

Convenio FOETRA-TELEFÓNICA

C.C.T. 547/03 "E"

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACION

ART. 1 AMBITO DE APLICACION

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa regirán las relaciones laborales y condiciones de trabajo en todo el ámbito de aplicación de FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES para los trabajadores de la actividad telefónica de TELEFONICA DE ARGENTINA S.A.

ART. 2 VIGENCIA TEMPORAL

La presente Convención Colectiva de Trabajo de Empresa regirá partir del primer día del mes siguiente a su homologación y por un plazo de 36 meses, debiendo iniciarse las negociaciones para su renovación 60 días antes del vencimiento del plazo acordado.

Las partes podrán establecer acuerdos específicos particulares que podrán reemplazar en lo expresamente normado las cláusulas generales del presente Convenio.

ART. 3 AJUSTES

Los ajustes a que dé lugar la aplicación de la presente Convención, se harán extensivos al trabajador que haya egresado, por cualquier razón, a partir de la fecha de su entrada en vigencia y hasta su homologación. Igual derecho corresponderá a los derecho-habientes o beneficiarios del trabajador que haya fallecido durante ese período.

ART. 4 PERSONAL COMPRENDIDO

El personal comprendido en este Convenio será encuadrado conforme al detalle que obra en el Anexo I. El encuadre de nuevas funciones no previsto en el referido Anexo será pactado por la Comisión Paritaria.

La Empresa comunicará a FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES la dotación anual del personal representado por ese Sindicato, esta información no afectará la reserva de los planes estratégicos de la misma, y se realizará en la oportunidad de presentar el BALANCE SOCIAL, de conformidad con las normas vigentes.

ART. 5 CADUCIDAD

A partir de la fecha de homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo de Empresa, quedan sin efecto todas las actas, acuerdos y disposiciones, suscriptos con anterioridad a la presente, con excepción de los que expresamente se mencionan en este Convenio.

CAPITULO II

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ART. 6 LUGAR DE ASIENTO

Todo trabajador tiene como lugar de asiento la oficina o edificio donde haya sido asignado. Allí deberá tomar y dejar servicio de acuerdo con el horario que le haya sido establecido. Todo ello de conformidad con los regímenes establecidos en la presente Convención.

ART. 7 CAPACITACION

Los trabajadores realizarán los cursos de capacitación que la Empresa considere necesarios para el mejor desarrollo de las tareas y desenvolvimiento en las nuevas técnicas.

La Empresa brindará a los trabajadores, la capacitación necesaria para el desempeño de sus funciones en la especialidad y categoría en que revistan o que pasen a revistar como consecuencia de cambios en la tecnología o en la organización del trabajo.

Asimismo, se deja establecido que el personal podrá ser asignado a distintas tareas dentro de cada grupo laboral, cuando se encuentre en condiciones de desempeñarlas, tanto desde el punto de vista teórico-práctico, como del psicofísico, si la naturaleza de la función a desempeñar así lo requiere. A dicho fin, se articularán los planes de capacitación correspondientes.

La Comisión Paritaria considerará el presente para el establecimiento del sistema de promociones.

La empresa informará a FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES sus planes anuales de capacitación, en la oportunidad de presentar el BALANCE SOCIAL de conformidad con las normas vigentes o las que en el futuro rijan la materia.

ART. 8 ACOMPAÑANTE DE CONDUCTOR

Toda unidad automotor del tipo camión, que transporte carga y deba efectuar un viaje continuado superior a los 300 Kms., además del chofer deberá contar con un acompañante en condiciones de manejar, salvo que la unidad esté equipada con sistema de comunicación.

ART. 9 UNIFORMES- ROPA DE TRABAJO

Cuando por requerimiento de la Empresa el trabajador deba utilizar un uniforme especial, éste le será suministrado por la misma.

La Empresa proveerá la ropa de trabajo apropiada a las tareas y factores climáticos conforme a la Ley vigente en la materia.

ART. 10 PRIMEROS AUXILIOS

La Empresa deberá dotar a los lugares de trabajo y a los móviles y/o unidades de transporte de los medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios, proveerá botiquines, cartillas o folletos aconsejando su uso.

Cuando el número de trabajadores y/o naturaleza de las tareas lo justifiquen, se capacitarán trabajadores a los fines de la utilización de estos elementos en los distintos sectores de trabajo.

ART. 11 DISPOSICIONES ESPECIALES

La Empresa asumirá el patrocinio legal o defensa del trabajador demandado cuando éste se vea involucrado en hechos o actos de los cuales deriven acciones judiciales como consecuencia del correcto ejercicio de sus funciones.

Para el cumplimiento del presente, el trabajador deberá comunicar los hechos a la Empresa en forma fehaciente por sí o por medio de terceros, de modo que permita asumir su defensa dentro de los términos legales.

ART. 12 RECLAMOS Y PETICIONES

Las peticiones o reclamos que formule el trabajador, deberán tener como único fin fundamentar los derechos que puedan asistirle. Las mismas deberán ser por escrito y presentadas al superior inmediato, quien acusará recibo dejando constancia de su recepción en la respectiva copia.

ART. 13 NOTIFICACIONES

Cuando se trate de notificaciones de carácter personal que el trabajador deba firmar, se le hará entrega de una copia.

ART. 14 DISCIPLINA

1. Ante la comisión de hechos que pudieran constituir incumplimientos de las obligaciones laborales, corresponderá requerir al trabajador incurso en ello un informe escrito.

Dicho informe, que deberá ser solicitado por su superior inmediato, y en ausencia, por quien le siga en jerarquía, constituye la obligación y el derecho del trabajador de manifestar por escrito y de inmediato, como se produjeron los hechos y las causas que motivaron la falta que se le imputa.

El informe, a pedido del trabajador, podrá ser respondido dentro de las 24 horas de solicitado, pudiendo ser ampliado con posterioridad.

2. Si de las actuaciones expuestas se constatará la inobservancia de las normas de la empresa, esto dará lugar, según la gravedad de la falta a:

Apercibimiento escrito

Suspensión menor

Suspensión mayor

Despido

3. El apercibimiento escrito se aplicará en casos de faltas menores.

4. Las restantes sanciones tendrán lugar en caso de faltas graves y/o reincidencia de hechos similares. En todos los casos cuando los hechos constituyan perjuicio grave laboral la Empresa podrá proceder al despido con justa causa según lo prevé el Art. 242 de la Ley de Contrato de Trabajo (TO).

5. Las sanciones previstas se comunicarán por escrito, con expresa mención de los hechos. El trabajador deberá firmar la notificación, pudiendo en ese acto hacerlo en disconformidad, alegando los motivos que hacen a su defensa, dentro de un plazo de 48 horas. Asimismo, podrá acudir a la Organización Gremial para que tome intervención.

6. En caso de disconformidad, la Empresa notificada del descargo del trabajador y la posición de la organización gremial, analizará los antecedentes y circunstancias del caso, dentro de un plazo que no exceda los tres días hábiles a contar de la fecha en que el trabajador presentó dicho descargo.

Cumplida esta instancia la Empresa podrá aplicar o rectificar la sanción prevista. En casos de faltas que impidan por su naturaleza la permanencia en el servicio del afectado, se podrá aplicar suspensión precautoria o preventiva hasta tanto se resuelva la cuestión, en los términos antes previstos.

7. La Empresa adoptará las medidas disciplinarias cuidando satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la Empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador, excluyendo toda forma de abuso del derecho

CAPITULO III

JORNADA DE TRABAJO

ART. 15 JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo diaria será de 8 horas 15 minutos de lunes a viernes, con las excepciones establecidas en la legislación vigente y en el presente Convenio.

El personal de operación de tráfico cumplirá jornada de 7 (siete) horas efectivas diarias (35 hs. efectivas semanales).

ART. 16 JORNADA REDUCIDA

Los trabajadores de tiempo parcial cumplirán jornada de trabajo no inferior a dos horas diarias y continuadas. En ningún caso se reducirá la jornada de trabajo, salvo que medie pedido del interesado y conformidad de la Empresa.

Los aumentos de jornada se comunicarán con quince días de anticipación, como mínimo, y se tendrá en cuenta la mayor antigüedad del empleado en caso de existir varios postulantes a dicho incremento.

ART. 17 HORARIOS

La Empresa podrá establecer los horarios, conforme a las tareas y funciones que desempeñan los trabajadores, a los requerimientos de la organización del trabajo y a la debida atención al cliente. Asimismo, podrá establecer horarios especiales de acuerdo a circunstancias climáticas, o estacionales. Los horarios también podrán ser organizados de acuerdo al sistema de turnos, los cuales serán rotativos.

Los cambios de turno u horarios serán fijados con una antelación de 15 días, salvo casos de fuerza mayor, o necesidades del servicio imprevistas.

Cuando de acuerdo Empresa y Gremio se fije una modalidad de jornada discontinua en forma transitoria o permanente, se acordará también la respectiva contraprestación.

ART. 18 EMERGENCIA

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente, de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la Empresa, en concordancia con lo que establece la legislación vigente.

En este caso, se lo considerará en servicio, desde el momento en que salga de su domicilio para presentarse en el lugar donde se le haya indicado, sin perjuicio de cualquier otro beneficio que corresponda.

Si la emergencia y consecuente convocatoria es en días que no debiera prestar servicio, se le reconocerá medio día trabajado, a todos los efectos, si el tiempo de ocupación no sobrepasa la mitad de su jornada y el día íntegro cuando la sobrepase, y se liquidará conforme a lo prescripto en el artículo de Horas Extraordinarias del presente Convenio.

ART. 19 TURNOS DIAGRAMADOS

Turno Diagramado: se denomina a aquél en que el trabajador, por razones de servicio cumple su jornada normal en turnos rotativos, abarcando días sábados, domingos o feriados. En estos supuestos, la Empresa abonará, como única compensación un adicional mensual equivalente al 18% del salario básico más antigüedad. Aquél que sólo trabajare un sábado, domingo o feriado por mes, percibirá un adicional del 9%.

Los turnos diagramados en sábado, domingo y/o feriado, serán rotativos entre los trabajadores de la misma oficina, especialidad y sector. Se exceptúa para los trabajadores de Turnos Diagramados lo dispuesto en el artículo Jornada de Trabajo del presente, en cuanto a cumplir la jornada de lunes a viernes, garantizándose el descanso del artículo de Descanso semanal, semana por medio indefectiblemente, pudiéndose modificar esta disposición por acuerdo de los interesados, previa conformidad con el jefe respectivo.

ART. 20 DESCANSO SEMANAL

A todos los trabajadores les corresponde el usufructo del descanso semanal los sábados y domingos, con las excepciones establecidas en el presente Convenio.

En tal sentido respecto del personal que cumpla turnos diagramados conforme al Artículo de Turnos Diagramados gozará de un franco compensatorio por cada oportunidad en que sea convocado.

ART. 21 DESCANSO ENTRE JORNADAS

El trabajador gozará entre jornada y jornada de un descanso mínimo de doce (12) horas, salvo en los casos previstos en el Artículo de Emergencia del presente Convenio.

