

M...					
Ente Regulador de Obras Sanitarias					
SANTA FE					
RECIBIDA			SALIDA		
DIA	MES	AÑO	DIA	MES	AÑO
HORA			HORA		



CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO DE EMPRESA

TITULO I

RECAUDOS FORMALES - AMBITO DE APLICACION

ARTICULO 1º: EL LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION:

Buenos Aires, 17 de junio de 1994.

ARTICULO 2º: PARTES CONTRATANTES Y ACREDITACION DE PERSONERIA:

LOS SINDICATOS DEL PERSONAL DE DIPOS DE ROSARIO, con domicilio en calle San Luis n° 2145 de la ciudad de Rosario y SANTA FE, con domicilio en calle BALCARCE n° 1350 de la ciudad de Santa Fe, representados respectivamente en este acto por el señor OSCAR BARRIONUEVO, en su carácter de miembro paritario y Secretario General del Sindicato Rosario, y la FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS (FENTOS), personería gremial n° 580 con domicilio en calle Juncal n° 1914 - Capital Federal, representada por el señor Secretario General Don RUBEN PEREYRA y OSVALDO CAPASSO, en su carácter de miembro paritario, en adelante indistintamente denominada PARTE SINDICAL, por una parte; y por la otra la DIRECCION PROVINCIAL DE OBRAS SANITARIAS, con domicilio en calle Patricio Cullen 6161, Santa Fe, representada en este acto por el



G.P.N. RICARDO ARGENTI
D. P. O. S.

Dr. JUAN CARLOS MARTIN
Sub - Administrador General
Dirección Provincial Obras Sanitarias
Dro. 1756/92



Dr. JUAN CARLOS MARTIN y CPN RICARDO ARGENTI, ambos en carácter de miembros paritarios en adelante indistintamente denominada la DIPOS convienen en formalizar la siguiente Convención Colectiva de Empresa.

La acreditación de la personería de ambas partes resulta de la documentación que se acompaña.

ARTICULO 3º: ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:

La presente Convención Colectiva de Trabajo, comprende a todos los trabajadores de planta permanente de la DIPOS, cualquiera sea su situación de revista o imputación presupuestaria.

ARTICULO 4º: CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:

Es de aproximadamente 1540 (mil quinientos cuarenta) trabajadores.

ARTICULO 5º: ZONA DE APLICACIÓN:

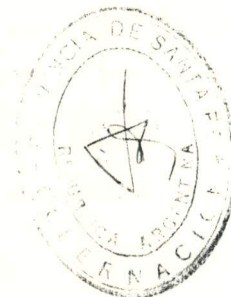
Las localidades de la Provincia de Santa Fe donde DIPOS presta servicios.

ARTICULO 6º: PERIODO DE VIGENCIA:

Las condiciones generales de trabajo establecidas en la presente Convención Colectiva de Trabajo regirán desde la suscripción del convenio colectivo hasta el 30-06-95.

Las condiciones económicas regirán desde las fechas fijadas en el artículo 38 hasta el 30-06-95.

No obstante las partes se obligan a analizar las cláusulas económicas del presente en el marco de la legislación vigente en la materia.



En ambos casos la vigencia se limita a los términos que se indican precedentemente por haberse pactado aquí con los alcances del último párrafo del art. 6 de la ley 14.250 (T.O. Decreto 108/88)..

Sin embargo las partes acuerdan comenzar a negociar la Renovación de esta Convención con TRES (3) meses de anticipación a la fecha de vigencia indicada.

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

Al respecto, se obligan a negociar de buena fé 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 correspondiente, aportando los elementos para una discusión fundada y, en definitiva, adoptando las actitudes necesarias y posibles para lograr un acuerdo justo.

TITULO II

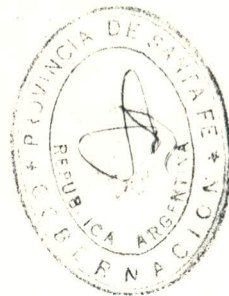
CONSIDERACIONES GENERALES, FINES COMPARTIDOS

ARTICULO 7º: CONSIDERACIONES GENERALES:

Las partes que suscriben acuerdan que:

a) constituye un objetivo esencial en el accionar de las partes, la creación de todos los medios que posibiliten la prestación eficaz de los servicios sanitarios definiéndolos como un servicio público esencial para la comunidad.

Que en tal sentido la participación mancomunada del Estado y los trabajadores permiten los logros necesarios para dar agua potable y recoger y tratar desagües cloacales.



Que en la etapa de transformación de la Dirección Provincial de Obras Sanitarias, desde sus ámbitos naturales y responsabilidades propias, las partes efectuarán sus mejores y posibles aportes a tales fines.

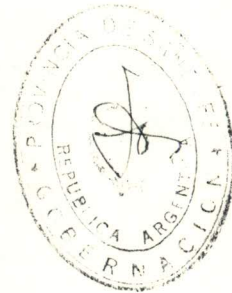
Que las partes expresan su convicción de acordar y consensuar la implementación de medidas coherentes para las soluciones técnicas y profesionales necesarias ante la magnitud de los cambios estructurales que implican transformar una empresa pública en privada.

b) Son fines compartidos por ambas partes, el que la actividad de la DIPOS satisfaga en condiciones de continuidad, regularidad, calidad y generalidad el servicio público que está destinada a brindar y que es calificado como esencial.

Por tanto, las partes coinciden en la necesidad de la DIPOS de diagramar un sistema de organización del trabajo que garantice el logro de esos objetivos mediante la mayor eficiencia técnico-operativa, con los menores costos posibles y la finalidad de mejorar la calidad del servicio, con el debido resguardo de sus bienes.

La DIPOS organizará las modalidades y prácticas del trabajo según sus orientaciones técnicas. Para ello organizará técnica y prácticamente los establecimientos, fijará los sistemas de producción y los adaptará permanentemente a las circunstancias tecnológicas, asignando y cambiando las tareas, destinos y horarios según la funcionalidad de los servicios, acatando las disposiciones convencionales que se acuerdan en el presente.

La DIPOS ejercerá su facultad de organización con carácter funcional, atendiendo las exigencias de la producción, sin perjuicio de la preservación de los derechos personales y patrimoniales de los trabajadores.



público esencial imponen que sus decisiones y políticas se instrumenten con particular celeridad y efectividad.

Por ello la Dirección Provincial definirá esas políticas y los instrumentos de la operación y conducción del servicio, basados en su experiencia y en los criterios que ha venido aplicando o, que desarrolle en el futuro. Será de su exclusiva competencia y responsabilidad la definición de las estructuras organizativas, del plantel adecuado a la correcta explotación del servicio, de la organización del trabajo, de sus procedimientos, de los programas de capacitación que encare, la adecuación de los lugares de trabajo conforme lo establecen las normas de seguridad, así como la realización de actividades, la planificación técnica y económica, y el desenvolvimiento pleno de la actividad.

De acuerdo a lo establecido en el inciso c), se procurará que los trabajadores optimicen su desempeño conforme a las necesidades del servicio y basados en criterios de calidad, eficiencia y productividad, analizando todo ello en base a principios de cooperación y de buena fe por ambas partes.

