectos, las partes acuerdan que será la Ju.P.A.R (Art. 72) 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 tendientes a evitar enfrentamientos o perjuicios innecesarios.

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

#### **ARTICULO 75º: LUGARES PARA DESARROLLO DE TAREAS SINDICALES**

La D.G.O.S.J 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 así lo permitan.

#### **ARTICULO 76º: CARTELERAS**

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

#### **ARTICULO 77º: DERECHOS A LA INFORMACION**

**77.1º)** La D.G.O.S.T 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 se remitirá al Si.P.O.S., dentro de los 30 días de elaborado. El Balance Social incluirá la información indicada.

**77.2º)** La D.G.O.S.T se compromete a efectuar reuniones ordinarias trimestrales con la Comisión Directiva del Si.P.O.S. De ellas se elaborará un informe general de las actividades de la D.G.O.S.T, analizándose los temas indicados en el balance social, las perspectivas económicas e inversiones para el periodo siguiente.

**77.3º)** La D.G.O.S.T deberá informar mensualmente al Si.P.O.S., en formato de tablero de control los

resultados consolidados de los siguientes indicadores:

- a. Dotación: evolución
- b. Masa salarial: evolución, promedio, promedio con cargas sociales.
- c. Horas extras; guardias; viáticos por comidas, por sector.
- d. Capacitación: evolución y cantidad de horas de capacitación según los distintos niveles y dirección.
- e. Seguridad e higiene: accidentes por dirección. Causas; tasas de gravedad; tasa de frecuencia.
- f. Ausentismo general, abierto por sector, según causas.
- g. Empleos: evolución, abierto por Sector
- h. Empresas contratistas. Monto de la certificación de obras.
- i. Facturación por cantidad de cuentas.
- j. Aumento de cuentas, con servicio de cloacas como de agua cobrabilidad según facturación

**ARTICULO 78º: DEL DESEMPEÑO DE CARGOS EJECUTIVOS O REPRESENTATIVOS EN ASOCIACIONES PROFESIONALES DE TRABAJADORES CON PERSONERIA GREMIAL O EN ORGANISMOS O COMISIONES QUE REQUIERAN REPRESENTACION SINDICAL**

**Reserva del Empleo**

Computo como tiempo de servicio, fuero Sindical, Art.217 Ley 20744

Los/as trabajadores/as que se encontraren en las condiciones previstas en el presente capitulo 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/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 L.C.T., segunda parte, sin perjuicio de los mayores beneficios que sobre la materia establezca la ley de garantía de la actividad sindical. Asimismo, la D.G.O.S.J otorgará los francos gremiales pagos a los delegados congresales que designe la parte sindical para concurrir a los Congresos Ordinarios y Extraordinarios que convoque la Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias. Para el resto de las reuniones y casos de urgencias que deba tratar la parte sindical también se otorgaran francos horarios y/o diarios al Secretario General, Secretario Adjunto, Secretario de Hacienda, Secretario Gremial y Secretario de Acción Social, no pudiendo en ningún caso ser más de tres (3) miembros en forma simultanea.

**ARTICULO 79º: RECONOCIMIENTO GREMIAL Y CUOTA SINDICAL**

- a) La Dirección General de Obras Sanitarias de la Municipalidad de Junín (D.G.O.S.J) reconoce al Sindicato de Trabajadores de Obras Sanitarias Junín (S.i.P.O.S) como único representante de los/as trabajadores/as comprendidos bajo el ámbito de este convenio con el sentido y alcance que se desprende de la ley 23.551 de Asociaciones Gremiales.
- b) La Municipalidad descontará la cuota mensual a los/as trabajadores/as al S.i.P.O.S y actuará como agente de retención de acuerdo a la legislación vigente, efectuando el depósito en la cuenta que corresponda dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles de efectuadas las retenciones

(ley 24.642).