ART. 22 DESCANSO DURANTE LA JORNADA

El trabajador tiene derecho dentro de la jornada normal de trabajo al descanso que se establece a continuación:

- A. 30 minutos para todo trabajador cuya jornada sea completa y continuada.
- B. En el supuesto de jornada reducida, el tiempo de descanso será proporcional a dicha jornada.
- C. Para el caso específico del personal de los servicios 19; 110; 000; que opera a través de sistemas digitales tendrán asimismo, un descanso visual de 10 minutos por cada período de 2 horas de trabajo corrido en su puesto de Operación.
- D. El personal que desarrolla tareas de telegestión (112 y 114), tendrán un descanso visual de 10 minutos por cada período de 2 horas de trabajo continuo de dicha actividad.
- E. En el caso de que en el futuro, producto de modificaciones tecnológicas u organizativas se creen nuevos servicios que desarrollen sus tareas utilizando video teclado en forma exclusiva, la Comisión Paritaria estudiará la viabilidad de su inclusión en el régimen de descanso previsto en los incisos C) o D).
- F. Los descansos se otorgarán preferentemente cuando promedie la jornada, excepto que por necesidades operativas, circunstancias estacionales y/o climáticas deban otorgarse en otro momento.

ART. 23 TRABAJOS EN DIAS FERIADOS

El trabajador que por necesidad de mantener la prestación del servicio efectúe sus tareas en jornadas declaradas feriadas por Ley, percibirá sus haberes con las mejoras de este Convenio sin perjuicio del franco compensatorio correspondiente.

CAPITULO IV MODALIDADES

ART. 24 TRABAJADORES CONTRATADOS

Los trabajadores contratados, durante la vigencia de su contrato, tendrán los derechos y obligaciones fijados en este convenio y por la legislación vigente en la materia.

ART. 25 DISPONIBILIDAD

1. La disponibilidad o guardia pasiva consiste en prever que ciertos grupos de trabajadores permanezcan a disposición de la empresa durante los períodos habituales de descanso, incluido los descansos entre jornadas, semanales, y feriados por si fuera necesario su intervención de urgencia por interrupción del servicio o inminencia de daños.

Todo trabajador que se encuentre en disponibilidad, percibirá la compensación adicional, en función del tiempo en que ha de estar bajo tal régimen, de acuerdo con la tabla que figura en Anexo II.

2. El tiempo máximo para cubrir la disponibilidad será de 7 días. Deberá existir en forma corrida una pausa de igual duración para volver a estar en disponibilidad.

3. En caso de ser convocado efectivamente, el trabajador deberá concurrir al lugar que se le destine.

El tiempo de trabajo efectivo será compensado con horas extraordinarias a excepción de la primera hora. Esta cláusula regirá exclusivamente para la primer convocatoria realizada durante el horario en disponibilidad.

A efectos del cómputo, se considerará como efectivamente trabajado, el tiempo que le demande el viaje desde su domicilio hasta el lugar de trabajo asignado.

4. La Empresa podrá afectar al presente régimen al personal perteneciente a los siguientes grupos laborales: Ingeniería / Especializados; Equipos; Empalmador / Líneas: Servicio al Cliente/ Servicios Post venta; Comunicaciones y Almacenes y Servicios Generales.

Se deberá comunicar al personal la situación de disponibilidad con un plazo no menor de 7 días.

5. En los días en que el trabajador se encuentre en situación de disponibilidad o guardia pasiva, no podrá ser convocado a realizar emergencias y turnos diagramados.

ART. 26 GRUPOS MOVILES

Se denomina Grupo Móvil al equipo de trabajadores afectado a tareas de mantenimiento de sistemas de Radioenlace, Coaxiales Múltiplex, Centros de Control y Telesupervisión y sistemas afines, que se caracteriza por su alta y permanente movilidad. Las condiciones básicas de trabajo de los Grupos Móviles se ajustarán a las siguientes modalidades:

a) El trabajador deberá actuar en todo el ámbito geográfico del plantel bajo su jurisdicción, salvo los casos contemplados en el Art. EMERGENCIA.

b) Es tarea inherente del trabajador del Grupo Móvil, el manejo de unidades automotores.

c) Los trabajadores de Grupos Móviles están comprendidos en el sistema de Turnos Diagramados o Disponibilidad, según corresponda.

CAPITULO V

VACANTES - INGRESOS - INTERINATOS

ART. 27 VACANTES

Las vacantes que existieran en el ámbito de la Empresa serán cubiertas por traslados, promociones o nuevos ingresos. Se publicarán en los medios de difusión internos y externos adecuados, indicando los requisitos exigidos. Tendrán derecho a participar quienes cumplan con los requerimientos.

La Empresa se compromete a cubrir las vacantes que se produzcan con personal propio, antes de producir nuevos ingresos de personal convenionado en el presente convenio, siempre que se disponga de candidatos que cumplan con los perfiles requeridos para el puesto.

ART. 28 INGRESOS

Cuando se trate de nuevos ingresos, en igualdad de condiciones, será considerado como factor decisivo el hecho de ser hijo de empleado activo, fallecido o jubilado.

Para los nuevos ingresos FOETRA podrá postular los candidatos que considere convenientes, quienes deberán cumplir los requisitos establecidos por la Empresa.

A los efectos de este artículo la Empresa elaborará un Registro único de postulantes.

Este registro contendrá la totalidad de postulantes que deseen ingresar con independencia de su procedencia.

Para el cumplimiento del presente FOETRA designará un gestor de ingresos. Por su intermedio, la Empresa notificará el resultado de las evaluaciones de los postulantes presentados por la organización gremial.

Los postulantes que no aprobaran las evaluaciones teóricas y/o prácticas que exigiera la Empresa, podrán ser presentados por FOETRA en oportunidad de nuevas convocatorias.

ART. 29 INTERINATOS

Al trabajador que se le asigne desempeñar temporariamente tareas de supervisión, percibirá por el tiempo que ello suceda las remuneraciones correspondientes a dichas funciones.

En caso de vacante efectiva, este desempeño en tareas superiores no deberá exceder el término de seis meses.

Se asignarán para cubrir interinatos, personal de los mismos sectores u oficinas, y de la categoría inmediata inferior. En los casos que no existiere personal cualificado se designará a personas de otros sectores afines.

Esta asignación de tareas sólo se considerará válida cuando es autorizada mediante constancia fehaciente de la oficina de personal correspondiente.

ART. 30 REINGRESO

Cuando al trabajador que se hubiera jubilado por invalidez, le sea suspendido el beneficio por el organismo previsional, en razón de haber desaparecido las causas que determinaran su otorgamiento, tendrá derecho a cubrir las vacantes que se produzcan en la Empresa, conforme a sus capacidades.

CAPITULO VI

TRASLADOS - ADSCRIPCIONES - COMISIONES DESPLAZAMIENTOS

ART. 31 TRASLADOS - ADSCRIPCIONES

Cuando existan necesidades de servicio la Empresa podrá efectuar traslados y adscripciones.

También se podrán producir traslados y adscripciones por solicitud del trabajador.

En estos casos, los trabajadores deben tener al menos dos (2) años de servicios efectivos y permanentes en su lugar de asiento.

Las causas para solicitar un traslado o adscripción son las que se indican a continuación.

A. Razones de salud propia.

B. Razones de salud de un miembro del grupo familiar que dependa económicamente del trabajador y/o conviva con él.

Las solicitudes serán debidamente evaluadas por la Empresa teniendo en cuenta las razones invocadas, la posibilidad de asignar un puesto de igual función a la del peticionante en el lugar requerido y en la medida que las necesidades del servicio lo permitan.

ART. 32 TRASLADO DEL CONYUGE

Cuando un matrimonio se desempeñe en la Empresa y se traslade a uno de ellos a un nuevo destino por razones de servicio, la solicitud de traslado del cónyuge deberá ser atendida en la forma más inmediata posible.

ART. 33 TIEMPO ENTRE TRASLADOS

El trabajador trasladado por necesidades del servicio, no está obligado a aceptar un nuevo traslado hasta transcurridos dos años del anterior.

Cuando se trate de adscripción por esta causa, la duración de la misma no podrá exceder del lapso de 6 meses.

ART. 34 TRASLADOS - NOTIFICACION - GASTOS

Cuando por necesidades del servicio un trabajador sea trasladado a una localidad distante a más de 40 Kms. de su domicilio, será notificado con 15 días de anticipación. Cuando el traslado implique el cambio del domicilio personal del trabajador, éste percibirá como compensación en forma anticipada los gastos que origine su traslado, el de los familiares a su cargo que habiten con él, el transporte de sus muebles y equipaje para lo cual deberá presentar posteriormente los comprobantes de tales gastos.

También se le reconocerá treinta (30) días del viático pactado en el artículo de Viáticos por comisiones y adscripciones, no remunerativos y no sujetos a rendición.

Cuando el traslado sea a solicitud del trabajador se le podrá otorgar a su requerimiento, un préstamo para solventar los gastos correspondientes al mismo, previa justificación de presupuesto y posterior presentación de comprobante de gastos.

ART. 35 PERMUTAS

Los trabajadores que revisten en igual categoría y especialidad podrán solicitar permutar entre sí sus respectivos destinos sin derecho a percibir compensación alguna y siempre que exista previa conformidad de la Empresa y no origine perjuicios para terceros. Una vez efectuado el movimiento, deberán permanecer en el nuevo destino cuatro años como mínimo para solicitar una nueva permuta o traslado.

ART. 36 COMISIONES - ADSCRIPCIONES

Al trabajador que habiendo tomado servicio en su lugar de asiento y se le indique que deberá completar su jornada normal de tareas en un lugar distinto, se le reembolsarán los gastos de viaje efectivamente realizados, y se le computará como tiempo de trabajo efectivo el que emplee en dicho viaje.

Al trabajador que por necesidades del servicio se comisione o adscriba, y al que se indique tomar y dejar servicio en el lugar de trabajo, fuera de su asiento habitual, donde cumplirá la jornada normal de tareas, se le reembolsará el mayor gasto de viaje si lo hubiera, computándose como período de trabajo efectivo el exceso de tiempo que emplee en dicho viaje, que en ningún caso se computará inferior a los treinta (30) minutos.

ART. 37 COMISIONES - COMODIDADES - LICENCIA

La Empresa deberá procurar, previo a una comisión por más de una jornada a una localidad a más de 40 Km del lugar de residencia, el alojamiento del trabajador. En caso contrario éste podrá disponer de hasta un máximo de tres (3) horas a efectos de proporcionarse dichas comodidades de alojamiento. El albergue gestionado por la Empresa, constituirá una obligación de residencia para el trabajador sólo durante el primer día de comisión, pudiendo luego mudar su estancia a un lugar diferente al procurado por la Empresa, pero sin derecho a la franquicia horaria mencionada precedentemente.

Si la comisión de servicio es por tiempo superior a dos meses el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborales de licencia, sin contar como tal el tiempo de viaje, cuyos gastos correrán por cuenta de la Empresa.

ART. 38 DESPLAZAMIENTOS TRANSITORIOS

Cuando necesidades del servicio lo requieran, la Empresa podrá desplazar transitoriamente al lugar que sea necesario a trabajadores de otro destino, según las condiciones establecidas en este Convenio.

CAPITULO VII

COMPENSACIONES Y ADICIONALES

ART. 39 SALARIOS

Las escalas salariales serán las que obran como Anexo II de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Cuando se trate de trabajadores que desarrollen sus tareas habituales a tiempo parciales, percibirán las remuneraciones en la proporcionalidad que corresponda.

Si la jornada se cumple parcialmente en horario nocturno se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

ART. 40 CATEGORIAS DE INGRESOS

El acceso del personal a las distintas categorías se efectuará por convocatorias en función de las necesidades de la Empresa. Al efecto, se tendrá en cuenta: el tiempo de experiencia, el nivel de conocimientos y la práctica, necesarios para desempeñar a pleno las funciones que requiere la categoría a la que se aspira.

