

Buenos Aires, 09 de Diciembre de 2013

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST N° 1908/13 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 339/385 y acuerdos de fojas 386/387, 388 y 389 del expediente de referencia, quedando registrados bajo los números 676/13, 1505/13, 1506/13 y 1507/13 respectivamente. — VALERIA A. VALETTI, Registro de Convenios Colectivos, Departamento Coordinación - D.N.R.T.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ACTIVIDAD TELEFONIA CELULAR y/o MOVILES. FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES EMPRESAS LICENCIATARIAS DE SERVICIOS DE TELECOMUNICACIONES MOVILES.

INDICE

CAPITULO I - AMBITO DE APLICACION

ART. 1 - AMBITO DE APLICACION

ART. 2 - VIGENCIA TEMPORAL

ART. 3 - PERSONAL COMPRENDIDO

ART. 4 - CADUCIDAD - ASPECTOS NORMATIVOS

CAPITULO II - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ART. 5 - CAPACITACION - FORMACION - PRINCIPIOS GENERALES

ART. 6 - UNIFORMES - ROPA DE TRABAJO

ART. 7 - PRIMEROS AUXILIOS

ART. 8 - DISPOSICIONES ESPECIALES

ART. 9 - RECLAMOS Y PETICIONES

ART. 10 - NOTIFICACIONES

ART. 11 - REGIMEN DISCIPLINARIO ANTE FALTAS DEL TRABAJADOR

CAPITULO III - JORNADAS DE TRABAJO

ART. 12 - JORNADAS DE TRABAJO

ART. 13 - EMERGENCIA

ART. 14 - GUARDIAS PASIVAS

ART. 15 - DESCANSO POR REFRIGERIO

ART. 16 - TRABAJOS EN DIAS FERIADOS

ART. 17 - HORAS EXTRAORDINARIAS

CAPITULO IV - INGRESOS E INTERINATOS

ART. 18 - INGRESOS

ART. 19 - INTERINATOS

CAPITULO V - LUGAR DE TRABAJO - TRASLADOS - ADSCRIPCIONES - COMISIONES  
DESPLAZAMIENTOS

ART. 20 - LUGAR DE TRABAJO - TRASLADOS - DESPLAZAMIENTOS

ART. 21 — TRASLADO A SOLICITUD DEL EMPLEADO

ART. 22 - TRASLADO DEL CONYUGE

ART. 23 - PERMUTAS

CAPITULO VI - COMPENSACIONES, SALARIOS Y ADICIONALES

ART. 24 - CLAUSULA TRANSITORIA

ART. 25 - REGIMEN REMUNERATIVO

ART. 26 - SALARIOS

ART. 27 - BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD

ART. 28 - ASIGNACION POR ASISTENCIA Y PRESENTISMO

ART. 29 - FALLA DE CAJA

ART. 30 - DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO

ART. 31- VIATICOS

ART. 32 - COMPENSACIONES NO REMUNERATIVAS

CAPITULO VII - SUBSIDIOS

ART. 33 - COMISION - GASTOS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

ART. 34 - GUARDERIAS

CAPITULO VIII - LICENCIAS

ART. 35 - REGIMEN DE LICENCIAS - ALCANCES

ART. 36 - LICENCIA POR MATRIMONIO

ART. 37 - LICENCIA POR EXAMEN

ART. 38 - LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR

ART. 39 - LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIAR

ART. 40 - LICENCIA POR PATERNIDAD

ART. 41 - OTRAS LICENCIAS ESPECIALES

ART. 42 - LICENCIA POR VACACIONES

ART. 43 - INTERRUPCION DE VACACIONES

ART. 44 - LICENCIA POR CARGOS PUBLICOS

CAPITULO IX - ENFERMEDADES - ACCIDENTES

ART. 45 - ENFERMEDAD INculpABLE - PLAZO REMUNERACION

ART. 46 - LICENCIAS POR ENFERMEDAD INculpABLE - PROCEDIMIENTOS

ART. 47 - ACCIDENTE DE TRABAJO

ART. 48 - CONSERVACION DE EMPLEO

ART. 49 - CONSERVACION DE EMPLEO - REINCORPORACION

ART. 50 - ADECUACION DE TAREAS POR ENFERMEDAD

CAPITULO X - MATERNIDAD Y ADOPCION

ART. 51- PROHIBICION DE TRABAJAR - CONSERVACION DEL EMPLEO

ART. 52 - ESTADO DE EXCEDENCIA - DISTINTAS SITUACIONES - OPCION A FAVOR DE LA MUJER

ART. 53 - ADOPCION

ART. 54 - LACTANCIA - DESCANSO

CAPITULO XI - REPRESENTACION Y RELACIONES GREMIALES

ART. 55 - REPRESENTACION GREMIAL

ART. 56 - DELEGADOS GREMIALES

ART. 57 - REUNIONES GREMIALES EN EL ESTABLECIMIENTO

ART. 58- COMUNICACIONES GREMIALES

ART. 59 - CREDITO HORARIO GREMIAL

ART. 60 - LICENCIAS GREMIALES

ART. 61 - PERMISOS GREMIALES

ART. 62 - FONDO ESPECIAL