Conviene, además, que con las nuevas formas de organización del trabajo, vinculado a la incorporación de nuevas tecnologías, técnicas y herramientas, es necesario flexibilizar las tareas, funciones y ubicación del personal, que se hará utilizando los conocimientos y habilidades de cada trabajador, tendiendo a estrategias de recalificación laboral que permitan un aprovechamiento mayor de los nuevos métodos flexibles de trabajo.

d) No se puede conseguir el buen funcionamiento de la DIPOS sin que se instalen y mantengan armoniosas relaciones laborales, basadas en un diálogo ágil y abierto entre la Dirección Provincial y la PARTE SINDICAL, reconocida como legítima representante



de los trabajadores de acuerdo a la legislación vigente para ésta negociación, a fin de asegurar la mejor convergencia posible de los puntos de vista recíprocos.

Asimismo, los representantes de los trabajadores, atendiendo la expresión de las opiniones y expectativas de los mismos, serán permanentemente informados acerca de aquellas medidas o decisiones que, por su particular importancia y permanencia afecten sustancialmente los intereses de ellos.

TITULO III

TIEMPO DE TRABAJO - JORNADA Y DESCANSOS:

ARTICULO 8: JORNADA DE TRABAJO:

Inciso 1: Jornada común:

Se establece la jornada de trabajo convencional de CUARENTA (40) horas semanales en OCHO (8) horas continuas diarias de Lunes a Viernes, salvo las excepciones que se indican en los incisos siguientes.

Para el personal con jornada común continua, el exceso en la jornada de 8 horas diarias y 40 horas semanales será considerado como hora extra convencional con el recargo del 50% en días hábiles y del 100% si es feriado o los Sábados después de las 13:00 horas. Este recargo absorbe y comprende a los que puedan corresponder legalmente por horas extras, hasta su concurrencia.

Inciso 2: Turnos:

Las tareas organizadas por turnos se ajustarán a las disposiciones legales que rijan en cada momento, y en la actualidad por los arts. 196 y siguientes de la L.C.T., art. 25 de la ley 24.013, ley 11.544 y sus decretos reglamentarios, con la distribución que se



indique para los equipos, art. 202 L.C.T., según los artículos 2, 3, 10 y conc. del Decreto 16.115/33.

Guardia rotativa de 3 turnos: Se entiende por Guardias Rotativas de 3 turnos aquel servicio cuya atención se realiza mediante equipos de agentes que se turnan ordenadamente en una misma labor específica, de manera que sus horarios de labor cotidiana se intercambian cíclicamente cubriendo en turnos de 8 (ocho) horas las 24 (veinticuatro) horas del día.

Guardia de dos turnos alternados: Se entiende por tal la que se realiza mediante equipos que rotarán en forma ordenada y semanal, por la mañana y la tarde, de lunes a domingos, según los diagramas que oportunamente se elaboren.

Inciso 3: Régimen de descansos:

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

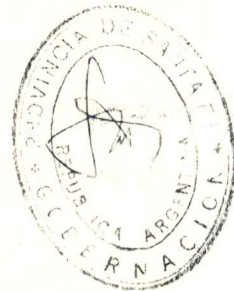
Inciso 4: Guardia técnico operativa:

Quando el personal deba permanecer en situación de guardia técnico operativa en domicilio, será encuadrada en las siguientes normas:

1) Durante la guardia técnico operativa el personal estará provisto de un aparato de Radio llamada de alto alcance y deberá organizar sus actividades personales de manera tal que pueda llegar al lugar en el que se requiera su presencia en un plazo razonable.

2) La duración de la guardia técnico operativa será de una semana. Se indicarán el momento en que comienza y en el que concluye.

Inciso 5: Adicionales:



La única compensación para el personal al que se le indiquen guardias técnico operativas consistirá en \$ 42 por cada semana íntegra y si no llega a trabajarla, se pagará cada día, dividiendo por siete el valor de la semana, o sea \$ 6 por cada uno de los días trabajados.

ARTICULO 9º: MANTENIMIENTO DE SERVICIOS:

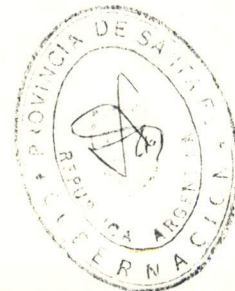
Atento a las particulares condiciones y características del servicio de agua y cloacas de la DIPOS queda establecido, para el caso del personal asignado en forma permanente o transitoria a funciones o tareas que puedan afectar el suministro o prestación en los servicios, la prohibición de retirarse o abandonar el puesto de trabajo y funciones asignadas hasta tanto sea autorizado o se produzca su relevo, extendiendo su jornada habitual hasta cumplir 12 horas, compensándose con una reducción de jornada equivalente durante esa semana o la inmediata posterior. Si no se le concede esa franquicia dentro de ese lapso las horas se abonarán con un recargo del 50% si han sido cumplidas en días laborables o del 100% si lo fueron en día domingo, feriado o de descanso semanal.

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

ARTICULO 10º: ENFERMEDADES Y/O ACCIDENTES INculpABLES:

De acuerdo con la legislación vigente (arts. 208 y sigs. L.C.T.) o la que la sustituya, las enfermedades y/o accidentes inculpables quedarán regulados de la siguiente manera:

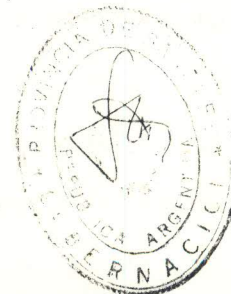
De acuerdo con la legislación vigente (arts. 208 y sigs. L.C.T.) o la que la sustituya, las enfermedades y/o accidentes inculpables quedarán regulados de la siguiente manera:



a) Plazo. Remuneración. Art. 208: "Cada enfermedad y/o accidente inculpable que impida la prestación de servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de 3 meses, si su antigüedad en el servicio fuese menor de 5 años, y de 6 meses si fuere mayor. En los casos que el trabajador tuviera carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrare impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a 6 y 12 meses, respectivamente, si su antigüedad fuese inferior o superior a 5 años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.

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

b) Aviso al Empleador. Art. 209: "El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y el lugar en que se encuentra, en el





transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada".

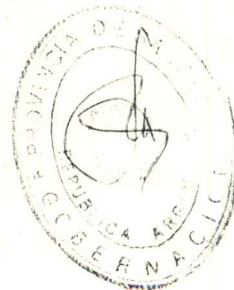
c) Control. Art. 210: "El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador".

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

e) Reincorporación: Art. 212: "Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultare una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

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

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



ARTICULO 11°: ENFERMEDADES DE LARGO TRATAMIENTO Y CRONICAS:

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

1) la licencia que establece el art. 208 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 servicios o no tengan cargas de familia.

2) la licencia por afecciones comunes crónicas que inhabiliten para el trabajo, reconocidas por el servicio médico de la empresa, generará una licencia de hasta 30 días laborables por año aniversario, en forma continua o discontinua, con percepción de haberes.

ARTICULO 12°: ACCIDENTES DE TRABAJO Y/O ENFERMEDADES ACCIDENTE:

Se aplicarán las disposiciones de la ley 24.028, decreto reglamentario y leyes concordantes y/o modificatorias si son sustituidas en el futuro, abonándose por la incapacidad temporaria hasta un año, el salario, que establece la norma aludida. Agotada la licencia, o declarada la incapacidad como permanente, si ello ocurre con anterioridad, se le reservará el puesto por un año.

Los sueldos percibidos no son deducibles del monto que, eventualmente, corresponda abonarle por indemnización de acuerdo a la legislación vigente.

ARTICULO 13°: VACACIONES - LICENCIAS:

Licencia ordinaria. Art. 150: "El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:





- a) de 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años;
- b) de 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10 años;
- c) de 28 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 10 años no exceda de 20 años;
- d) de 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años.