En los grupos laborales EMPALMADOR LINEAS: SERVICIO AL CLIENTE POST VENTA: ALMACENES Y SERVICIOS GENERALES: ADMINISTRATIVOS COMERCIALES: OPERACION y COMUNICACIONES la categoría de ingreso es la identificada con la letra "A"; sin perjuicio de la promoción a la categoría "B"; una vez transcurridos 12 meses de producido el ingreso a la Empresa.

En los grupos laborales INGENIERIA ESPECIALIZADOS: EQUIPOS y OPERACION INTERNACIONAL, la categoría de ingreso es la identificada con la letra "B". Las promociones en estos grupos estarán vinculadas a las convocatorias que a tal fin se realicen, debiendo aprobar sus requisitos.

ART. 41 BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD

Fíjase para los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, la bonificación mensual en concepto de antigüedad que se indica en el Anexo II por cada año de servicio sin límite de antigüedad.

El personal de jornada reducida, cobrará la proporción correspondiente. La antigüedad a los efectos exclusivamente del cobro de esta bonificación, se computará desde el primer día del mes en que se cumpla el requisito.

ART. 42 PREMIO POR PRODUCTIVIDAD Y PRESENTISMO

Cada trabajador percibirá este premio semestralmente, su valor será equivalente al 30% del sueldo básico del mes y del valor antigüedad en que corresponda abonarlo.

El premio se incrementará con el propósito de acentuar la productividad según los porcentajes y de acuerdo con las condiciones que a continuación se detallan:

A. En un 20% de su sueldo básico del mes y del valor antigüedad, el trabajador que durante el semestre no haya tenido inasistencia al trabajo, salvo las que correspondieren por licencia anual de vacaciones o accidente de trabajo o las que se originen por la aplicación del Decreto 375/89 (Donación de sangre), y que no supere tres impuntualidades de 15 minutos.

B. En un 10% de su sueldo básico del mes y del valor antigüedad, el trabajador que durante el semestre no supere dos (2) días de ausencias por cualquier motivo, salvo las especificadas en a) y no supere cinco impuntualidades de 15 minutos.

C. En un 5% de su sueldo básico del mes y del valor antigüedad, el trabajador que en el semestre no supere (4) cuatro días de ausencia por cualquier motivo, salvo las previstas en a) y no supere seis (6) impuntualidades de 15 minutos.

Serán condiciones imprescindibles para percibir el incremento del premio fiado por las cláusulas A, B y C), no tener ningún tipo de sanción disciplinaria ni ausencia injustificada en el semestre correspondiente (períodos Marzo - Agosto y Septiembre-Febrero). Asimismo, se considerará como inasistencia toda impuntualidad que supere los 15 minutos.

El premio será pagado conjuntamente con la liquidación de haberes de los meses de Marzo y Septiembre respectivamente.

El trabajador deberá contar con 6 meses de antigüedad como mínimo en la Empresa para percibir el premio.

ART. 43 ADICIONAL IDIOMAS

El trabajador del servicio Internacional percibirá por el uso de idioma adicional al castellano, la compensación que se detalla en Anexo II.

ART. 44 FALLA DE CAJA

Los trabajadores que cumplan funciones de cajero, cobrador o pagador, percibirán en concepto de falla de caja, una compensación no remunerativa según Anexo III, por cada día en que se ejecuten dichas tareas.

Los trabajadores que, además de sus funciones específicas deban hacer tareas de caja, cobranza o pago percibirán en concepto de falla de caja una compensación no remunerativa según Anexo III, por cada día en que ejecuten dichas tareas.

En ambos casos, el personal de jornada reducida percibirá estas compensaciones en forma proporcional.

ART. 45 AUTOMOTORES FUNCION ADICIONAL

Los trabajadores, a los que además de sus funciones se les asigne conducir automotores, percibirán durante el tiempo de esta asignación el adicional que se detalla en el Anexo II.

ART. 46 UNIDADES ESPECIALES

Los choferes que tengan a su cargo unidades equipadas con elementos mecánicos como ser: guinches, perforadoras, bombas extractoras de agua, equipos neumáticos, hidroelevadores, etc., que además de conducir deban operar equipo, percibirán el adicional que se detalla en el Anexo II, mientras ejerzan estas funciones.

ART. 47 DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO

Con motivo de celebrarse en el mes de marzo el día del trabajador telefónico, se abonará con la remuneración de dicho mes, el equivalente a una jornada y media hábil en forma adicional a todos los trabajadores.

La Comisión Paritaria continuará evaluando las disposiciones del presente artículo.

ART. 48 HORAS EXTRAORDINARIAS

La Empresa abonará con el 50% de recargo las horas extraordinarias en días hábiles de trabajo que excedan la jornada normal, y con el 100% las que se cumplan en sábados, domingos, y feriados nacionales y provinciales. Para el personal que trabaje en régimen de turnos diagramados, si realizan horas extraordinarias en su día de trabajo (inclusive si es sábado, domingo o feriado) la hora será abonada con el 50% de recargo. Si las horas extraordinarias las realiza en su día franco de descanso, serán abonadas con el 100%. Estos porcentajes se incrementarán cuando se realicen en horas nocturnas de acuerdo con la legislación vigente.

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo lo dispuesto en los artículos de Emergencia y en el de Disponibilidad de este Convenio, o en la legislación vigente.

Excepcionalmente, y en aquellas unidades en que estructuralmente sea necesario realizar horas extraordinarias en forma continua, se asignarán rotativamente.

A los efectos de la correspondiente liquidación se utilizará el divisor 160 horas mensuales.

ART. 49 PERSONAL A CARGO

El trabajador con personal a cargo que reviste en las categorías E o F de alguno de los grupos laborales, percibirá una asignación del 15% de su sueldo básico, en tanto y en cuanto no deje de cumplir una función con tal característica.

Cuando por modificación de su función o de la estructura de la Empresa, deje de poseer personal a cargo, el trabajador dejará de percibir automáticamente la asignación.

ART. 50 ADICIONAL TECNICO

El personal que hasta la fecha del presente acuerdo perciba el concepto cuya voz de liquidación es "Acta 28/06/94 Anexo D1"; lo seguirá percibiendo.

ART. 51 ADICIONAL POR CAPACITACION

A los trabajadores que la Empresa le asigne cumplir con tareas como capacitador o instructor de personal, y siempre que éstas no fueran las que cumpla en forma normal y permanente, les será abonado el adicional por hora de capacitación que se establece como parte integrante del Anexo II.

Para tener derecho al cobro de este adicional, la Empresa deberá comunicar por escrito al trabajador el programa de capacitación en el que éste intervenga como capacitador o instructor, la cantidad de horas que estará afectado a tal tarea, y la fecha de inicio y finalización de su intervención.

Fuera de los horarios que le fueran asignados para la capacitación mencionada, el trabajador deberá cumplir con sus funciones normales y habituales dentro de la jornada ordinaria.

Será facultad de la Empresa, ampliar sin previo aviso la cantidad de horas asignadas, con derecho al cobro del adicional indicado. Asimismo, podrá reducir o dejar sin efecto y sin previo aviso, las horas de capacitación asignadas, sin derecho del trabajador a la percepción de las que no hubiere cumplido en forma efectiva. En ambos supuestos, la modificación será notificada por escrito.

ART. 52 VALES ALIMENTARIOS

Mensualmente la Empresa otorgará los valores fijados en Anexo III. En el mes de diciembre la Empresa otorgará un beneficio social adicional equivalente a la duodécima parte de la suma percibida en el año por vales alimentarios.

ART. 53 VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES

El personal que deba desempeñar una comisión de servicio, o sea adscrito por necesidades del servicio a más de cuarenta kilómetros de su lugar de residencia, percibirá para atender a todos sus gastos personales, con exclusión de los pasajes y órdenes de carga que se abonarán por separado, una asignación en concepto de compensación de gastos no remunerativos según consta en el Anexo III, que se ajustará cuando las partes lo estimen oportuno y necesario.

A) El tiempo empleado en el viaje, entre las 0 y 24 horas se considerará como trabajado hasta alcanzar la jornada normal de tareas a los fines de franco compensatorio, no debiendo compensarse el que exceda la misma. Cuando un viaje se efectúe en camarote el período comprendido entre las 22:00 y 07:00 horas, no se considerará trabajado.

B) Cuando por razones de servicio el trabajador deba alejarse del lugar donde ha sido comisionado, la empresa le reembolsará los gastos de viaje, debiendo utilizarse el medio de transporte público que resulte más conveniente, en una estricta consideración de todos los aspectos económicos y/o urgencias. Los viajes en comisiones de servicio no se realizarán en sábados, domingos o feriados; salvo causa de fuerza mayor, en cuyo caso se otorgará al trabajador la correspondiente compensación en tiempo.

C) El trabajador que hubiese sido comisionado o adscrito por necesidades de servicio, a una distancia menor de 40 Km. y no pueda regresar a su domicilio por razones de transporte, tendrá derecho al viático, siempre que se compruebe esta imposibilidad.

D) Los gastos dispuestos en el inc. E) se abonarán en forma fraccionada según corresponda.

E) El importe por compensación de viáticos no remunerativos se abonará de la siguiente forma, según el Anexo III:

1) Desayuno: cuando la comisión se inicie antes o finalice después de las 08:00 hs., y siempre que la empresa no le haya provisto alojamiento con desayuno incluido.

2) Almuerzo: cuando la comisión se inicie antes o finalice después de las 12:00 hs.

3) Cena: cuando la comisión se inicie antes o finalice después de las 21:00 hs.

4) Alojamiento: cuando corresponda por haber pernoctado.

5) Gastos menores: cuando se tenga derecho a la percepción de los cuatro rubros precedentes en forma conjunta.

F) Al trabajador comisionado o adscrito en las condiciones de este artículo que pernocte fuera de su domicilio por más de 20 días, a partir del (21) día el viático se le incrementará en un 20% en concepto de desarraigo.

G) No se encuentran comprendidos en este artículo los trabajadores que se desempeñan en grupos móviles que se regirán por sus propias disposiciones. Sin perjuicio de lo expuesto, la Comisión paritaria seguirá tratando el presente punto.

H) La Empresa autorizará una llamada particular por semana a partir del cuarto día de comisión desde el lugar de la misma a su domicilio. La duración de la misma podrá ser de hasta tres (3) minutos.

I) Estos valores se entenderán como no remunerativos y al solo efecto de compensación de gastos (viáticos no sujeto a rendición en los mismos términos del Artículo 106 de la LCT).

ART. 54 VIATICOS POR GASTOS DESAYUNO, ALMUERZO Y CENA

Cuando por estrictas necesidades del servicio el personal sea convocado a realizar horas extraordinarias, percibirá como compensación por los gastos el correspondiente plus de comida en los siguientes casos:

DESAYUNO: Cuando la jornada normal se prolongue en 2 o más horas, coincidiendo con las horas habituales de desayuno del empleado.

ALMUERZO: Cuando la jornada normal se prolongue en 2 o más horas y coincida con las horas habituales de almuerzo del empleado.

CENA: Cuando la jornada normal se prolongue en 2 o más horas y siempre que la misma rebase las 21:00 horas.

Estos valores se entenderán como no remunerativos y al solo efecto de compensación de gastos (viáticos no sujeto a rendición en los mismos términos del Artículo 106 de la LCT).

ART. 55 MEDIOS DE MOVILIDAD PROPIOS

El trabajador que previa autorización por escrito de la Empresa, utilice para el desempeño de sus tareas, un medio de movilidad de su propiedad, percibirá como compensación por los mayores gastos de uso y mantenimiento de la unidad en que deba incurrir, la suma no remunerativa fijada en el Anexo III como módulo "Uso de medio de movilidad propio".

ART. 56 VIATICOS ZONAS DE TURISMO

Durante las épocas de temporada y en las zonas de Turismo que más abajo se indican, el viático será incrementado en el 20 (veinte) por ciento.