**c) Representante gremial.**

- 1) A los fines de la elección de la representación gremial el Si.P.O.S, comunicará por escrito a la Municipalidad dentro de los diez (10) días hábiles previos a la fecha de las elecciones, la 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 ocho (8) días hábiles, se publicarán en los lugares de trabajo los padrones para conocimiento de los/as trabajadores/as y se indicará el número de mesas electorales a constituirse y los lugares de votación.
- 3) La D.G.O.S.J deberá facilitar la concurrencia de los/as trabajadores/as a votar, dispondrá el otorgamiento de instalaciones para la concreción del acto eleccionario (espacio físico para la mesa electoral, cuarto oscuro, etc.) y entregará al Si.P.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 a la D.G.O.S.J de su carácter de candidatos, los trabajadores/as postulados estarán protegidos y no podrán ser modificadas sus condiciones de trabajo y afectada su estabilidad en el empleo, tal como lo establece el artículo 50 de la ley 23.551.

**TITULO IX: PRECISIONES LEGALES**

**ARTICULO 80º: REGIMEN APPLICABLE.**

Las partes dejan constancia que esta Convención Colectiva de Trabajo constituye la voluntad colectiva a la que, conjuntamente con la legislación laboral, se comprometen a respetar. Lo homologado sustituye y reemplaza el acta acuerdo (Ordenanza Nro. 3250/94), sus modificaciones y ampliaciones, pues todo ello se tuvo en cuenta en la presente Convención Colectiva.

**ARTICULO 81º: MENCION DE NORMAS LEGALES APPLICABLES**

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 aplicarán automáticamente, siempre que la misma no afecten los beneficios reconocidos en esta Convención, los que mantendrán su vigencia durante el plazo de aplicación del presente.

**ARTICULO 82º: AUTORIDAD DE APLICACION**

Ambas partes reconocen, por el carácter inter jurisdiccional 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 los establecido en la ley N° 14.250 (t.o.2004) y en la ley N° 23.546 (t.o.2004).

## **TITULO X: HOMOLOGACION**

### **ARTICULO 83º: 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 84º: ENTREGA DE EJEMPLARES DE CONVENIO**

La D.G.O.S.J entregará a todo el personal que lo solicite por nota, un (1) ejemplar del presente convenio colectivo una vez homologado.

También entregara copias 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.

### **ARTICULO 85º: 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 CCT, existiere cualquier problema de redacción, lo cual diere lugar a otra interpretación, las partes se comprometen a salvar tal situación a través de la Ju.P.A.R (Art. 72) (Junta Permanente de Aplicación, Relaciones) la que posteriormente solicitará la homologación ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

## **REGLAMENTACIÓN DE PRESENTISMO**

**ARTICULO 1º:** Reglamentación de la bonificación por presentismo, para todo el personal comprendido dentro de la presente convención colectiva.

La presente bonificación por presentismo será percibida por el personal, de conformidad a la reglamentación que por este medio se instituye, cuando no haya ocurrido dentro del período de liquidación en falta de puntualidad, inasistencias, licencias especiales y/o sanciones disciplinarias.

### **ARTICULO 2º: Inasistencias:**

Establézcanse los siguientes porcentajes de descuentos del presentismo dentro de un mismo período de liquidación:

Primera ausencia injustificada, se pierde el 25% del presentismo.

Segunda ausencia injustificada, se pierde el 50% del presentismo, por ambas ausencias.

Tercera ausencia injustificada, se pierde el 100% del presentismo.

#### **ARTICULO 3º: Llegadas tardes:**

Se consideran como llegadas tardes todas aquellas que superen los dos minutos del horario de ingreso;