ART. 63 - CONTRIBUCION SOLIDARIA

ART. 64 - COMISION PARITARIA

ART. 65 - COMISION EMPRESA-GREMIO SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

ART. 66 - CUOTA SOCIETARIA - RETENCIONES ESPECIALES - CREDITOS

CAPITULO XII - CLAUSULAS ESPECIALES

ART. 67- TRABAJO EN LUGARES PERTENECIENTES A TERCEROS

ART 68. - FONDO COMPENSADOR TELEFONICO

## CAPITULO XIII - GRUPOS LABORALES

### ART. 69 - GRUPOS LABORALES

#### ANEXO I.- GRUPOS LABORALES

#### ANEXO II.- ADICIONALES CONVENCIONALES

#### ANEXO III.- ESCALAS SALARIALES

## CAPITULO I - AMBITO DE APLICACION

### ART. 1 - AMBITO DE APLICACION

Siendo que las partes de este Convenio Colectivo de Trabajo se encuentran legitimadas en orden al ámbito de representación de FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES (en adelante, denominada como FOETRA), y la determinación de la representación empleadora efectuada por la autoridad de aplicación en el expediente 1.539.047/12, acuerdan la celebración del presente que regirá para la actividad Telefonía celular y/o móviles y por tanto será de aplicación para todas las empresas licenciatarias de Servicios de Telecomunicaciones Móviles, que se desempeñen en el ámbito territorial de dicha entidad sindical.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo de actividad regirán las relaciones laborales y condiciones de trabajo de los trabajadores representados por FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES que se desempeñen en las referidas empresas licenciatarias.

### ART. 2 - VIGENCIA TEMPORAL

La presente Convención Colectiva de Trabajo de actividad regirá a partir del primer día del mes subsiguiente a la fecha de la homologación.

Las Empresas tendrán un plazo de 90 días desde la vigencia del presente Convenio Colectivo a fin de implementar y adaptar los sistemas administrativos que permitan la aplicación del presente.

A partir de la entrada en vigencia del presente convenio, FOETRA se compromete en forma inmediata a realizar todas aquellas acciones que aseguren la efectiva aplicación del presente a todas las empresas licenciatarias de la actividad.

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

### ART. 3 - 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 representación de las empresas comunicará a FOETRA 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, sin perjuicio de la información que surja del Reporte anual de Responsabilidad Social Empresaria.

Queda expresamente excluido de este convenio todo el personal cuyas funciones no se encuentren alcanzadas por los grupos laborales determinados en la presente convención colectiva de trabajo.

Sin perjuicio de la pertenencia a determinado grupo laboral, en cualquier caso, están excluidos

de la aplicación de la presente convención colectiva, quienes tengan asignada responsabilidad de supervisión y/o evaluación respecto de otros trabajadores y los trabajadores que reporten directamente a Jefes, Gerentes, Directores o ejecutivos de nivel equivalente y cuyo título habilitante sea aplicado a la función. Asimismo se encuentra excluido el personal que se desempeñe en áreas de Auditoría, Asuntos Jurídicos, Marco Regulatorio, Gerencia General, Presidencia o las sustitutivas con otra denominación.

Asimismo, quedan excluidas aquellas funciones que deban utilizar información confidencial en el desarrollo de tareas de recursos humanos, planificación y estrategia del negocio y marketing, y las tareas de desarrollo, diseño, implementación y gestión de incidentes en el área de sistemas y de tasación y configuración en el área de facturación.