Del 1-12- al 31-3: Balcarce, Chascomús, Mar del Plata, Miramar, Necochea, Mar de Ajó, San Clemente del Tuyú, Pinamar, Santa Teresita, Monte Hermoso, Pueblo Reta, Claromecó, Villa Gessell, Carhué, Sierra de la Ventana, Tandil, Ciudad de San Juan. Zona Serrana de la Provincia de San Luis. Mendoza y localidades cordilleranas. La Rioja, Catamarca, Corrientes (Capital).

Del 1-3 al 31-8: Paso de los Libres, Río Hondo, Rosario de la Frontera.

Todo el año: Córdoba y sus sierras - San Salvador de Jujuy, y localidades de la Quebrada de Humahuaca - Ciudad de Salta y Cafayate. Puerto Iguazú, El Dorado, Wanda, Puerto Libertad, Puerto Esperanza, Puerto Rico, Montecarlo, Capióví y San Ignacio de la Provincia de Misiones. San Pedro (Buenos Aires).

ART. 57 VIATICOS ZONAS DESFAVORABLES

El viático que perciban los trabajadores comisionados o adscriptos a las referidas zonas, se establece de acuerdo con el siguiente detalle de localidades:

a) Provincia de Tierra del Fuego, Provincia de Santa Cruz e Islas del Atlántico Sur.

b) Provincia del Chubut, y para las localidades de Uspallata, Las Cuevas y Puente del Inca (Mendoza), Uzquidum (Neuquén), El Maitén (Río Negro), Departamento de los Andes (Salta), Susques y Rinconada (Jujuy), Antofagasta de la Sierra y Tinogasta (Catamarca) y Gral. Sarmiento y Famatina (La Rioja).

c) San Carlos de Bariloche.

d) Carmen de Patagones (Bs. As.), Malargüe (Mendoza) y las restantes localidades de La Pampa, Río Negro y Neuquén. En Clorinda (Formosa), Puerto Bermejo y Presidente Roque Sáenz Peña (Chaco). Desde Humahuaca a La Quiaca y Libertador Gral. San Martín (Jujuy). Repetidora Iribicuá (Corrientes). Jáchal (San Juan). Embarcación, Orán, Tartagal, Aragaray, Pichanal, Colonia San Rosa (Salta). San Javier, Concepción de las Sierra. Bernardo de Irigoyen y San Antonio (Misiones). e) Antártida Argentina.

Los importes se establecen en el Anexo III.

ART. 58 COMPENSACIONES NO REMUNERATIVAS

Las partes dejan constancia que lo establecido en los artículos de Viáticos por Comisiones y Adscripciones, de Viáticos por Gastos de desayuno, almuerzo y cena y de Medios de Movilidad propia del presente Convenio, ha sido acordado de conformidad con lo dispuesto por el Art. 106 de la Ley de Contrato de Trabajo, por lo que los importes que se abonan por los conceptos mencionados en los mismos, no constituyen remuneración y se hallan exentos de aportes y contribuciones previsionales y de obra social.

CAPITULO VIII

SUBSIDIOS

ART. 59 COMISION - GASTOS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de enfermedad o accidente que requiera la internación del trabajador comisionado o adscrito por razones de servicio a más de 40 (Cuarenta) Km., y mientras no sea posible el regreso a su domicilio, la Empresa se hará cargo de los gastos que demande su adecuada asistencia médica y los correspondientes a traslado y estadía de un familiar cuando sea necesario que éste viaje al lugar donde aquél se encuentre.

ART. 60 GUARDERIAS

La Empresa cumplimentará la guarda o custodia de los hijos menores de 6 años de las trabajadoras telefónicas, cuando éstos cumplan dicha 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).

Respecto de aquellos menores que cumplan la edad de 6 años a partir del 1° de Julio, y que por dicha causa no puedan iniciar en ese año el primer grado, el beneficio mencionado se extenderá hasta el mes de inicio del ciclo lectivo del año siguiente.

El beneficio indicado precedentemente será otorgado por la Empresa, a su opción, ya sea mediante guarderías propias cuando su capacidad lo permita; en guarderías contratadas a terceros; o mediante el pago de una compensación no remunerativa según se indica en el Anexo III, previa presentación de recibo o factura conforme a las prescripciones legales emitidos por quien preste el servicio. No obstante el monto del recibo o factura que presente la trabajadora, el tope de la compensación no

remunerativa que reconocerá la Empresa será el que se indica en el Anexo III. En ausencia del referido recibo o factura el beneficio tendrá un valor mensual bruto equivalente al tope indicado en el Anexo III.

Este beneficio alcanzará a los trabajadores viudos y/o a los que se otorgue la tenencia judicial del hijo.

ART. 61 COMPENSACION ESCOLARIDAD

La Empresa abonará al trabajador que acredite mediante certificado de escolaridad, que su hijo/ a se encuentra cursando escolaridad primaria o secundaria, una compensación mensual por los meses de marzo a diciembre de cada año por cada hijo que inicie primer grado y hasta que alcance los 18 años, que se establece en el Anexo III.

Esta compensación por gastos de escolaridad no reviste carácter remunerativo.

En caso que ambos cónyuges fueran trabajadores en la Empresa, el derecho al cobro de esta compensación sólo asistirá a uno de ellos.

ART. 62 BECAS

La Empresa instrumentará un sistema de Becas para hijos de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, a efectos de cursar estudios secundarios en colegios nacionales, provinciales o municipales. Cuando por falta de vacantes en las Instituciones oficiales citadas, el trabajador se vea imposibilitado de inscribir a su hijo en estos establecimientos, las solicitudes serán objeto de tratamiento en la Comisión Paritaria. A este efecto los trabajadores interesados deberán acreditar fehacientemente las circunstancias anotadas, mediante certificado emitido por la autoridad pública competente. Las Becas a otorgar anualmente serán 280 (doscientas ochenta) cuyo monto unitario será equivalente al señalado en el Anexo III.

En caso de no cubrirse la totalidad de las becas, la Comisión Paritaria analizará el tema.

Las Becas se otorgarán únicamente a los hijos del personal que se indica más arriba para cursar estudios secundarios en Colegios nacionales provinciales o Municipales de Segundo a Séptimo año según la Carrera que cursen.

Es condición indispensable para postularse a estas Becas haber aprobado todas las asignaturas del período lectivo anterior para lo cual se deberá presentar los siguientes datos:

Del trabajador/trabajadora: padre, madre o de ambos si trabajan en la Empresa: Nombre y Apellido, N° de Legajo.

Del hijo: Nombre y Apellido, Edad, Estudios que cursa, Año a cursar, Total de años de la Carrera, Certificado de estudios expedidos por la Escuela.

Las Becas se adjudicarán hasta completar el cupo señalado en este artículo a los mejores calificados en el año lectivo anterior, considerando además para la selección

el menor sueldo del padre o la madre si ambos trabajaran en la Empresa, tomándose en cuenta para los trabajadores de tiempo parcial la proporción en relación al del tiempo entero en cada uno de los casos, cantidad de hijos y antigüedad en la Empresa, en este orden y para casos de igualdad en los promedios.

La forma de pago de esta retribución se efectuará mensualmente desde el mes de marzo a noviembre inclusive. Ante el fallecimiento del trabajador el Beneficio se mantiene hasta concluir el año lectivo, pero caduca automáticamente en caso de renuncia o despido del trabajador.

Las Becas se abonarán únicamente a los Beneficiarios que mantengan su condición de alumno regular.

La Administración del Sistema será responsabilidad de la Empresa que suministrará a FOETRA, la nómina de los beneficiarios al completarse el cupo asignado.

ART. 63 QUINQUENIOS

El trabajador que egrese para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria, o por invalidez percibirá dentro de los 30 días de su egreso, una suma equivalente a un mes de sueldo de su última remuneración, por cada cinco (5) años de servicio o fracción mayor de tres (3) años, entendiéndose como tal la que corresponda a su categoría.

En caso de muerte del trabajador este beneficio será abonado a quien éste haya designado, salvo que el trabajador hubiera optado por adherirse al seguro de vida previsto en el Artículo de Seguro de Vida, del presente Convenio Colectivo, en cuyo caso los beneficios de éste sustituyen al anterior.

ART. 64 GASTOS DE SEPELIO

El trabajador designará, mediante declaración jurada, al o los beneficiarios que tendrán derecho en caso de su fallecimiento a la percepción de la suma no remunerativa que consta en el Anexo III, para atender los gastos de su sepelio.

Este beneficio se abonará en un plazo máximo de 10 (diez) días y comprende el que corresponde percibir por la legislación vigente en materia de accidentes de trabajo.

Para la percepción del citado beneficio, será necesaria la presentación del certificado de defunción y el comprobante emitido por quien preste el servicio.

ART. 65 GASTOS POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento del trabajador, comisionado o adscrito a más de 40 (Cuarenta) Km., por razones de servicio, la Empresa tomará a su cargo los gastos que ocasione el traslado de sus restos al lugar originario de su residencia o donde sus deudos lo indiquen, dentro del ámbito del país. Cuando por el mismo motivo, sus familiares deban trasladarse al lugar del fallecimiento, la Empresa tomará a su cargo los gastos de hasta dos (2) deudos o personas autorizadas por los mismos.

ART. 66 COMPENSACION TARIFA TELEFONICA

El trabajador tendrá derecho a un monto no remunerativo como compensación mensual por tarifa telefónica indicado en el Anexo III cuando acredite, mediante comprobante del gasto, por única vez ser usufructuario de una línea telefónica.

Cuando se instale una línea telefónica en el domicilio particular del empleado, la Empresa le concederá, por única vez, una bonificación especial no remunerativa equivalente al costo del cargo de conexión. Quedan excluidos aquellos trabajadores que obtuvieron este beneficio con anterioridad a la firma de este acuerdo.

También acordará una bonificación no remunerativa, cuando el trabajador requiera cambio de domicilio de su servicio telefónico. Esta compensación no remunerativa, será equivalente al cargo por cambio de domicilio.

En los supuestos de las bonificaciones por instalación de línea telefónica y cambio de domicilio prevista en los párrafos anteriores, el trabajador deberá presentar el correspondiente comprobante de pago.

CAPITULO IX LICENCIAS

ART. 67 REGIMEN DE LICENCIAS - ALCANCES

El personal de la Empresa tendrá derecho a gozar de las licencias establecidas en el presente Convenio, de acuerdo con los alcances que se especifican en la siguiente denominación:

- a) Permanente: Desde la fecha de su incorporación las licencias establecidas en el presente capítulo.
- b) Contratado: En la extensión que fije el contrato.

ART. 68 LICENCIA ORDINARIA - PRESCRIPCIONES

La licencia anual ordinaria quedará regulada de conformidad con lo dispuesto por la ley de Contrato de Trabajo (TO. 1976). Respecto del personal cuya relación laboral con la empresa hubiera tenido inicio con anterioridad a la entrada en vigencia del presente convenio colectivo, se considerará derecho adquirido el régimen vacacional establecido en el convenio colectivo N° 201/92.