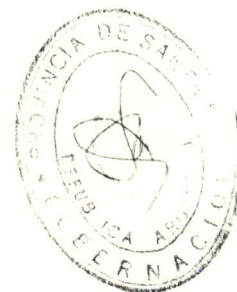
Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de Diciembre del año a que corresponda las mismas."

Se acuerda que en los casos del art. 150 inc. a) y b) se amplía la duración de la licencia de 14 a 18 días y de 21 a 25 días.

Requisitos para su goce. Comienzo de la licencia. Art. 151: "El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el art. 150 de la L.C.T., 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.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado".

Tiempo trabajado. Su cómputo. Art. 152: "Se computarán como trabajados los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo."



equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada.

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

ARTICULO 14º: EPOCA DE OTORGAMIENTO DE LA LICENCIA ORDINARIA DE VACACIONES:

Epoca de otorgamiento. Comunicación. La DIPOS deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de Octubre y el 30 de Abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de 45 días al trabajador, ello sin perjuicio de que la Convención Colectiva pueda instituir sistemas distintos.

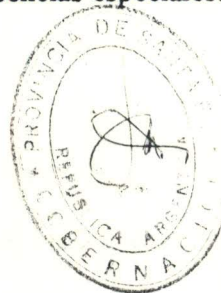
La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por la DIPOS en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, la DIPOS deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada 3 períodos.

ARTICULO 15º: OTRAS LICENCIAS - REGIMEN DE LAS LICENCIAS ESPECIALES:

Clases. Art. 158: "El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) por nacimiento de hijo, 2 días corridos;



b) por matrimonio, 10 días corridos;

c) por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la ley, de hijos o de padres, 3 días corridos;

d) por fallecimiento de hermano, un día;

e) para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, 2 días corridos por examen, con un máximo de 10 días por año calendario."

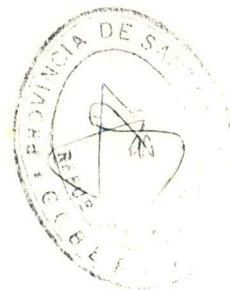
Salario. Cálculo. Art. 159: "Las licencias a que se refiere el art. 158 serán pagas, y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el art. 155 de la L.C.T."

Día hábil. Art. 160: "En las licencias referidas en los incs. a), c) y d) del art. 158 deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingos, feriados o no laborables."

Licencia por exámenes. Requisitos. Art. 161: "A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inc. e) del art. 158, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por los organismos provincial o nacional competente".

Mudanza: Se concederá UN (1) día laborable por cambio de domicilio con el traslado de la familia y/o mobiliario.

Donación de Sangre: se concederá el día con goce de haberes, siempre que se presente la certificación correspondiente extendida por establecimiento médico reconocido. Se aclara que en ningún caso tendrán validez los certificados extendidos por médicos particulares, con la salvedad de aquellas localidades donde no existan establecimientos oficiales ni delegaciones regionales de Salud Pública. El comprobante de donación deberá contar con la conformidad y visación del servicio médico de la DIPOS.



Tiempo de tiempo mínimo. Licencia proporcional. Art. 153: "Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el art. 151 de la L.C.T., gozará de un período de descanso anual, en proporción de un día de descanso por cada veinte 20 días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al art. anterior."

Retribución. Art. 155: "El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

a) tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por 25 el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento;

b) si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora, se abonará por cada día de vacación el importe que le 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 a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor. Si la jornada habitual fuere superior a la de 8 horas se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de 9 horas. Cuando la jornada tomada en consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador, la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal. Si el trabajador remunerado por día o por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias tales como por horas complementarias se entenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otra remuneraciones accesorias.

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

Indemnización: Art. 156: "Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización



ARTICULO 16°: PERMISO POR RAZONES PARTICULARES:

Por razones particulares debidamente acreditadas se reconocerá hasta TREINTA Y SEIS (36) horas por año aniversario y no más de tres (3) horas como máximo y una (1) hora como mínimo por día, no coincidente con el horario de ingreso, siempre que no afecten el servicio.

ARTICULO 17°: PERMISO PARA ATENCIÓN DE FAMILIARES:

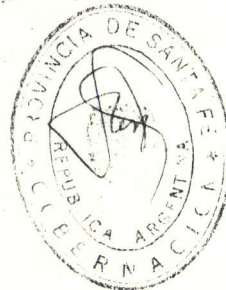
En caso de enfermedad o de accidente grave del cónyuge, padres, hermanos o hijos que convivan y estén a exclusivo cargo de un obrero o empleado, debidamente comprobado, el empleador se compromete a conceder permiso necesario para atender al paciente, hasta 20 días laborables por año calendario, continuos o discontinuos con goce de haberes, prorrogables por igual término sin goce de haberes, si tal cuidado es indispensable por la extrema gravedad de la afección y si dicho obrero o empleado es la única persona que puede hacerlo. El empleador tiene derecho a verificar por su médico o por visitadora social la veracidad de la causa invocada.

ARTICULO 18°: REFRIGERIO:

El trabajador tendrá derecho a gozar de un plazo de QUINCE (15) minutos para alimentarse al promediar la jornada dentro de su horario habitual; este lapso se ampliará a TREINTA (30) minutos cuando el horario de labor fuera nocturno.

Los descansos se otorgarán preferentemente cuando promedie la jornada; excepto que por necesidad operativas o de distinta naturaleza, deban otorgarse en otro momento.

En los casos en que el servicio no pueda interrumpirse deberá aplicarse alguna modalidad de relevo que no afecte al mismo.



modalidad de relevo que no afecte al mismo.

ARTICULO 19º: RESERVA DE PUESTO:

a) Servicio Militar y Convocatorias Especiales:

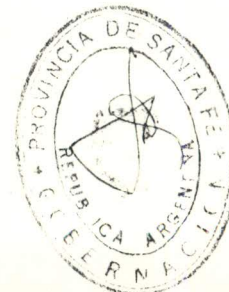
Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Art. 214: "El empleador conservará el empleo al trabajador cuando éste deba prestar servicio militar obligatorio, por llamado ordinario, movilización o convocatorias especiales desde la fecha de su convocación y hasta 30 días después de concluido el servicio.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del computo de su antigüedad, frente a los beneficiarios que por la L.C.T., estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en servicio no será considerado para determinar los promedios de remuneraciones a los fines de la aplicación de la mismas disposiciones."

b) Del desempeño de cargos electivos:

Reserva del empleo. Cómputo como tiempo de servicio. Art. 215: "Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivo en el orden nacional, provincial o municipal, dejaran de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo por parte del empleador, y a su reincorporación hasta 30 días de concluido el ejercicio de sus funciones.

El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubieren desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, frente a los beneficios que por esta ley, estatutos profesionales y convenciones colectivas de trabajo le hubiesen correspondido en el caso



de haber prestado servicios. El tiempo de permanencia en tales funciones no será considerado para determinar los promedios de remuneración a los fines de la aplicación de las mismas disposiciones."

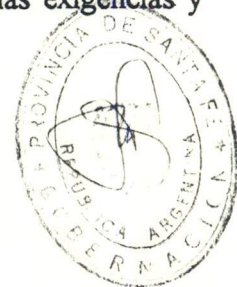
Despido o no reincorporación del trabajador. Art. 216: "Producido el despido o no reincorporación de un trabajador que se encontrare en la situación de los arts. 214 ó 215, éste podrá reclamar el pago de las indemnizaciones que le correspondan por despido injustificado y por la falta u omisión del preaviso conforme a esta ley, a los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo. A los efectos de dichas indemnizaciones la antigüedad computable incluirá el período de reserva del empleo".