- a) Se tendrá una tolerancia de 3 llegadas tardes de hasta 10 minutos en un mismo período de liquidación, sin que se produzca descuento y sin obligación de recuperar el tiempo acumulado.
- b) Ya sea que se trate de la primera, segunda o tercera llegada tarde dentro de un mismo período de liquidación, cuando la misma supere los 10 minutos y hasta media hora, por cada una de ellas, se deberá recuperar obligatoriamente el tiempo de tardanza, según lo establecido en el Art. 4, sin que se produzca descuento.
- c) Ya sea que se trate de la primera, segunda o tercera llegada tarde dentro de un mismo período de liquidación, cuando la misma supere la media hora y hasta media hora, por cada una de ellas, se deberá recuperar obligatoriamente el tiempo de tardanza, según lo establecido en el Art. 4, se producirá un descuento del 10% del presentismo.
- d) Ya sea que se trate de la primera, segunda o tercera llegada tarde dentro de un mismo período de liquidación, cuando la misma supere una hora de tardanza, por cada una de ellas, se considera como un día de ausencia injustificada, conforme a lo normado en el artículo dos (2).
- e) Ante una cuarta llegada tarde dentro del mismo periodo de liquidación, y si la misma es menor a media hora sumada a las anteriores, no se tiene la obligación de recuperar el tiempo de demora y se pierde un 10% del presentismo. En caso de que esta cuarta llegada tarde sumadas a las anteriores, supere la media hora y hasta una hora, nace la obligación de recuperar todo el tiempo de tardanza, según lo establecido en el articulo cuarto y se pierde un 10% del presentismo. El tiempo de esta cuarta llegada tarde se sumará a las anteriores siempre y cuando dentro de las tres anteriores no haya alguna incluida dentro de los incisos c) o d), pues estas tienen contempladas una penalidad propia. Si se tomara en cuenta como Primera, Segunda o Tercera llegada tarde pero no integrada la suma a que se refiere este inciso.
- f) Ante la quinta llegada tarde dentro de un mismo periodo de liquidación, se pierde el 100% del presentismo.

#### **ARTICULO 4º:**

A los fines de la recuperación del tiempo de tardanza establecido en la cláusula anterior, cuando la sumatoria del tiempo de tardanza se encuentre entre los 10 minutos y la media hora, se deberán recuperar 30 minutos efectivamente, más allá que el tiempo real de tardanza se encuentre entre la media hora y una hora efectivamente. Cuando la sumatoria de los tiempos de tardanza superan la hora se deberá recuperar el tiempo real de tardanza. Se deja expresamente establecido que todos los porcentajes dentro de un mismo periodo de liquidación son acumulativos, al igual que los tiempos de tardanza.

#### **ARTICULO 5º:**

Entiéndase por periodo de liquidación, para la Administración Central, el comprendido entre el día 1 del mes anterior y el 30 del mes de percepción de los haberes.

#### **ARTICULO 6º:**

No se consideran inasistencias que afecten el derecho del agente a percibir la bonificación Por presentismo las siguientes:

- a) Citaciones formuladas por organismos oficiales administrativos y/o judiciales que fueran de cumplimiento obligatorio para el agente, hasta un máximo de un día de trabajo en el periodo de liquidación. Se deberá presentar ante el jefe inmediato certificación expedida por la autoridad que realizó la citación, donde deberá constar: lugar, fecha, hora, firma y aclaración de autoridad competente.
- b) Participación en jornadas, becas, congresos, cursos de capacitación dictados u organizados por organismos oficiales o gremiales, que guarden relación con las funciones del agente, hasta un máximo de tres por año. Presentaciones, funciones, exposiciones u otras participaciones culturales, que guarden relación con las funciones del agente. Se deberá contar con la autorización previa del director del área por medio de resolución. Se considera como inasistencia justificada la participación en estos eventos cuando la misma sea en carácter de asistente, en todos los casos, cuando sea en carácter de organizador y/o disertante siempre y cuando el evento sea organizado desde la Municipalidad. Terminado el evento, el agente deberá presentar a la Municipalidad una certificación de su participación en la que deberá constar, lugar, fecha, plazo de duración del curso, si tiene o no evaluación final, firma y aclaración de autoridad competente.
- c) Por día de examen conforme al lo determinado por el C.C.T. En casos de los cursos del inc. b) cuando los mismos sean de larga duración, considerando por tales a los que superen los seis meses y/o 30 horas de duración el agente tendrá licencia por día de examen. El agente deberá presentar a la Municipalidad una certificación de su participación en el examen en la que deberá constar: lugar, fecha, firma y aclaración de autoridad competente.
- d) Por fallecimiento de familiar, conforme al C.C.T. El agente deberá presentar fotocopia de certificado de defunción.
- e) Licencia por matrimonio, conforme al C.C.T. El agente deberá presentar fotocopia de

certificado de matrimonio.