#### ART. 4 – CADUCIDAD/ASPECTOS NORMATIVOS

##### 4.a - Caducidad

A partir de la fecha de vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, de acuerdo a lo expresado en el art. 2 de la misma, quedan sin efecto todas las actas, acuerdos y disposiciones suscriptas con anterioridad a la presente que regularan la actividad y ámbitos de aplicación alcanzado por esta Convención Colectiva.

##### 4.b - Aplicación supletoria de normas

Las partes dejan expresamente establecido que la Ley de Contrato de Trabajo, o las normas que eventualmente la sustituyeran total o parcialmente, se aplicarán supletoriamente para las situaciones o institutos del derecho del trabajo no contempladas o regulados en el marco del presente convenio colectivo o cuando fuera realizada una expresa remisión a dichos ordenamientos, sin perjuicio de la aplicación de todo régimen legal más favorable.

### CAPITULO II - CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

#### ART. 5 - CAPACITACION/FORMACION/PRINCIPIOS GENERALES

La formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a la competencia.

Las empresas podrán implementar programas de capacitación-formación que incluyan dictados presenciales y a distancia, a través de medios electrónicos y/o informáticos.

Las empresas informarán a FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES sus planes de capacitación.

##### 5.a. - Deberes de las partes

Es deber de la Empresa y en concreto de quienes desempeñen funciones de mando, dedicar una constante atención a las necesidades formativas de los empleados bajo su dependencia, actuando en forma y manera que las unidades responsables de RRHH determinen en cada período. Todos los trabajadores de la empresa tienen la obligación de prestar el máximo nivel de aprovechamiento de cuantas actividades formativas constituyan su plan de formación y actuar, en el desarrollo de las mismas, ateniéndose a los horarios establecidos, desarrollando cuantas tareas le sean encomendadas y relacionándose con el máximo respeto hacia compañeros, instructores y cualquier otro miembro de la Compañía relacionado con dichas actividades.

Las capacitaciones y/o actividades de formación realizadas en los horarios de trabajo tendrán carácter de asistencia obligatoria para los trabajadores. Se podrán establecer, asimismo, actividades de capacitación y/o formación fuera de la jornada cuya extensión será considerada tiempo de trabajo.

Cuando las actividades de capacitación y/o formación lo requieran, los trabajadores deberán cumplimentar una evaluación sobre el aprendizaje, dentro de los parámetros del art. 66 LCT.

#### 5.b. - Ingresos y cambios de tareas

Para los empleados que se incorporen a la Empresa o para los que cambien de Grupo Laboral o actividad que precise de conocimientos específicos, el Empleador podrá desarrollar las actividades formativas necesarias.

#### 5.c. - Procesos especiales de entrenamiento

Cuando los empleados no alcancen los objetivos mínimos fijados para el cumplimiento de sus funciones, la empresa deberá brindar un entrenamiento o la capacitación adecuada para la eficaz realización de las tareas encomendadas.

#### ART. 6 - UNIFORMES/ROPA DE TRABAJO

Cuando la Empresa disponga que, por las características de la función que el empleado desarrolla, éste deba utilizar un uniforme, el mismo será suministrado por la misma.

#### ART. 7 - 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. Asimismo, 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.

Las empresas observarán el cumplimiento de las normas de Higiene y Seguridad del Trabajo en todos sus establecimientos y se comprometen al monitoreo permanente de las mismas a través de la Comisión de Higiene y Seguridad Laboral prevista en el art. 65 del presente Convenio Colectivo.

#### ART. 8 - DISPOSICIONES ESPECIALES

La Empresa asumirá el patrocinio legal o defensa del trabajador demandado o denunciado, cuando este se vea involucrado en hechos o actos de los cuales deriven acciones judiciales como consecuencia y/o en ocasión 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. 9 - 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, debiendo ser respondidas en un plazo razonable.

#### ART. 10 - NOTIFICACIONES

De toda notificación que se efectúe al personal, el empleado deberá acceder a una copia, ya sea se trate de notificaciones realizadas en soporte físico (papel) o por medios electrónicos, siendo cualquiera de las modalidades medio suficiente y fehaciente de comunicación.

#### ART. 11 - REGIMEN DISCIPLINARIO ANTE FALTAS DEL TRABAJADOR

Ante la comisión de hechos que pudieran constituir incumplimientos de las obligaciones laborales y/o al código de conducta y ética empresarial que tengan las empresas, corresponderá requerir

al trabajador incurso en ello un descargo.