ARTICULO 20º: MATERNIDAD:

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

La trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en los plazos fijados, o requerir su comprobación por el empleador.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibido su empleo u ocupación todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.



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

ARTICULO 21º: DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA:

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

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

ARTICULO 22º: OPCION EN FAVOR DE LA TRABAJADORA - ESTADO DE EXCEDENCIA:

Excedencia: La trabajadora con más de UN (1) año de antigüedad en la DIPOS que tuviera un hijo, luego de gozar de la licencia por maternidad podrá optar entre las siguientes alternativas:

a) Continuar su trabajo en la DIPOS en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.

b) Renunciar a su trabajo en la DIPOS percibiendo una compensación por tiempo de servicio consistente en el 25% de su mejor haber mensual total por cada año de



servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, la que no podrá exceder de UN (1) salario mínimo vital por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses.

c) Quedar en situación de excedencia, sin goce de sueldo, por un período no inferior a TRES (3) meses ni superior a SEIS (6).

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

ARTICULO 23º: ADOPCION:

En caso de adopción, la trabajadora mujer tendrá derecho a una licencia paga de TREINTA (30) días corridos.

Para tener derecho a este beneficio deberá:

1) acreditar la decisión legal respectiva. A tal fin se identificará como acto de adopción el que otorgue la tenencia provisoria o definitiva.

2) tratarse de un menor de hasta 6 años.

ARTICULO 24º: DE LOS FERIADOS OBLIGATORIOS Y DIAS NO LABORABLES:

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

Actualmente el régimen es el siguiente:

Art. 165: "Serán feriados nacionales y días no laborables los establecidos en el régimen legal que los regule".

Aplicación de las normas sobre descanso semanal. Salario. Suplementación.

Art. 166: "En los días feriados nacionales rigen las normas legales sobre el descanso





dominical. En dichos días los trabajadores que no gozaren de la remuneración respectiva percibirán el salario correspondiente a los mismos, aún cuando coincidan con domingo.

En el caso que presten servicios en tales días, cobrarán la remuneración normal de los días laborables más una cantidad igual".

Días no laborables. Opción. Art. 167: "En los días no laborables, el trabajo será optativo para el empleador. En dichos días, los trabajadores que presten servicios, percibirán el salario simple.

En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al trabajador."

En dichos días los trabajadores que presten servicios, percibirán el salario normal y habitual más el 50%.

Condiciones para percibir el salario. Art. 168: "Los trabajadores tendrán derecho a percibir la remuneración indicada en el art. 166, párrafo primero, siempre que hubiesen trabajado a las órdenes de un mismo empleador 48 horas o 6 jornadas dentro del término de 10 días hábiles anteriores al feriado.

Igual derecho tendrán los que hubiesen trabajado la víspera hábil del día feriado y continuaran en cualquiera de los 5 días hábiles subsiguientes."

Salario. Su determinación. Art. 169: "Para liquidar las remuneraciones se tomará como base de su cálculo lo dispuesto en el art. 155.

En el caso de trabajadores remunerados por otra forma variable, la determinación se efectuará tomando como base el promedio percibido en los 30 días inmediatamente anteriores al feriado."

Caso de accidente o enfermedad. Art. 170: "En caso de accidente o enfermedad, los salarios correspondientes a los días feriados se liquidarán de acuerdo a los arts. 166 y 167 de la L.C.T."





67

ARTICULO 25°: DIA DEL TRABAJADOR DE OBRAS SANITARIAS:

Las partes reconocen como "Día del Trabajador Sanitarista" al 15 de mayo de cada año.

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

ARTICULO 26°: TAREAS INSALUBRES:

La DIPOS 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 trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

Está obligada a observar las disposiciones legales y reglamentaciones pertinentes sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo.

La jornada de trabajo en tareas declaradas insalubres no podrán exceder de las SEIS (6) horas diarias o TREINTA Y SEIS (36) semanales, cualquiera sea el tipo normal de labor.

TITULO IV

CONDICIONES DE TRABAJO:



ARTICULO 27°: PROHIBICION DE DISCRIMINACIONES Y DEBER DE IGUALDAD DE TRATO:

Por la L.C.T. se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.

El empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razón de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador. La estabilidad que garantiza el presente artículo, se refiere a la establecida en la leyes comunes.

ARTICULO 28°: PRINCIPIO DE POLIVALENCIA Y FLEXIBILIDAD FUNCIONAL:

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

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



Al efecto, las tareas de menor calificación serán adjudicables cuando sean complementarias del cometido principal de su desempeño y/o cuando una circunstancia excepcional y transitoria lo haga requerible.

Las tareas serán asignadas en los lugares, funciones y modalidades según los requerimientos y necesidades de la prestación, pero en ningún caso la aplicación de estos principios podrá efectuarse de manera que comporte un ejercicio irrazonable de esa facultad, o causen perjuicio material o moral al trabajador, de conformidad con lo establecido al efecto por la legislación del trabajo.

ARTICULO 29°: ANALISIS DE DESEMPEÑO PERIODICO DEL PERSONAL:

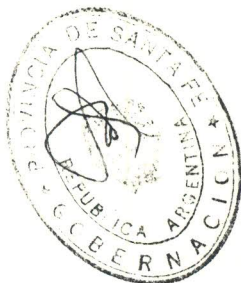
El análisis del desempeño del personal se instrumentará por la empresa mediante una evaluación periódica, a los fines de garantizar una mayor eficiencia del servicio y la adecuada implementación de las normas de seguridad por parte de los trabajadores.

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

Oportunamente se informará a la Co.P.A.R. el procedimiento y período en que se realizará dicha análisis de desempeño.

ARTICULO 30°: CAPACITACION Y FORMACIÓN PROFESIONAL:

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo tiene derecho a la capacitación con el objeto de mejorar las habilidades, los conocimientos y las aptitudes



requeridas para la mejor y segura realización de las tareas y desempeño del trabajador en la DIPOS.

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

Ante una reconversión tecnológica la DIPOS procederá en lo posible a la recalificación del personal y se informará a la Co.P.A.R.

El desarrollo de la carrera individual es también responsabilidad de cada empleado, quien debe realizar los esfuerzos necesarios para su progreso personal, contando con la asistencia de la empresa en la medida de las prioridades del servicio y los objetivos organizacionales.

Asimismo, la DIPOS se compromete a otorgar, dentro del marco de sus posibilidades, a los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Empresa, acceso a las actividades de formación y capacitación que apunten al mejoramiento de las habilidades, los conocimientos y las actitudes requeridas para la mejor y segura realización de las tareas y desempeño en las mismas.

ARTICULO 31º: NOTIFICACIONES:

Toda modificación al régimen laboral u horario que se aplique al personal y que implique un sustancial al habitual, deberá ser notificada por escrito con copia al destinatario.