f) Licencia por maternidad, paternidad y/o adopción conforme a al C.C.T. El agente deberá presentar fotocopia de certificado de nacimiento o adopción según el caso de que se trate.

g) Por razones particulares del agente, hasta un máximo de dos horas por periodos de liquidación.

h) Por accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad inculpable según C.C.T.

i) Donación de órganos, piel y/o sangre conforme a la C.C.T. El agente deberá presentar certificado expedido por el lugar donde se realiza la donación.

j) Por licencia anual.

k) Por enfermedad de larga evolución debidamente justificada por junta medica municipal convocada al efecto. Se considera enfermedad de larga evolución la que impida al agente la concurrencia a sus tareas por un lapso superior a 20 días.

l) Por atención familiar enfermo, veinte (20) días hábiles por año calendario; la referida licencia será acordada exclusivamente por atención de hijos o menores en guarda, conyuge o conviviente en aparente matrimonio, padre y/o madre. Asimismo para tener derecho a esta licencia el agente deberá acreditar los siguientes requisitos:

- Ser el único familiar que pueda cumplir ese cometido, acreditando ambas situaciones (ser familiar y ser el único) por medio de declaración jurada.

- Que el enfermo no pueda valerse por sus propios medios.

- Para el caso de concubinato se requerirá probar que la convivencia es superior a un (1) año por medio de dos testigos.

- La enfermedad y la necesidad de atención deberán encontrarse debidamente certificadas por el profesional pertinente.

- Si el familiar se hallare en establecimiento asistencial, el agente no tendrá derecho a esa licencia salvo que el estado de aquel haga imprescindible su presencia, lo que deberá también certificarse por el profesional interviniante.

Excepcionalmente se studiará el otorgamiento de la presente licencia para atención de familiares que no están mencionados precedentemente, en las mismas condiciones arriba establecidas.

m) Al deportista aficionado conforme a lo normado por Art. 88º de la Ley Provincial N° 14.656.

#### **ARTICULO 7º:**

El agente que registrar su ingreso y/o salida se lo considerará como ausencia injustificada y se aplicara lo normado en el articulo dos. Solo se justificara dicha omisión cuando el jefe inmediato o el Director lo justifiquen por medio de nota ante la Dirección de Personal.

#### **ARTICULO 8º:**

En todos los casos en que el agente deba recuperar el tiempo de tardanza y/o deba aplicársele algún descuento, conforme lo establecido en los artículos segundo y tercero del presente, será notificado por la dirección de personal en donde se hará constar: fecha/s en que se incurrió en la/ las llegadas tardes y/o ausencias/s injustificada/s, duración de la misma, porcentaje de descuento en caso de corresponder y tiempo total a recuperar y fecha en que deberá realizarla. La recuperación deberá ser siempre dentro del mes inmediato siguiente al liquidado, en un día hábil normal de trabajo o de turno, una vez finalizada su jornada, según lo determinado por el jefe inmediato o Director quien lo deberá comunicar a la Dirección de Personal previo a la notificación al agente.

#### **Descripción de abreviaturas:**

**Fe.N.T.O.S** : Federación Nacional de Trabajadores de Obras Sanitarias.

**Ju.P.A.R** : Junta permanente de aplicación y relaciones.

**Si.P.O.S** : Sindicato del Personal de Obras Sanitarias.

**C.C.T** : Convenio Colectivo de Trabajo.

**D.G.O.S.J** : Dirección General de Obras Sanitarias Junín.

**O.I.T** : Organización Internacional de los Trabajadores.

**L.C.T** : Ley de Contrato de Trabajo.

**S.A.C** : Sueldo Anual Complementario.

**S.B.M** : Sueldo Básico Mensual.

**S.R.T** : Superintendencia de Riesgo de Trabajo.

**A.R.T** : Aseguradora de Riesgo de trabajo.

**T.O** : Texto Ordenado.

**U.M.L** : Unidad de Medicina Laboral.