La Licencia anual por vacaciones, es obligatoria e irrenunciable, con percepción de haberes y será otorgada por la Empresa de acuerdo con las siguientes prescripciones:

- a) Se otorgará por año calendario, dentro de las épocas y con arreglo a los turnos que se fijaren en las distintas dependencias. Para tal fin la Empresa establecerá con suficiente antelación los programas anuales correspondientes, en forma tal que la cantidad de trabajadores ausentes a un mismo tiempo no signifique entorpecimiento para el desarrollo de la labor que cada sector tuviere asignada. La distribución de las vacaciones correspondientes a cada año calendario tendrá lugar entre el primero de Abril del año al que se imputen y el treinta y uno de Marzo del año siguiente.
- b) En la programación de licencias se tendrá en cuenta, dentro de lo posible, la fecha para la cual los trabajadores la solicitaron, siempre que con ello no se contraría lo

señalado en el inc. a) precedente, en cuyo caso los programas anuales correspondientes se podrán fijar rotando las fechas entre todo el personal con relación a las gozadas en años anteriores.

c) La Empresa pondrá en conocimiento del trabajador la fecha de iniciación de su licencia con cuarenta y cinco días corridos de antelación al comienzo de ella como mínimo.

d) A pedido del trabajador, y supeditado a razones de servicio, la licencia podrá ser fraccionada en dos períodos.

ART. 69 VACACIONES - PLAZOS

Todo trabajador ingresante a partir de la vigencia del presente Convenio gozará de un período mínimo de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda los cinco (5) años.

b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de (5) años no exceda de diez (10) años.

c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20) años.

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

De conformidad con lo establecido en el Art. LICENCIA ORDINARIA - PRESCRIPCIONES, primer párrafo, el personal cuya relación laboral con la empresa hubiera tenido inicio con anterioridad a la entrada en vigencia del presente convenio colectivo, gozará de un período mínimo de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda los cinco (5) años.

b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de (5) años no exceda de diez (10) años.

c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de quince (15) años,

d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de quince (15) años no exceda los veinte (20) años.

e) De cuarenta y dos (42) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (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 treinta y uno (31)

de Diciembre del año que correspondan las mismas. Se otorgarán por año calendario y no podrán ser sustituidas por compensación económica.

ART. 70 REQUISITOS PARA SU GOCE - COMIENZO DE LA LICENCIA

El trabajador para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo de Vacaciones plazo, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario. A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios. La licencia comenzará en día lunes o el día siguiente hábil, si aquél fuera feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado. Ante solicitud del trabajador la Empresa podrá autorizar el inicio de la licencia en otro día.

A efectos del pago, se estará a lo dispuesto por el Artículo 155 de la LCT, salvo que expresamente el trabajador manifieste su voluntad de no percibir el pago anticipado.

ART. 71 TIEMPO TRABAJADO- SU COMPUTO

Se computarán como trabajados, los días en 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.

ART. 72 FALTA DE TIEMPO MINIMO - LICENCIA PROPORCIONAL

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo de Requisitos para su goce - Comienzo de la Licencia, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computables de acuerdo a lo establecido en el Artículo anterior.

ART. 73 VACACIONES - CESE LABORAL

Todo trabajador cuya relación laboral se extinga por cualquier causa, tendrá derecho a percibir una indemnización en concepto de vacaciones no gozadas que le correspondieren, proporcional al tiempo trabajado en el último año calendario.

Al trabajador que hubiere gozado de su licencia anual y posteriormente cesare o suspendiere su prestación de servicios con derecho de haberes, se le ajustará con los importes que resulten de la liquidación final, salvo en caso de fallecimiento.

ART. 74 ACUMULACION VACACIONES

Los períodos de licencia anual por vacaciones no son acumulables, salvo en una tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por este capítulo. La reducción y consiguiente acumulación del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenido con el trabajador.

ART. 75 INTERRUPCION VACACIONES

La licencia anual del trabajador se interrumpirá en los siguientes casos:

- a) Por accidente o enfermedad inculpable del titular, debidamente justificados.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos.

La empresa podrá interrumpir o dejar sin efecto la licencia anual del trabajador, por graves razones de servicio, tomando a su cargo los gastos de traslado y/u hospedaje incurridos y comprobados.

ART. 76 LICENCIAS VARIAS

Se acordará licencia con goce de sueldo sin que sea impedimento para ello las necesidades de servicio, por el término de días corridos que en cada caso se indica y por las circunstancias que se detallan a continuación, las que deberán ser probadas fehacientemente por el trabajador.

- 1) Matrimonio legítimamente constituido en virtud de leyes argentinas.
 - a) Del trabajador doce (12) días.
 - b) De sus hijos un (1) día.
- 2) Por nacimiento de hijos o guarda con fines de adopción al trabajador dos (2) días, (1 hábil).
- 3) Por fallecimiento:
 - a) Del cónyuge o parientes consanguíneos o afines de primer grado: padre, padrastros, hijos, hijastros, y hermanos (incluso los unilaterales), cinco (5) días.
 - b) De segundo grado, excepto hermanos, es decir: abuelos, abuelos políticos, nietos, nietos políticos, cuñados, suegros, nueras y yernos, dos (2) días.
 - c) De tercer grado: tíos, sobrinos, primos, un (1) día.
- 4) Enfermedad de un miembro del grupo familiar. Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar constituido en el hogar, se otorgará una licencia extraordinaria paga de hasta seis (6) días continuos o discontinuos por año calendario.

Cuando la enfermedad de aquellos revista extrema gravedad esta licencia podrá ampliarse hasta veinticinco (25) días continuos o discontinuos por año calendario.

Para atender al padre o madre enfermo que habiten fuera del domicilio, un máximo de 6 días continuos o discontinuos por año calendario, cuando se compruebe fehacientemente que el trabajador es el único que lo puede asistir.

En todos los casos los trabajadores deberán certificar el hecho invocado y la Empresa podrá constatarlo a través de su Servicio Médico. La suma de estas

licencias, con goce de haberes no excederá veinticinco (25) días en el año calendario.

5) Mudanza: un (1) día.

6) En caso de citación judicial debidamente notificada, se otorgará el tiempo necesario para concurrir al trámite judicial. Posteriormente se deberá presentar el certificado de asistencia correspondiente. Igual derecho le asistirá al trabajador que deba realizar trámites personales y obligatorios ante las autoridades Nacionales, Provinciales, Municipales, siempre y cuando los mismos no puedan ser efectuados fuera de su horario de trabajo. Se deberá acreditar la realización de esta diligencia.

7) Donación de Sangre: un (1) día, en concordancia con lo dispuesto por la legislación vigente, se otorgará a todo trabajador que donare sangre, quien percibirá su jornal íntegro por un día en que se efectúe la donación y hasta cuatro (4) veces por año con un intervalo entre cada extracción de 90 días. A tal efecto, el trabajador comunicará previamente su ausencia a la Empresa y presentará posteriormente el certificado correspondiente.

8) Bomberos Voluntarios: a todo trabajador que integre algún grupo de Bomberos Voluntarios y que acredite fehacientemente dicha condición, se le deberá conceder licencia paga, los días y/u horas en que deban interrumpir sus prestaciones habituales, en virtud de las exigencias de dicho servicio público, ejercido a requerimiento del respectivo cuerpo de Bomberos o de la autoridad competente.

ART. 77 LICENCIAS POR EXAMEN

Para rendir examen en la enseñanza media o Universitaria, hasta tres (3) días corridos por examen, con un máximo de quince (15) días por año calendario. Se ampliarán los anteriores plazos a cuatro (4) y veintiocho (28) respectivamente, en el supuesto de que se trate de programas de estudio de interés a la actividad específica de Telecomunicaciones.

Los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá solicitar el otorgamiento de la licencia con 48 horas de antelación, y presentar posteriormente el certificado expedido por el Instituto en el que curse los estudios, donde conste el haber rendido examen, dentro del término de treinta días.

ART. 78 LICENCIAS CARGOS PUBLICOS

Cuando el trabajador fuera elegido o designado para desempeñar cargos electivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal, en el caso de plantearse una incompatibilidad, tendrá derecho a usar licencia sin goce de sueldo por el término que dure su mandato, debiendo reintegrarse a sus tareas, dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido o designado.

CAPITULO X

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES - ACCIDENTES DE TRABAJO

ART. 79 ENFERMEDAD INCULPABLE - PLAZO REMUNERACION

Cada enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de seis (6) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años y de doce (12) meses si fuere mayor. En los casos que el trabajador tuviere cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a nueve (9) y dieciocho (18) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, Convención Colectiva de Trabajo o decisión del empleador.

En ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado será inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia de la enfermedad serán valorizadas adecuadamente. La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

ART. 80 LICENCIAS POR ENFERMEDAD INCULPABLE - PROCEDIMIENTOS

A los fines del otorgamiento de las licencias previstas en este capítulo se adoptarán los siguientes procedimientos:

1ª Los trabajadores que por razones de salud no puedan desempeñar sus tareas o deben interrumpir sus licencias por vacaciones, están obligados a comunicar fehacientemente tal circunstancia en el día y dentro de las primeras horas con relación a la fijada para la iniciación de sus tareas a su oficina de asiento, como condición indispensable para que el médico de la Empresa pueda justificarla a partir de esa fecha, salvo caso de fuerza mayor debidamente justificada. En esta comunicación el trabajador deberá indicar el domicilio en que se encuentra, cuando éste sea distinto del registrado en la Empresa, a fin de posibilitar su efectiva verificación

2ª Cuando el estado físico permita al trabajador trasladarse a los efectos de la revisión médica, así lo hará.

3ª En caso que el trabajador no pueda concurrir a revisión médica, se podrá disponer su control médico a domicilio.

4ª Cuando se establezca la inexistencia de la enfermedad aducida, los días faltados serán considerados como inasistencia injustificada.

5ª En los casos en que el trabajador aduzca enfermedad estando en servicio el responsable de la dependencia deberá autorizarlo a retirarse, y/o disponer la intervención del Servicio Médico.

6ª Los reconocimientos médicos y las respectivas certificaciones que sean necesarias para el otorgamiento de las licencias de este capítulo, serán realizados y expedidos respectivamente, por el servicio de Medicina Laboral que determine la Empresa.

ART. 81 CONSERVACION DE EMPLEO

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservarlo durante el plazo faltante hasta cumplir los (dos) 2 años desde que dejó de prestar servicio.

Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del Contrato de Trabajo en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.

ART. 82 REINCORPORACION

Vigente el plazo de conservación del empleo, si de la enfermedad inculpable resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, la Empresa deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación, registrará lo dispuesto en la LCT.

ART. 83 ADECUACION DE TAREAS POR ENFERMEDAD

Cuando la Empresa determine que el trabajador no está capacitado para desarrollar las tareas propias de su especialidad por razones de salud clínicamente comprobada tratará de ubicarle una vacante donde éste pueda realizar las tareas propias de la función. En ningún caso le será reducida su remuneración.

Si no le fuere posible ubicarlo en una vacante cuyas funciones pudiera desarrollar, se le abonará la indemnización prevista en el artículo de Reincorporación del presente Convenio.

ART. 84 CERTIFICADOS MEDICOS

Podrán extender certificados los médicos de Reparticiones Nacionales, Provinciales, o Municipales y/o los médicos particulares, debiendo agregarse elementos de juicio que permitan identificar la existencia real de la causal invocada. La certificación referida será remitida a la Empresa.

ART. 85 VERIFICACION MEDICA

El trabajador enfermo o accidentado facilitará en todos los casos la verificación de su estado de salud por parte de los médicos designados por la Empresa. A los efectos de la constatación, en casos de ausencia por enfermedad los médicos de la Empresa

sólo podrán concurrir al domicilio del empleado dentro del horario comprendido entre las siete (07.00) y veintiuna (21:00) horas.

No resultará obligatorio el envío de médico a domicilio. En el caso que la Empresa no optare por el envío el trabajador deberá ajustarse al siguiente procedimiento:

- a) De encontrarse en condiciones de deambular en el día posterior a su ausencia, deberá concurrir al servicio de medicina laboral de la Empresa.
- b) De encontrarse apto para reanudar sus tareas en el día posterior a su ausencia, deberá reintegrarse a su puesto de trabajo en su horario habitual.