ARTICULO 32: HIGIENE Y SEGURIDAD A CARGO DE LA EMPRESA:

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

a) Comunicará anualmente, durante el 2do. bimestre, los lineamientos de los programas de Seguridad e Higiene a desarrollar a la Comisión Directiva de la entidad gremial, que podrá efectuar las sugerencias al respecto que estime oportunas.

b) Creará servicios de seguridad e higiene en el trabajo de carácter preventivo y correctivo acorde a las especificaciones dadas en la legislación vigente.

c) Efectuará la revisión y practicará los exámenes médicos de ingreso, periódicos y posteriores a la ausencia prolongada según la legislación vigente y por lo menos, un examen clínico una vez al año, registrando los resultados en el respectivo legajo de salud.

d) Mantendrá en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento los equipos, instalaciones y útiles de trabajo.

e) Mantendrá en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y de agua potable.

f) Evitará la acumulación de desechos, residuales y elementos que constituyen riesgos para la salud y puedan producir accidentes, efectuando en forma periódica las limpiezas y desinfección pertinentes.

g) Adoptará medidas para eliminar y/o aislar los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores, suministrando elementos de protección adecuados, si ello no resulta técnica y económicamente viable.

h) Instalará equipos para afrontar los riesgos en caso de incendio y otros siniestros.



i) Deberá colocar y mantener en lugares visibles avisos que indiquen medidas de higiene y seguridad, adviertan peligrosidad en la maquinaria, instalaciones y equipos.

j) Deberá promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.

k) Deberá entregar o publicar instrucciones preventivas a su personal tendientes a evitar las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.

l) Los accidentes y enfermedades accidente deberán ser oportunamente denunciados, con referencia a las circunstancias de su ocurrencia, conforme las normas internas y legales aplicables.

m) Dispondrá de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.

n) Adoptará medidas para el resguardo y seguridad de sustancias peligrosas.

ARTICULO 33º: HIGIENE Y SEGURIDAD A CARGO DEL TRABAJADOR:

Constituyendo la higiene y seguridad en el trabajo un derecho, pero además un deber del personal, éste queda comprometido a:

a) Cumplir las normas de seguridad e higiene referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo.

b) Conocer y cumplir debidamente las normas de seguridad de la DIPOS, con criterios de colaboración y solidaridad por ambas partes.

c) Someterse a los exámenes médicos preventivo y periódicos que indique la

DIPOS.



62
CARTA 10 *

6

Esta invitará a la entidad gremial para que ella disponga la presencia de sus médicos en los exámenes, si lo estima conveniente.

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

e) Colaborar en la organización de programas de formación y educación en materia de higiene y seguridad y asistir a los cursos que se dictaren, durante la jornada de trabajo.

ARTICULO 34°: CUBRIMIENTO DE PUESTOS:

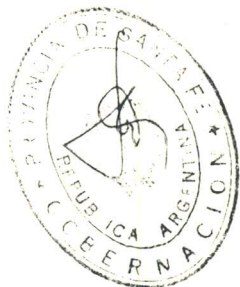
Cuando se planteen necesidades de cubrir puestos de trabajo, la DIPOS los asignará prioritariamente al personal propio. A tal efecto se realizarán los traslados y/o promociones necesarias.

En su defecto recurrirá a la Bolsa de Trabajo del Sindicato u otras propuestas que reciba, en igualdad de condiciones.

ARTICULO 35°: PLANTELES EN LOS LUGARES DE TRABAJOS:

La DIPOS organizará y dispondrá la asignación de personal en cada lugar o centro de trabajo. En caso de observaciones sobre la carga de trabajo podrá recurrirse a la Co.P.A.R.

ARTICULO 36°: ESCALAFON UNICO FUNCIONAL Y MOVIL: Las partes acuerdan mantener la vigencia del "Escalafón Unico, Funcional y Móvil" que actualmente rige en la DIPOS, siendo de aplicación el artículo 5°, incisos: 42°, 43°, 44°, 45°, 46°, 47°, 48°, 51° ap B; y Nomenclador General del Escalafón.



62 68
Santa Fe

TITULO V

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 37º: COMPOSICION DEL SISTEMA REMUNERATORIO:

El sistema Remuneratorio de este Convenio está constituido por los mismos conceptos que existían al 31.5.94 en el sistema remuneratorio anterior y con las mismas modalidades de cálculo.

El personal comprendido en el sistema de guardias de dos turnos percibirá un adicional diario de 1,40 de su retribución regular, total y permanente, remuneratoria, además de los adicionales particulares que percibe el personal que trabaja en el régimen de tres turnos.

ARTICULO 38º: CLAUSULAS ECONOMICAS:

Las partes acuerdan los siguientes beneficios económicos:

1 - Sobre el sueldo mensual vigente a Enero de 1994, se aplicarán los siguientes aumentos:

- * a partir del 01.02.94 un 5% (CINCO POR CIENTO)
- * a partir del 01.05.94 un 8% (OCHO POR CIENTO)
- * a partir del 01.06.94 una suma fija no remunerativa de \$ 80 que se incorporará al haber mensual de cada empleado de la DIPOS.

2 - La DIPOS se compromete a reconocer a favor de los Trabajadores, excluido el que revista en el Agrupamiento Conducción, a partir del 01.06.94, un aumento resultante de aplicar el 2% (DOS POR CIENTO), sobre la masa salarial de Enero de

1994.
Dicho importe no podrá exceder la suma de \$ 20, fijo, no remunerativo, por agente



TITULO VI

BENEFICIOS SOCIALES:

ARTICULO 39°: GRATIFICACIÓN ESPECIAL POR AÑO DE SERVICIO:

Asimismo, como reconocimiento especial, el personal que haya cumplido VEINTICINCO (25) años de servicios continuos en la DIPOS, se hará acreedor a una compensación única y total, con S.A.C. incluido, equivalente a la suma de UN PUNTO VEINTICINCO (1,25) meses de sueldo básico mensual, la que será abonada en el mes siguiente al que cumpla dicho extremo.

Asimismo, como reconocimiento especial, el personal que haya cumplido TREINTA Y CINCO (35) años de servicios continuos en la DIPOS, se hará acreedor de una compensación única y total, con S.A.C. incluido, equivalente a la suma de DOS PUNTOS CINCUENTA (2.50) meses de la remuneración mensual básica, la que será abonada en el mes siguiente al que cumpla dicho extremo.

ARTICULO 40°: VESTUARIO, HERRAMIENTAS Y EQUIPOS DE PROTECCION Y SEGURIDAD:

1) La provisión de vestuarios del personal como así también las herramientas y equipos de protección y seguridad que queda regulado en esta Convención, deberá ser entregado por la DIPOS.

2) La DIPOS proveerá al personal, con cargo de devolución, los elementos de protección personal y de seguridad correspondientes a cada función, teniendo en cuenta las condiciones de la labor y del puesto de trabajo. Los trabajadores se obligan al buen uso, adecuada conservación y cuidado de los elementos provistos.



El uso será obligatorio en el momento y lugar según el reglamento de seguridad y disposiciones de la DIPOS sobre el particular, constituyendo infracción disciplinaria la omisión por el trabajador.

3) Reposición por rotura y/o deterioro prematuro.

La DIPOS procederá a reponer la ropa de trabajo, los zapatos de seguridad y elementos de protección personal que sufran rotura o deterioro prematuro por causas derivadas de su uso normal.

4) Herramientas de trabajo:

La DIPOS 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 entregarán con cargo de devolución a cada empleado, el cual será responsable de su cuidado y apropiado uso, debiendo realizar su devolución a la empresa cuando le sea pedido.