En ambos supuestos precedentes, el trabajador deberá procurarse los certificados médicos que justifiquen sus ausencias durante los días en que la verificación no fue realizada por el servicio de medicina laboral de la Empresa.

ART. 86 ACCIDENTE DE TRABAJO

En caso de accidente de trabajo la Empresa cumplimentará lo dispuesto por la ley 24.557, sus modificatorias, decretos reglamentarios, leyes y disposiciones concordantes.

La Empresa conservará el puesto de trabajo hasta tanto se declare el carácter definitivo de la incapacidad, siempre que durante ese lapso el trabajador se vea imposibilitado de prestar tareas.

La Comisión Paritaria analizará cualquier cambio legislativo en esta materia.

CAPITULO XI

MATERNIDAD Y ADOPCION

ART. 87 PROHIBICION DE TRABAJAR CONSERVACION DEL EMPLEO

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta los 45 días posteriores del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 días, el resto del período total de licencias se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

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

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

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora a los beneficios previstos en el artículo de Enfermedad Inculpable - Plazos Remuneraciones.

ART. 88 ESTADO DE EXCEDENCIA DISTINTAS SITUACIONES OPCION EN FAVOR DE LA MUJER

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

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

b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicios que se le asigna por este inciso. En tal caso, la compensación será equivalente al treinta y cinco por ciento de la remuneración de la trabajadora, calculada en base a la legislación vigente.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la Empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incs. b y c del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo.

ART. 89 ADOPCION

En caso de adopción, se concederá a la trabajadora una licencia remunerada de treinta (30) días corridos a partir del otorgamiento de la guarda a estos fines.

Si el menor se encontrare en período de lactancia corresponderá también los beneficios que regula el artículo de Lactancia.

Para hacer uso de este beneficio la trabajadora deberá presentar a la Empresa el certificado del otorgamiento de la guarda expedido por la Autoridad competente.

ART. 90 PERIODO DE GESTACION

A petición de parte y previa certificación de la necesidad, por el servicio médico de la Empresa que así lo aconseje, podrá acordarse el cambio de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad.

En caso de no poder otorgarse el cambio de tareas y no pudiendo la trabajadora continuar realizando sus labores habituales por prescripción médica, se otorgará la licencia del artículo de Enfermedad Inculpable - Plazos Remuneraciones que no será acumulativa con la prevista en el último párrafo del artículo de Prohibición de Trabajar - Conservación del empleo.

ART. 91 LACTANCIA - DESCANSO

1°) Toda madre de lactante tendrá derecho a optar por:

a) Disponer de dos (2) descansos de media hora cada uno, para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo.

b) Disminuir en una (1) hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizándola una hora antes del de salida.

c) Disponer de una (1) hora en el transcurso de la jornada de trabajo.

2°) Se podrá hacer uso de este derecho por un período no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

ART. 92 REGIMEN DE PROTECCION A LA LACTANCIA

La Comisión Paritaria establecerá un régimen de protección a la Lactancia.

CAPITULO XII

REPRESENTACION Y RELACIONES GREMIALES

ART. 93 REPRESENTACION GREMIAL

La Empresa reconocerá como delegados gremiales, a los trabajadores designados conforme a la ley y cuyo número se ajuste en cada establecimiento o edificio a lo siguiente:

a) De diez (10) a veinte (20) trabajadores, un (1) delegado gremial.

b) De veintiún (21) a cuarenta (40) trabajadores, dos (2) delegados gremiales.

c) De cuarenta y uno (41) a sesenta (60) trabajadores, tres (3) delegados gremiales.

d) De sesenta y uno (61) a ochenta (80) trabajadores, cuatro (4) delegados gremiales.

e) De ochenta y uno (81) en adelante, un delego más cada cien (100) trabajadores o fracción mayor de cincuenta (50), que excedan de ochenta y uno (81), a los que deberán agregarse los establecidos en d).

f) Como excepción a los incisos anteriores, en aquel establecimiento o edificio cuya cantidad de trabajadores sea de cinco (5) y hasta nueve (9), podrán elegir un (1) delegado gremial, siempre y cuando el establecimiento o edificio se encuentre a una distancia superior a los 40 Km. de la sede del sindicato.

g) La cantidad de delegados establecida en la escala anterior, es el máximo reconocido por la Empresa: En aquel establecimiento o edificio que tenga más de un turno, grupo o sector de trabajo, la Entidad Gremial deberá disponer la adecuada distribución de los delegados, según los topes máximos fijados en los incisos a), b), c), d) y e).

h) La Entidad gremial notificará a la Empresa, los delegados que representen al personal convenionado en cada establecimiento o edificio.

i) Si el representante gremial, a su solicitud, cambia de edificio perderá su representación al producirse el traslado.

ART. 94 DELEGADOS GREMIALES

Son funciones del Delegado Gremial:

a) La representación de los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúe de oficio en el lugar de trabajo y ante la asociación sindical.

b) La representación de la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.

c) Dar intervención al Sindicato, en todos los reclamos que efectúan los trabajadores por él representados que no hayan podido tener solución en el lugar de trabajo.

ART. 95 COMUNICACIONES GREMIALES

Los Delegados podrán comunicarse con sus compañeros, previa notificación a las Jefaturas, dentro de las horas de trabajo y están autorizados a distribuir los comunicados de la FOETRA siempre y cuando ello no signifique alterar el orden normal del servicio y las tareas.

ART. 96 CREDITO HORARIO GREMIAL

La Empresa reconocerá a cada uno de los Delegados Gremiales como tiempo incurrido para el ejercicio de sus funciones, hasta (9) nueve horas mensuales. Este plazo podrá ampliarse a pedido fundado de FOETRA.

ART. 97 LICENCIAS GREMIALES

Los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en FOETRA Sindicato Buenos Aires o en organismos que requieran representación gremial en nombre de FOETRA Sindicato Buenos, y que para el desempeño de su función sindical dejaran de prestar tareas conforme a la resolución de la entidad sindical gozarán de licencia sin goce de haberes teniendo derecho de reserva del puesto y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones.

ART. 98 PERMISOS GREMIALES

Los delegados deberán cumplir las tareas normales propias de su grupo operativo, con derecho a los siguientes permisos:

a) Acción Gremial en el Edificio: Los delegados del personal sólo podrán dejar su puesto de trabajo, previo aviso fehaciente a su superior, para realizar tareas gremiales dentro de su sección, oficina o edificio con estimación del tiempo que insumirán en dicha gestión.

b) Gestiones gremiales fuera del edificio: En el supuesto que deban realizar gestiones gremiales fuera del edificio, los delegados deberán comunicarlo previamente a su superior inmediato. El pago de las remuneraciones se encontrarán a cargo exclusivo de la Organización Sindical para lo que se deberá contar con la autorización escrita de FOETRA.

c) Licencias y permisos gremiales: Ante el previo requerimiento de la asociación sindical y por razones vinculadas a la administración interna de ella, la Empresa autorizará a los delegados indicados, dejar de prestar, servicios, en forma circunstancial (permiso) o en forma estable (licencia). En tales supuestos, las remuneraciones y aportes previsionales y de la seguridad social que correspondan al empleador serán solventados por la asociación sindical hasta el momento de la reincorporación del trabajador a su empleo.

d) El tiempo en que los trabajadores desempeñen sus funciones de carácter gremial, será computado a los efectos de establecer su antigüedad o sus años de servicio.

e) El crédito horario gremial que establece en el artículo Crédito Horario Gremial será de aplicación exclusiva en el punto a) del presente artículo.

ART. 99 FONDO ESPECIAL

La Empresa aportará mensualmente a FOETRA el equivalente al 1 % de las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios con destino a obras de carácter social, asistencial y/o cultural en los términos del artículo 9 de la Ley 23.551 y 4 del decreto 467/88.

Todas las sumas resultantes serán depositadas por la Empresa a la orden de FOETRA, en la institución bancaria que ésta designe dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

En igual período la Empresa entregará a FOETRA, un listado de los trabajadores que constituyen la base del referido aporte y su monto en soporte y formato a convenir.

ART. 100 CONTRIBUCION SOLIDARIA

La empresa retendrá a cada trabajador convencionado el 1,5% mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias con destino a capacitación, formación y entrenamiento de FOETRA en los términos del segundo párrafo del artículo 9 de la Ley 14.250.

Dicho aporte tendrá por destino la elaboración y dictados de programas de capacitación en beneficio de todos los trabajadores.

Las retenciones resultantes serán depositadas por la Empresa a la orden de FOETRA, en la institución bancaria que ésta designe dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

En igual período la Empresa entregará a FOETRA, un listado de los aportantes y el monto retenido para cada uno en soporte y formato a convenir.

ART. 101 FONDO DE AYUDA MUTUA

La empresa retendrá mensualmente a cada trabajador convenionado el 0,1% mensual de la remuneración sujeta a retenciones jubilatorias en los términos del segundo párrafo del artículo 9 de la Ley 14.250, con destino al Fondo de Ayuda Mutua. Este Fondo se destinará a préstamos personales, subsidios por matrimonio y nacimiento de hijos.

Las retenciones resultantes serán depositadas por la Empresa a la orden de FOETRA, en la institución bancaria que ésta designe dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

En igual período la Empresa entregará a FOETRA, un listado de los aportantes y el monto retenido a cada uno en soporte y formato a convenir.

ART. 102 FONDO GASTOS DE SEPELIO

La Empresa efectuará una contribución a FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES que tendrá como destino específico la formación de un fondo especial para subsidiar los gastos de sepelio de sus afiliados. Dicha contribución mensual será equivalente al 0,9% de la suma de los salarios básicos del personal que perciba haberes de acuerdo a las categorías señaladas en el presente convenio colectivo y que correspondan al ámbito geográfico de representación de FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES. Esta contribución se depositará en los mismos plazos establecidos en el artículo Cuota Societaria - Retenciones Especiales - Créditos del presente Convenio.

ART. 103 CARTELERAS

La Empresa colocará carteleras adecuadas en los inmuebles para que FOETRA, pueda fijar, sólo en dichos lugares, los comunicados relacionados con sus actividades.

ART. 104 COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y modificación del presente Convenio y la composición de los diferendos entre las partes que se integrará con igual número de representantes de la Empresa y de FOETRA. Serán sus atribuciones:

a) La de interpretar y modificar con carácter general la presente Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de sus partes signatarias. Las decisiones de esta comisión, sólo tendrán validez cuando se hubieren adoptado por unanimidad.

En caso contrario, las partes podrán recurrir a los mecanismos señalados en el párrafo (b) del presente artículo o directamente a la Justicia para hacer valer sus derechos.

b) La composición de los diferendos que puedan suscitarse y que no sean solucionados directamente entre las partes afectadas.

A tal fin cualquier divergencia de carácter colectivo deberá ser presentada a esta Comisión, por la Empresa o el Sindicato, absteniéndose durante la tramitación de adoptar medidas de acción directa.

La parte reclamante efectuará la correspondiente presentación escrita, de la que dará traslado a la contraparte por el término de cinco (5) días hábiles. Vencido dicho término y dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes se convocará a una audiencia de partes para intentar un avenimiento y, subsidiariamente, ofrecer pruebas. En caso de no arribarse a la solución intentada, en la misma audiencia se fijarán los términos y condiciones de producción de la prueba o si ella no fuese necesaria, se dejará constancia de tal circunstancia. Dentro de los cinco (5) días siguientes, la Comisión propondrá una fórmula de solución para ofrecer a las partes voluntariamente.