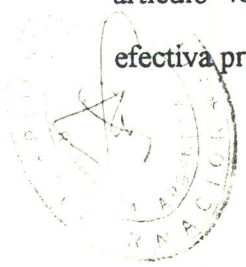
5) Elementos a entregar por la DIPOS son los que exija la legislación vigente en materia de higiene y seguridad y los adecuados a la función correspondiente:

6) La provisión de la ropa se hará según su naturaleza y en las oportunidades y frecuencia que se determine en la Co.P.A.R.

7) La DIPOS arbitrará los medios para que el personal que trabaje en contacto con líquidos cloacales, pueda efectuar la limpieza de los equipos sin trasladarlos a su domicilio.

ARTICULO 41º: CADUCIDAD:

Caducará automáticamente la obligación de entrega de elementos indicados en el artículo 48 en caso de egreso, por cualquier causa, del beneficio o suspensión de la efectiva prestación de tareas por períodos prolongados.



Caducará automáticamente la obligación de entrega de elementos indicados en el artículo 48 en caso de egreso, por cualquier causa, del beneficio o suspensión de la efectiva prestación de tareas por periodos prolongados.

ARTICULO 42º: VIATICOS POR ALMUERZO, CENA Y MOVILIDAD:

VIATICO POR ALMUERZO:

Es la compensación que se abona al personal de la Empresa que en razón de cumplir horas extraordinarias de trabajo, deban realizar gastos por tal concepto, extendiendo por estas razones el horario habitual a NUEVE (9) horas o más, siempre que no disponga de un lapso mayor de DOS (2) horas para comer y que hayan comenzado a trabajar antes de las DOCE (12) horas.

El reintegro de los gastos de almuerzo fijase en \$ 5 (PESOS CINCO) el importe a liquidar por gastos de cada comida.

VIATICO DE CENA:

Es la compensación que se abona al personal que en razón de cumplir horas extraordinarias de trabajo, deban realizar gastos por tal concepto, extendiendo por esas razones el horario habitual a NUEVE (9) horas o más, siempre que no dispongan de un lapso mayor de DOS (2) horas para comer y que la jornada se prolongue más allá de las VEINTIDOS (22) horas.

VIATICOS POR MOVILIDAD:

Es la asignación diaria fija que se acuerda a los empleados para atender los gastos personales que ocasione el desempeño de servicios en un lugar a más de 50 Km. de su asiento habitual. Los montos serán fijados semestralmente por la Co.P.A.R.

El otorgamiento del viático se ajustará a las normas vigentes en el convenio

anterior



ARTICULO 43°: JARDIN MATERNO INFANTIL:

La DIPOS reintegrará contra entrega de los respectivos comprobantes, hasta la suma de \$ 150 (PESOS CIENTO CINCUENTA) por madre y por mes en concepto de gastos por Jardín Materno-Infantil (Guardería) que utilicen las trabajadoras con hijos hasta los 6 (SEIS) años de edad. Cuando éstos cumplan la mencionada edad hasta el 30 de junio de dicho año, en cuyo caso el presente beneficio sólo se percibirá hasta el mes de inicio del ciclo lectivo (primer grado primario).

Este concepto no reviste carácter remuneratorio de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto n° 333/93 en su artículo 1°, Inciso f).

ARTICULO 44°: BECAS PARA HIJOS DE trabajadores:

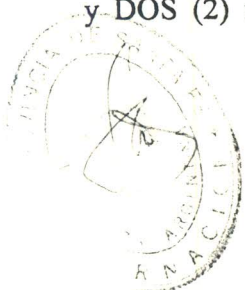
Apto. 1) Otorgamiento de Becas:

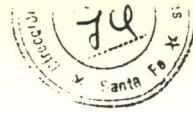
a) La DIPOS otorgará a los hijos de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, con antigüedad mínima de DOS (2) años a la fecha de otorgamiento del beneficio, la cantidad de 85 becas anuales de \$ 350 (PESOS TRESCIENTOS CINCUENTA) cada una, para cursar estudios de enseñanza Técnica y/o Industrial.

b) El beneficio le será otorgado a los trabajadores teniendo en cuenta su función dentro de la empresa y carga de familia, únicamente en relacion a sus hijos a cargo, con la única excepción de los que hubieran gozado del beneficio en forma ininterrumpida en años anteriores y dejaran de estar a cargo por haber alcanzado la mayoría de edad. A tal efecto no se considerará interrupción al Servicio Militar.

Apto. 2) Comisión Mixta de Becas:

A todos los efectos emergentes de la presente reglamentacion se crea una Comisión Mixta de Becas que estará integrada por DOS (2) representantes de la DIPOS y DOS (2) representantes del Sindicato, y tendrán a su cargo la distribución de las





73

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

Apto. 3) Condiciones para postular Becas:

a) Para gozar de los beneficios que establece esta reglamentación, el postulante deberá ser menor de DIECINUEVE (19) años de edad a la fecha de iniciación de la Beca, salvo el caso de incapacidad física debidamente comprobado, en cuyo caso no habrá límite de edad.

b) La solicitud de Becas se confeccionará completa debiendo ser certificada por el respectivo Servicio la condición de hijo, quién procederá a elevarla a la COMISIÓN MIXTA DE BECAS.

c) Deberá acompañar a la solicitud el certificado de aprobación de la enseñanza primaria completa recibida y el certificado de inscripción a la escuela de enseñanza Técnica y/o Industrial a la que va a concurrir. En ambos casos los certificados correspondientes deberán tener sellos y firmas de las autoridades competentes de los establecimientos docentes.

d) En el caso de los postulantes que estén encuadrados por su edad en lo manifestado por el inc. a) y que ya hubieran iniciado carreras técnicas y/o industriales deberá efectivizar además de la correspondiente solicitud, la relación de estudios secundarios realizados con las constancias de las calificaciones obtenidas y trabajos efectuados debidamente oficializados por las autoridades competentes de la escuela con firma y sello.

e) En caso de no conseguir los certificados originales, se podrá enviar fotocopia de los mismos debidamente autenticados por ante las autoridades de la escuela.

Apto. 4) Adjudicación de Becas:





74

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

a) A los postulantes que habiendo sido becados el año lectivo anterior dieron cumplimiento, a criterio de la COMISION MIXTA DE BECAS, del compromiso contraído a la fecha de adjudicación de la beca a que se postula.

b) A los hijos recién egresados de la enseñanza primaria.

c) A los hijos de trabajadores que habiendo ingresado a la enseñanza secundaria en escuelas industriales o técnicas, estén encuadrados en lo que se manifiesta en el Apdo. 5) inc. a) y hubieran aprobado el primer año de la carrera, debiendo ingresar al segundo de su carrera.

d) A los postulantes que además de estar encuadrados en el inciso anterior deban ingresar a la carrera correspondiente al tercer año, y así sucesivamente en orden creciente hasta el final de su carrera.