Dicha instancia será cubierta con la unanimidad de los miembros de la Comisión. De no obtenerse tal unanimidad o de no ser aceptada la fórmula conciliatoria, la Comisión ofrecerá la alternativa de una mediación, confeccionando a tal efecto una terna para poner a disposición de las partes. De todo lo actuado dejará constancia en el Acta final que redactará dicha Comisión con participación de los interesados.

c) Agotadas las instancias previstas en los puntos a) y b) indefectiblemente las partes deberán someter las cuestiones no resueltas a los mecanismos previstos por la legislación vigente en la materia.

ART. 105 COMISION EMPRESA GREMIO HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

Las partes se comprometen a la plena observancia de las normas de Higiene y Seguridad Laboral, procurándose el establecimiento de metas graduales que la Empresa instrumente para reducir la siniestralidad, aumentando el esfuerzo en la prevención de riesgos. Como así también analizar y recomendar todas aquellas cuestiones que hagan a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

A tal fin, la Comisión asesora en esta materia que se integrará con representantes de la Empresa e igual número de FOETRA, que funcionará en forma permanente.

Las recomendaciones en esta Comisión se formularán por acuerdo unánime de las partes, entre otras podrán ser.

A. Observar el cumplimiento de las normas específicas en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

B. Contribuir para que se proteja la salud de los trabajadores mediante acciones de prevención en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo.

C. Recomendar sobre la correcta utilización de los equipos de protección personal correspondientes, tratando de que se reduzcan, controlen o eliminen los riesgos en su misma fuente.

D. Promover un clima de permanente cooperación entre la dirección de la empresa y los trabajadores para contribuir a la prevención de los riesgos ocupacionales y al mejoramiento de las condiciones de trabajo.

E. Sugerir acciones destinadas a prevenir, controlar o eliminar las causas de los accidentes de trabajo.

F. Tomar conocimiento de los registros de las estadísticas, estudios y actuaciones referidas a accidentes de trabajo remitidos por la Empresa a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (A. R. T.)

G. Realizar a solicitud de la Comisión Paritaria los estudios tendientes a detectar y prevenir las posibles patologías del trabajo vinculadas a cambios tecnológicos.

ART. 106 CUOTA SOCIETARIA - RETENCIONES ESPECIALES - CREDITOS

La empresa retendrá a todo trabajador que esté afiliado a la FOETRA la cuota sindical ajustándose a las normas legales de aplicación en la materia.

Las retenciones efectuadas serán depositadas en la cuenta que la entidad gremial indique, dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

En igual período la Empresa entregará a FOETRA, un listado de los aportantes y el monto retenido a cada uno en soporte y formato a convenir.

De igual manera será agente de retención de los créditos que la FOETRA otorgue a los trabajadores y comunique a la Empresa, en concordancia con lo establecido por el Artículo 132 (T. O.) de la Ley 20.744, que remitirá a la Organización Gremial en igual forma y plazo que en los supuestos anteriores.

ART. 107 ACUERDOS PARITARIOS

La comisión paritaria creada en el presente Convenio podrá, modificar o incorporar a la presente Convención Colectiva de Trabajo, como parte de la misma, a todos los acuerdos que se celebren dentro del plazo de vigencia de la presente Convención.

El desarrollo de nuevas actividades o negocios por parte de la empresa, conlleva el compromiso de ésta de negociar las nuevas condiciones de trabajo con FOETRA dentro de su ámbito de representación.

ART. 108 INDEMNIZACIONES

La Comisión Paritaria analizará y resolverá las pautas de aplicación del régimen que al respecto corresponde.

ART. 109 SEGURO DE VIDA

l) Las partes acuerdan implementar el seguro de vida optativo conforme a las siguientes condiciones particulares:

a) **CARACTER VOLUNTARIO:** La adhesión del personal al Seguro de Vida es voluntaria, por lo que cada empleado deberá completar el formulario de adhesión al seguro, estableciendo claramente la decisión de incorporarse al mismo.

b) **COBERTURA:** La póliza contratada brinda cobertura frente a los siguientes siniestros:

— Muerte por cualquier causa.

— Incapacidad total por accidente.

— Incapacidad total por enfermedad.

— Doble indemnización por muerte accidental: hasta los 66 años de edad.

— Suicidio. (Con un plazo de carencia de un año, desde la incorporación)

— Indemnización adicional por hijo póstumo.

c) **COSTO INICIAL:** 0,24 por mil sobre el capital asegurado, del cual la Empresa se hará cargo de las 2/3 partes.

d) **MODIFICACIONES DEL COSTO:** La Empresa se compromete a mantener sin variación, el costo inicial del seguro hasta un año posterior a la puesta en vigencia del acuerdo. Sin perjuicio de ello, con posterioridad a dicha fecha y en cada renovación anual, el costo podrá sufrir variaciones, conforme surja de las variables de siniestralidad, promedio de edad y condiciones del mercado de la Empresa, y que son tomadas en consideración por las Compañías aseguradoras para la determinación del precio del seguro.

e) **FORMA DE PAGO:** El aporte de 1/3 a cargo del empleado se descontará mensualmente del haber correspondiente.

f) **COMPAÑÍAS CONTRATADAS:** la contratada por la Compañía.

g) **BENEFICIOS:** Ante la verificación de cualquiera de los siniestros cubiertos, la Compañía de Seguros liquidará a los beneficiarios designados, un suma igual a 16 ó 24 veces el último sueldo percibido —conforme la opción que ejerza el trabajador—, determinado del modo establecido en el punto ñ).

h) **BENEFICIARIOS:** Los beneficiarios del seguro serán exclusivamente los que se designen en las fichas que la empresa distribuya. En caso de no existir ficha, serán los herederos legales.

i) **INCOMPATIBILIDAD CON EL BENEFICIO DE QUINQUENIOS:** A todo empleado que al momento de su muerte en etapa activa estuviera incorporado al seguro, no le será aplicable el beneficio de Quinquenios por muerte establecido bajo el Artículo Quinquenios, ya que es de aplicación lo indicado en el segundo párrafo del citado artículo.

j) **COMIENZO DE VIGENCIA:** El personal que adhiera al seguro gozará de cobertura a partir del primer día hábil del mes siguiente a aquel en el que se efectúe el primer descuento en el recibo de haberes.

k) **PLAZO DE COBRANZA DE LOS BENEFICIOS:** La póliza contratada obliga a las Compañías Aseguradoras a pagar los beneficios dentro de los 30 días de cumplimentados la totalidad de los requisitos exigidos por aquéllas.

l) **DURACION DEL SEGURO:** El seguro permanecerá vigente desde la fecha en que la Empresa lo instrumente y hasta:

1) La renuncia al mismo formulada por escrito por el interesado.

2) La modificación o derogación del seguro de vida efectuada en el CCT.

3) La cesación de la relación laboral con la Empresa por cualquier causa excepto jubilación ordinaria en que regirá lo indicado en el punto n).

m) **CESE DE LA RELACION LABORAL:** El personal que cese en la relación laboral con la Empresa, por cualquier causa, perderá en forma automática su carácter de asegurado.

n) **JUBILADOS:** No obstante lo dispuesto en el apartado m), todo aquel empleado que se jubilara en forma ordinaria en la Empresa, podrá, de así quererlo, continuar con el seguro de vida, con el costo totalmente a su cargo y dentro de las disposiciones y condiciones establecidas por las distintas aseguradoras, ya sea en cobertura, capitales asegurados, costo y forma de pago de la prima.

La cobertura será solamente la de muerte por cualquier causa, excepto suicidio.

Las aseguradoras no podrán ofrecer al empleado que se retire por jubilación ordinaria, un capital asegurado inferior a 8 sueldos al momento del retiro, salvo que éste, voluntariamente decida contar con un capital asegurado menor.

Dicho capital asegurado se mantendrá vigente hasta los 75 años de edad. A partir de dicha edad y hasta los 80 años de edad, el capital se reducirá al 25% del capital original a la jubilación.

El no pago en tiempo y forma por parte del jubilado de las primas, hará perder en forma automática su carácter de asegurado.

ñ) **SUELDO:** Con el solo objeto de determinar el capital asegurado y la prima mensual, se entiende por sueldo todo concepto del recibo de haberes sobre el que se practiquen retenciones de la Seguridad Social y que el asegurado perciba en forma normal y habitual, con expresa exclusión de horas extras, SAC, Productividad y otros conceptos remunerativos no permanentes.

ll) La Empresa se compromete a dar amplia difusión de las condiciones de contratación del seguro de vida, y un amplio asesoramiento al personal a efectos de que éste pueda efectuar una adecuada evaluación sobre la conveniencia de la adhesión.

La Empresa establecerá los mecanismos adecuados para la incorporación al seguro, ya sea de los nuevos empleados que ingresen, como de aquellos que no habiéndose incorporado al inicio deseen hacerlo posteriormente.

La Empresa mantendrá informado al personal sobre cualquier variación del costo que pudiera producirse.

ART. 110 CAMBIOS TECNOLOGICOS

En los casos en que por innovaciones tecnológicas se vean afectadas la dotación de la Empresa, ésta adoptará los recursos para dar al mismo las vacantes disponibles, los cursos de capacitación necesarios para las reubicaciones posibles y/o efectuar traslados, en la medida que el trabajador pueda desarrollar la función a asignar y cumpla con el perfil requerido para la posición. La Empresa comunicará a la Organización Gremial signataria del Convenio Colectivo de Trabajo, con un plazo no menor de 4 (cuatro) meses de antelación, los cambios tecnológicos y las reconversiones laborales que incidan en el personal. Producida dicha comunicación, la Empresa proporcionará al Sindicato la siguiente información:

- a) Alternativas de asignación de nuevas tareas.
- b) Alternativas de apertura de cursos de capacitación para el personal interesado en su reconversión laboral y que se hallare en condiciones psíquicas y físicas para cumplir nuevas tareas.
- c) Alternativas de traslados.
- d) Eventuales posibilidades de desvinculación.

ART. 111 SERVICIO PUBLICO

Ambas partes han coincidido en celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo, consciente de los derechos y obligaciones recíprocas emergentes del servicio público que se presta.

Asimismo, reconocen la especial significación que tiene la capacitación, la colaboración, la eficiencia y el respeto mutuo, tanto en las relaciones laborales en la Empresa, como en lo que hace a los clientes, comprometiéndose recíprocamente a velar por el cumplimiento de tales objetivos, preservando la ética en la realización de las tareas.

ART. 112 TRABAJO A TERCEROS

Las partes acuerdan que el otorgamiento por parte de la Empresa de trabajos a terceros dentro del plan de expansión, no afectará a la dotación permanente de las mismas. Cuando como consecuencia de necesidades circunstanciales del servicio, generadas por una excesiva acumulación de tareas de mantenimiento que son realizadas normal y habitualmente por los trabajadores de la Empresa y que no puedan ser atendidas por estos, la Empresa informará al Sindicato, el otorgamiento de trabajos a terceros, el tiempo estimado de duración de los mismos.

Las partes acuerdan que dentro del plazo de 180 (ciento ochenta) días, negociarán las condiciones convencionales que deberán cumplir los terceros a quienes la Empresa otorgue trabajos como consecuencia de necesidades circunstanciales de servicios, generadas por excesiva acumulación de tareas de mantenimiento que sean realizadas normal y habitualmente por los trabajadores de la compañía y que no puedan ser atendidas por estos.

Dentro del plazo estipulado, la Empresa no podrá efectuar nuevas contrataciones a terceros, ni ampliar la cantidad de trabajadores afectados a las actualmente existentes, hasta tanto no lleguen a un acuerdo al respecto con la entidad gremial.

ART. 113 MOVILIDAD FUNCIONAL

Se define como movilidad funcional a la aptitud que tiene todo trabajador para realizar tareas que sean propias de su ámbito laboral y profesional, a partir de acceder a la capacitación y entrenamiento adecuados que le permita ampliar sus conocimientos y habilidades.

En este marco las partes se comprometen a lo siguiente:

La Empresa, a proveer la capacitación y entrenamiento mediante programas formales y/o prácticas que correspondan, así como también a aplicar la organización, condiciones y medio ambiente de trabajo apropiado al rol polivalente definido.

Los trabajadores, a realizar las tareas del grupo laboral al que pertenecen tanto de índole técnica, operativa y administrativa, que eventualmente hubiese que llevar a cabo para optimizar la continuidad el servicio, dentro de los plazos y cronogramas establecidos por la Empresa.

ART. 114 GRUPOS LABORALES

Los grupos laborales con movilidad funcional son definidos en el Anexo I. Se Indica para cada uno e los mismos la descripción enunciativa de funciones, las categorías y denominaciones, y las carreras administrativas.

Se deja establecido que el personal podrá ser asignado a distintas tareas dentro de cada grupo laboral, cuando se encuentre en condiciones de desempeñarlas, tanto desde el punto de vista teórico práctico, como del psicofísico, si la naturaleza de la función a desempeñar así lo requiere.

ART. 115 RECOMENDACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

Las recomendaciones de la Comisión Gremio-Empresa de Higiene y Seguridad Laboral, podrán ser aprobadas por la Comisión Paritaria, la cual previamente podrá asimismo, y en su caso, modificarlas.

Las que sean aprobadas formarán parte del Convenio Colectivo de Trabajo con la vigencia que se disponga.

ANEXO I PERSONAL COMPRENDIDO- ENCUADRE

Quedan definidos los siguientes grupos y categorías, acordando las partes la revisión de los mismos por la Comisión Paritaria Permanente.

GRUPOS OPERATIVOS

1. Ingeniería/Especializados
2. Equipos
3. Empalmador/Líneas
4. Servicio al Cliente/Servicio Post Venta
5. Almacenes y Servicios Generales
6. Administrativos/Comercial
7. Operación
8. Operación Internacional
9. Comunicaciones

1.- GRUPO INGENIERIA/ESPECIALIZADOS

DESCRIPCION: A título enunciativo se enumeran, entre otras, las siguientes funciones: proyectos y dibujos de ingeniería de equipos, redes, protecciones, obras civiles y de tráfico, sobrestancia en aceptación, prueba, seguimiento y control de calidad de proyectos, equipos, obras y materiales. Análisis, proyectos y estudios de sistemas. Transmisión de datos y servicios de valor agregado. Análisis, proyectos y estudios de economía, humanidades, leyes y administración.

Categorías:

B: Auxiliar de Ingeniería/Auxiliar Especializado de 2da.

C: Auxiliar de Ingeniería/Auxiliar Especializado de 1ra.

D: Oficial de Ingeniería/Oficial Especializado.

E: Oficial Múltiple de Ingeniería/Oficial Especializado de 2da.

F: Oficial Especializado de Ingeniería/Oficial Especializado de 1ra.

2.- GRUPO EQUIPOS

DESCRIPCION: A título enunciativo se enumeran, entre otras las siguientes funciones:

Instalación, aceptación, operación y mantenimiento de centrales y de sus equipos de supervisión, prueba y energía; sus centros de telesupervisión y sus centros de mantenimiento; laboratorio y depósitos; equipos de alta y baja capacidad; mantenimiento de torres, mástiles y antenas; radio enlaces y sistemas de transmisión de voz, datos e Imagen (télématía). Servicios especiales.

Categorías:

B: Auxiliar de Equipos.

C: Auxiliar de Equipos.

D: Oficial de Equipos.

E: Oficial Múltiple de Equipos.

F: Oficial Especializado de Equipos.

3.- GRUPO EMPALMADOR - LINEAS

DESCRIPCION: A título enunciativo se enumeran, entre otras las siguientes funciones: construcción y mantenimiento de canalizaciones, cámaras de registro y tendido de cables de alta y baja capacidad, coaxiales y fibra óptica; así como también en la construcción y/o mantenimiento preventivo y correctivo (eléctrico, mecánico, neumático, etc.) de esos cables.

Categorías:

A: Auxiliar Empalmador-Líneas.

B: Auxiliar Empalmador-Líneas.

C: Oficial Empalmador-Líneas.

D: Oficial Empalmador-Líneas Especializado.

E: Supervisor Empalmador-Líneas/Encargado de Grupo de Líneas y Redes.

4.- GRUPO SERVICIOS AL CLIENTE/POST VENTA

DESCRIPCION: A título enunciativo se enumeran, entre otras, las siguientes funciones:

Instalación y reparación de abonados; equipos terminales de abonado, teléfonos públicos, líneas de télex, transmisión de datos, radiodifusión y otros servicios; trabajos administrativos de mantenimiento y actualización de la Información relativa a líneas, numeración de abonados y asignaciones; pruebas, mediciones, análisis y despacho de órdenes encaminadas a la localización de averías para su reparación; atención del servicio de reclamaciones.

Categorías:

A: Auxiliar Servicio al Cliente/Auxiliar Post-Venta.

B: Auxiliar Servicio al Cliente/Auxiliar Post- Venta.

C: Oficial Servicio al Cliente/Oficial Post-Venta Especializado.

D: Oficial Especializado Servicio al Cliente/Oficial Post-Venta Especializado.

E: Supervisor Servicio al Cliente/Encargado de Grupo Post-Venta.

5.- GRUPO ALMACENES Y SERVICIOS GENERALES

DESCRIPCION: A título enunciativo se enumeran, entre otras las siguientes funciones: Gestiones administrativas, operativas y otras que hacen al abastecimiento de materiales, equipos, herramientas y demás existencias para el plantel y de apoyo a este. Mantenimiento, control e Inspección de edificios y vehículos, así como de sus servicios y equipamiento que sirvan a la expansión, explotación del servicio y de atención al personal. Atención de los servicios de maestranza y mensajería.

Categorías:

A: Auxiliar de Almacenes y Servicios Generales.

B: Auxiliar de Almacenes y Servicios Generales.

C: Oficial de Almacenes y Servicios Generales.

D: Oficial Especializado de Almacenes y Servicios Generales.

E: Supervisor de Almacenes y Servicios Generales/Encargado de Grupo Almacenes y Servicios Generales.

6.- GRUPO ADMINISTRATIVOS/COMERCIAL

DESCRIPCION: A título enunciativo, se enumeran, entre otras las siguientes funciones: realización de tareas administrativas de carácter general y de asistencia especial en las áreas de trabajo asignadas, atención al cliente en todo el ámbito de la gestión comercial; promoción, marketing, ventas y atención al público en centros de comunicaciones no manuales (oficinas públicas, cabinas, locutorios, etc.) y actividades simples de microinformáticas.

Categorías:

A: Auxiliar Administrativo.

B: Auxiliar Administrativo.

C: Administrativo.

D: Administrativo Especializado/Representante Comercial 2a.

E: Supervisor Administrativo/Representante Comercial 1a.

7.- GRUPO OPERACION

DESCRIPCION: A título enunciativo, se enumeran, entre otras las siguientes funciones: establecimiento de comunicaciones manuales urbanas e Interurbanas, de télex y de los servicios de informaciones, así como el desarrollo complementario de los mismos.

Categorías:

A: Auxiliar de Tráfico.

B: Auxiliar de Tráfico.

C: Operador de Tráfico.

D: Operador Especializado de Tráfico.

E: Supervisor de Tráfico.

8.- GRUPO OPERADOR INTERNACIONAL

DESCRIPCION: A título enunciativo, se enumeran, entre otras las siguientes funciones: establecimiento de comunicaciones Internacionales e Información Internacional.

Categorías:

B: Operador Internacional.

C: Operador Principal Internacional.

D: Operador Supervisor Internacional.

E: Supervisor Operador Especializado Internacional.

9.- GRUPO COMUNICACIONES

DESCRIPCION: A título enunciativo, se enumeran, entre otras las siguientes funciones: establecer radiocomunicaciones con buques de navegación, bases móviles y terrestres, aeronaves, etc. Asignación, Instalación y mantenimiento, operación y supervisión de equipos y redes asociadas de servicios de valor agregado. Atención del centro de soporte al cliente. Facturación por medio de PC's. Operación de Télex.

Categorías:

- A: Auxiliar en Comunicaciones.
- B: Auxiliar en Comunicaciones.
- C: Auxiliar en Comunicaciones.
- D: Oficial en Comunicaciones.
- E: Oficial Especializado en Comunicaciones.
- F: Encargado en Comunicaciones.

SISTEMA DE PROMOCIONES

La Empresa, una vez, establecidas las vacantes anuales efectivas en cada grupo y categoría laboral, procederán a la promoción del personal a una categoría superior mediante el sistema de convocatorias, con publicación, concursos y selección de postulantes.

1.- PUBLICACION DE VACANTES

Deberán efectuarse con antelación no inferior a 30 días a la fecha de la admisión de solicitudes y tendrá una amplia difusión en todos los ámbitos de la Empresa. En toda publicación de Convocatorias se hará constar expresamente:

Perfil de función y descripción general de tareas.

Condiciones que deben reunir los postulantes.

Temario de la evaluación teórico-práctico y fecha de Inicio de las mismas.

Duración del período de formación (si corresponde)

Número y clase de vacantes a cubrir.

Plazo, forma y lugar en que deberán presentarse las solicitudes.

2.- CONCURSO

Se adoptará al mecanismo de concurso-oposición, de postulantes. Las evaluaciones a desarrollar será:

Antecedentes y experiencia laboral.

Concepto de la jefatura Inmediata.

Examen teórico-práctico.

3.- SELECCION

Las vacantes serán cubiertas en el número establecido en la convocatoria respectiva, por aquellos que hayan obtenido los mejores puntajes en las evaluaciones establecidas en el apartado 2. Se confeccionará una lista de los puntajes en los exámenes de oposición. Se confeccionará una lista de los mismos y se hará la publicación respectiva.

4.- CURSO DE FORMACION

Para facilitar la promoción de determinadas vacantes que indiquen niveles de responsabilidad, conducción de personal, perfiles funcionales nuevos, y otros, la Empresa Impartirá cursos de formación, previos al examen teórico práctico, a fin de la adecuación al puesto de trabajo y a la función que vaya a desempeñar el postulante.

5.- VERIFICACION GREMIAL

La participación de la Representación Gremial en el proceso de promociones será la siguiente:

El seguimiento-oposición lo ejercerá el Sindicato a cuyo efecto podrá asignar un veedor del acto examinador.

Tendrá además como misión verificar la publicación de las vacantes, la calificación de los postulantes y la lista del personal seleccionado.

La Empresa Informará a FOETRA, el programa y resultado de las promociones que vayan realizando durante cada ejercicio anual.

6.- CLAUSULAS ESPECIALES

Todo trabajador que habiendo aprobado examen de selección y por razones de cupo de vacantes no pudiese acceder a una promoción, así como aquel trabajador que no aprobara el examen, tendrá derecho a una información detallada sobre su evaluación.

La aprobación de examen que por razones de cupo de vacantes no hubiese dado lugar a una promoción, no se considerarán validos para una nueva convocatoria, debiendo el trabajador cumplir con los requisitos exigidos en esta oportunidad.

La desaprobación de un examen limitará la postulación a una nueva convocatoria por el término de 6 (seis) meses.