Apto. 5) Obligaciones de los Becados:

a) Los postulantes que resulten beneficiados con la adjudicación de la Beca deberán comprometerse en un año completo de estudios a cursar y aprobarlo en su totalidad antes del comienzo del año lectivo siguiente.

b) Para aquellos casos que los postulantes no hubieran aprobado la totalidad del curso o las materias que en él se dictan a la finalización del mismo podrán enviar la solicitud correspondiente para el año próximo dentro de los términos estipulados en el Apdo. 5, acompañados de una constancia y/o certificado debidamente firmado y sellado por la escuela a que concurrió en la que conste la o las materias adeudadas o a rendir, la fecha de exámenes de las mismas y la condición en que queda el postulante para con dicha escuela de no aprobarse la o las materias correspondientes.



c) Los postulantes que resulten beneficiados con adjudicación de la Beca correspondiente, estarán obligados a remitir a la COMISION MIXTA DE BECAS toda la documentación que le sea requerida dentro de los plazos que la misma le concede a los efectos de completar o cumplimentar los antecedentes que dieron motivo a la adjudicación como asimismo cualquier información que le sea solicitada sin perjuicio de remitir las notas aclaratorias sobre la marcha de su carrera.

d) Todos los becados estarán obligados a remitir a la COMISION MIXTA DE BECAS toda la documentación que le sea requerida, la certificación oficial o copia autenticada de las notas de calificaciones que obtuvieron en sus exámenes bimestrales, cuatrimestrales o de cualquier tipo de evaluaciones que por modificaciones de reglamentaciones se implementaren y que hacen a la marcha de sus estudios, dentro de los DIEZ (10) días de rendidos dichos exámenes.

f) Cuando el becado perdiera su condición de alumno regular, el beneficio otorgado caducará a la fecha de producirse tal situación, debiendo reintegrar el trabajador los aportes recibidos en la proporción que determine la COMISION MIXTA DE BECAS, de acuerdo a los antecedentes del caso.

Apto.6) Comunicación:

Una vez adjudicada la beca, la DIPOS comunicará a la parte sindical en forma prioritaria dicho otorgamiento a los fines de que sea ésta quién lo notifique al beneficiario.

ARTICULO 45º: NATURALEZA DE LAS BECAS Y DE LOS GASTOS DE CAPACITACIÓN:



Las partes aclaran expresamente que el beneficio social de la becas que se regulan en este Convenio, así como el otorgamiento o pago de cursos, libros, profesores, útiles, etc., para la capacitación y especialización del personal, o cuidado de los hijos, no tiene carácter remuneratorio a ningún efecto.

ARTICULO 46º: VIVIENDA VALOR LOCATIVO:

Cuando la DIPOS, como accesorio de Contrato de Trabajo, suministre al trabajador el uso de vivienda, se sujetará a las siguientes condiciones y modalidades:

- a) deberá adjudicársele un valor locativo, que en ningún caso podrá ser inferior al 5% ni superior al 20% de su sueldo básico.
- b) el interesado sólo podrá afectar la vivienda al uso personal y de su grupo familiar primario, comprometiéndose a su conservación y cuidado. Está absolutamente prohibido permitir su utilización por terceros;
- c) la DIPOS podrá requerir, a su criterio, la desocupación y devolución de las comodidades asignadas, notificando con 60 días de antelación al interesado. A ese efecto la remuneración que se abone en dinero se incrementará en el porcentaje asignado al uso de habitación;
- d) es causal particular para la desocupación de la vivienda el mal uso, descuido, violación de normas de vecindad y falta de aseo de las comodidades concedidas, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder;
- e) en caso de rescisión del vínculo laboral, por cualquier causa, el trabajador deberá desocupar la vivienda dentro de los 60 días a partir del momento en que la DIPOS así lo requiera.



TITULO VII

RESCISION DEL VINCULO

ARTICULO 47°: INDEMNIZACION POR ANTIGÜEDAD O DESPIDO:

En los casos de despidos dispuestos por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación del servicio si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder del equivalente a tres (3) veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el C.C.T. aplicable al trabajador al momento del despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a DOS (2) meses de sueldos calculados en base al sistema del párrafo anterior.

ARTICULO 48°: INDEMNIZACION AGRAVADA POR ANTIGÜEDAD:

En el caso de rescisión sin causa del vinculo laboral de personal con más de VEINTE (20) años de antigüedad se abonara un suplemento de UN mes de sueldo por cada año que exceda los VEINTE (20) calculado según el sistema legal vigente, según lo indicado en el artículo anterior.

ARTICULO 49°: JUBILACION DEL TRABAJADOR: En el caso que la Caja Jubiladora sea la Caja de Jubilaciones y Pensiones de la Provincia de Santa Fe se aplicará el régimen provincial.

ARTICULO 50°: GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA POR JUBILACION:



77
78

El personal dado de baja al acogerse a la Jubilación Ordinaria, percibirá al retirarse una bonificación equivalente a UN mes de su última remuneración total mensual con la exclusión de la parte proporcional que corresponda por S.A.C. siempre que el trabajador tuviera un mínimo de DIEZ (10) años de antigüedad continuos o discontinuos.

Si tiene más de VEINTE (20) años de antigüedad continuos o discontinuos la bonificación será de TRES (3) meses.

Cuando sea de más de TREINTA (30) años la bonificación será de CUATRO (4) meses.

TITULO VIII

RELACIONES GREMIALES:

ARTICULO 51º: COMISION PERMANENTE DE APLICACION Y RELACIONES:

Créase una COMISION PERMANENTE DE APLICACION Y RELACIONES (Co.P.A.R.) que estará constituida por TRES (3) representantes de cada parte.

Las decisiones que deba adoptar esta Comisión en todos los casos será por unanimidad, en un tiempo prudencial y por escrito; las condiciones, reglas y programación de reuniones para su funcionamiento se tomarán de común acuerdo entre las partes.

Los representantes gremiales serán designados DOS (2) por las Entidades Sindicales con personería gremial más representativas del sector y UNO (1) por la Fe.N.T.O.S.



ARTICULO 52º: FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DE LA Co.P.A.R.: La Co.P.A.R. tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

Inciso a): Interpretar, con carácter general, la presente Convención Colectiva de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes signatarias.

Inciso b): En su labor de interpretación deberá guiarse, esencialmente, por las consideraciones y fines compartidos de la presente Convención Colectiva, procurando componerlos adecuadamente.

Los diferendos podrán ser planteados a la Comisión por cualquiera de las partes.

Inciso c): La Comisión podrá intervenir en controversias de carácter individual, con las siguientes condiciones: 1) la intervención se resuelve a pedido de cualquiera de las partes; 2) se hubiere sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de queja, establecido en la presente convención; 3) se trate de un tema regulado en la convención colectiva o norma legal o reglamentaria; 4) la intervención será de carácter conciliatorio y, los acuerdos a los que se arribe, podrán presentarse ante la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre representación de intereses individuales por la asociación sindical, o los que puedan regir en el futuro; 5) si no se llegare a un acuerdo los interesados se atenderán a la legislación vigente.

Inciso d): La Comisión podrá intervenir cuando se suscite una controversia o conflicto pluriindividual, por la aplicación de normas legales o convencionales, en cuyo caso se sujetará a las siguientes condiciones: 1) que la intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes; 2) que se trate de temas contemplados en la legislación vigente o en esta convención colectiva; 3) la intervención será de carácter conciliatorio y si se arribare a un acuerdo, éste podrá presentarse a la autoridad administrativa para su





homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre representación de intereses individuales por la asociación sindical, o los que puedan regir en el futuro; 4) si no se llegare a un acuerdo por los interesados se atenderán a la legislación vigente.

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

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

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

3) Mientras se sustancie el procedimiento de autocomposición del conflicto previsto en el presente 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 con la DIPOS. Asimismo, durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo adoptada con anterioridad por la contraparte, relacionadas con la causa de la controversia.

Inciso f): Será función de la Comisión, clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de innovaciones tecnológicas o por cualquier otra causa. Las decisiones que adopte la Comisión al respecto quedarán incorporadas al Convenio Colectivo como parte integrante del mismo.

ARTICULO 53º: PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES O QUEJAS:

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





81

El superior jerárquico inmediato deberá: 1) firmar el recibido de una copia del reclamo que quedará en poder del trabajador; 2) resolver la cuestión en la medida de sus posibilidades y facultades; 3) de lo contrario canalizar el problema a las áreas que puedan resolverlo y luego contestar al trabajador.

En caso de que la respuesta no satisfaga al trabajador, éste podrá plantear la cuestión, ante la representación sindical.

Se considerará negativa la falta de respuesta por el superior inmediato. Para que ello ocurra, el silencio deberá subsistir por lo menos durante 5 días hábiles.

ARTICULO 54°: LUGARES PARA DESARROLLO DE TAREAS SINDICALES:

La DIPOS 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 ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, la características del establecimiento lo tornen necesario.

ARTICULO 55°: LUGARES PARA EL DESARROLLO DE TAREAS DE CARACTER SOCIAL Y DE CAPACITACIÓN:

La DIPOS aportará locales e instrumentos para brindar beneficios sociales a su personal por medio de la actividad de carácter social y de capacitación que desarrolla la PARTE SINDICAL.

ARTICULO 56°: CARTELERAS:

La DIPOS colocará carteleras en sus distintas dependencias a los efectos de que la PARTE SINDICAL 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 carteleras comunicados que lleven papel con membrete de la PARTE SINDICAL o con entidades relacionadas con el mismo y debidamente firmadas por las autoridades correspondientes.

ARTICULO 57º: INFORMACION:

Para asegurar el cumplimiento de los fines compartidos por las partes, la DIPOS mantendrá informados a los representantes de la entidad gremial signataria acerca de aquellas medidas o decisiones que, por su particular importancia y permanencia puedan afectar sustancialmente los intereses fundamentales de los trabajadores.

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

ARTICULO 58º: BALANCE SOCIAL:

Anualmente será preparado por la DIPOS un Balance Social que reflejará los siguientes temas:

- a) Empleo;
- b) Remuneraciones;
- c) Beneficios Sociales;
- d) Condiciones de Trabajo;
- e) Formación y Capacitación;
- f) Relaciones Profesionales;

ARTICULO 59º: 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. Cómputo como tiempo de servicio. Fuero Sindical. Art. 217:

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

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

Asimismo, la DIPOS otorgará hasta 8 (OCHO) licencias pagas a representantes gremiales que dejen de prestar servicios para el desarrollo de tareas Sindicales y hasta 10 (DIEZ) permisos pagos de hasta 7 (SIETE) días por año calendario a los delegados congresales que designe la parte SINDICAL para concurrir a los Congresos Ordinarios y Extraordinarios que convoque la Fe.N.T.O.S. Tal franquicia se otorgará hasta TREINTA (30) delegados con poderes, sin perjuicio de los permisos que en exceso se puedan otorgar.

ARTICULO 60°: RECONOCIMIENTO GREMIAL Y CUOTA SINDICAL:



84

a) La DIPOS reconoce a la PARTE SINDICAL, como único representante de los trabajadores comprendidos en este convenio con el sentido y alcance que se desprende de la Ley 23.551 de Asociaciones Gremiales.

b) La DIPOS descontará la cuota mensual a los trabajadores afiliados al Sindicato correspondiente, de acuerdo con la legislación vigente y efectuará el depósito en la cuenta que corresponda dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas hábiles de efectuadas las retenciones.

TITULO IX

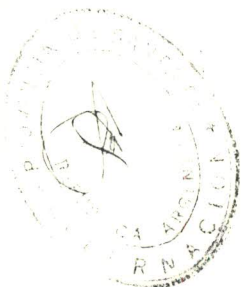
PRECISIONES LEGALES

ARTICULO 61°: REGIMEN APLICABLE:

Las partes dejan constancia que esta Convención Colectiva de Trabajo y las decisiones adoptadas en el órgano creado en materia de interpretación y autocomposición, constituyen la voluntad colectiva que, conjuntamente con la legislación laboral, es lo aplicable a todos sus trabajadores en relación de dependencia, quedando sustituido y reemplazado en sus partes pertinentes el Convenio Colectivo n° 57/75, sus actas complementarias, acuerdos, ampliaciones que pueden haberse aplicado, reconocido y dispuesto anteriormente.

ARTICULO 62°: MENCION DE NORMAS LEGALES APLICABLES:

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



Cualquier modificación a las normas legales que se transcriben en el presente convenio, se aplicará automáticamente, siempre que la misma no afecte los beneficios reconocidos en esta Convención.

ARTICULO 63°: AUTORIDAD DE APLICACIÓN:

Las partes reconocen como autoridad administrativa de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo a la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Santa Fe.

ARTICULO 64°: VIATICOS, NATURALEZA JURIDICA:

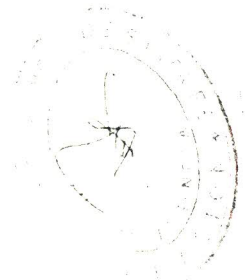
Los viáticos establecidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, pese a la circunstancia de que los trabajadores no deberán presentar comprobantes de rendición de cuentas, en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna al régimen de la seguridad social, por no formar parte de la remuneración del trabajador, en un todo de acuerdo con el art. 106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo.

TITULO X

HOMOLOGACIÓN - EJEMPLARES:

ARTICULO 65°: HOMOLOGACION:

Atento a que las partes han optado por el procedimiento de negociación directa, como lo faculta la legislación (art. 4° Decreto 200/88) y habiéndose alcanzado el acuerdo





86

precedente, solicitan la homologación del mismo, de conformidad con las normas legales vigentes.

ARTICULO 66º: CREDENCIAL:

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

ARTICULO 67: ENTREGA DE EJEMPLARES DEL CONVENIO:

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

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

ARTICULO 68º: 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 y Seguridad Social de la Nación.

ARTICULO 69º: CAJA COMPLEMENTARIA:



Habiéndose creado la "CAJA COMPLEMENTARIA DE JUBILACIONES Y PENSIONES PARA EL PERSONAL DE OBRAS SANITARIAS" a través de los Convenios de Corresponsabilidad entre la FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE OBRAS SANITARIAS Y ORGANISMOS SANITARISTAS, todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, estará incorporado a la CAJA COMPLEMENTARIA en los términos estatutarios de la misma.

ARTICULO 70°: Para la elaboración de este Convenio se tomó como antecedente el CC 92/93 E, no vinculante con el presente, adaptado a las necesidades del servicio y sus particulares características en la Provincia de Santa Fe, la autonomía Provincial en la materia y la naturaleza de ente público de la DIPOS.

Se consideran además antecedentes del presente acuerdo, las actas labradas desde el 24-01-94 en la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el expediente n° 964.404/94

ARTICULO 71°: En caso de concesionarse la DIPOS y una vez redefinida la planta de personal por el concesionario y establecidas las funciones que correspondan a los requerimientos del servicio, aquel podrá analizar la reubicación del personal en los niveles, grados o el sistema de calificación que determine.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO TRANSITORIO N° 1: GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA Y UNICA NO REMUNERATORIA:



La DIPOS reconoce una gratificación extraordinaria, no remunerativa y por única vez de \$ 800 (PESOS: OCHOCIENTOS) a todos los trabajadores, la que se compensará con los adelantos ya percibidos individualmente de \$ 400 el 28-01-94, \$ 100 el 25-02-94; \$ 100 el 29-03-94; \$ 100 el 28-04-94; y \$ 100 el 27-05-94 respectivamente.