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

El descargo deberá ser presentado dentro de las 24 horas de solicitado, pudiendo ser ampliado en las siguientes 24 horas.

Si de las actuaciones expuestas se constatará la inobservancia de las obligaciones laborales, legales o normas de la empresa, ello dará lugar, según la gravedad de la falta, a la aplicación de las siguientes sanciones

- Apercibimiento Verbal
- Apercibimiento Escrito
- Suspensión
- Despido con causa

El apercibimiento verbal o escrito se aplicará en casos de faltas menores.

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), siempre que la causa sea lo suficientemente grave que impida la continuidad de la relación.

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.

En caso de presentar este descargo sobre la sanción aplicada y considerando la posición de la organización sindical, la Empresa analizará los antecedentes y circunstancias del caso, y dentro de un plazo que no excederá los tres (3) días hábiles a contar de la fecha en que el trabajador presentó dicho descargo, ratificará o rectificará la decisión respecto de la sanción en cuestión.

En casos de faltas que impidan por su naturaleza la permanencia en el servicio, se podrá aplicar suspensión precautoria o preventiva hasta tanto se resuelva la cuestión, en los términos antes previstos.

El trabajador contará con 30 días de plazo para impugnar la sanción.

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. 12 - JORNADAS DE TRABAJO

Las partes consideran como objetivo esencial y prioritario organizar los tiempos de trabajo atendiendo especialmente los aspectos que hacen a la variación de la demanda de sus productos o servicios y/o estacionalidad de los requerimientos de los mismos, ya sea de parte de sus clientes o empresas contratantes. Es de interés considerar también la discontinuidad de los ciclos y fundamentalmente la optimización de las horas efectivamente trabajadas de la totalidad de los recursos disponibles, para obtener un estándar superior de productividad, procurando a la

vez la reducción de los costos operativos; todo ello en el marco de la normativa vigente.

Dentro del objetivo de asegurar la mayor eficiencia operativa, de calidad de servicio y la seguridad e higiene en el lugar de trabajo, el modelo de jornada de trabajo y régimen horario a aplicarse en cada sector deberá adecuarse a los requerimientos de la actividad o de la operación del servicio de la cuenta, proyecto y/o campaña y considerando la salud y bienestar de los trabajadores.

Con ese objeto se establece una jornada máxima semanal de hasta cuarenta y cinco (45) horas de trabajo, pudiendo ser desarrolladas, conforme las necesidades del servicio y/o la operación y de acuerdo a las disposiciones vigentes, respetando las reducciones de jornada previstas legalmente.

En razón de la dinámica propia de la actividad, de requerimientos operativos y/o de mayor eficiencia, las empresas podrán indistintamente instrumentar y organizar sistemas de trabajo bajo el régimen de trabajo por equipos (Ley 11.544, art 30, inc. B; y Dec. 16.115, art 2º), esquemas de turnos fijos y/o rotativos, diagramas continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados —abonando en estos casos el suplemento por jornada nocturna que pudiera corresponder—, de tiempo parcial, con franco fijo y/o móvil, etc., procurando la prestación ininterrumpida de los servicios, según los requerimientos de cada servicio, producto, cuenta, campaña, proyecto y/o cliente.

Aquellos trabajadores que no se desempeñen con contrato a tiempo parcial o jornada reducida, gozarán de un descanso para almuerzo o cena, de sesenta (60) minutos dentro de un rango de tres (3) horas a la mitad de su jornada. Dicho descanso se encuentra comprendido en la jornada de trabajo.

Por cuestiones de estacionalidad o de características propias del lugar donde se desempeñan los trabajadores, las empresas podrán adaptar los horarios laborales siempre respetando las pautas consignadas en este mismo artículo.

#### ART. 13 - EMERGENCIA

En casos de peligro o accidente ocurrido o inminente, de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional, de la actividad o de la Empresa, en concordancia con lo que establece la legislación vigente, el trabajador estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias.

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 17, Horas Extraordinarias, del presente Convenio.

#### ART. 14 - GUARDIAS PASIVAS

Los trabajadores podrán ser convocados a cumplir guardias. Estas consistirán en encontrarse a disponibilidad de la Empresa durante los períodos habituales de descanso, incluidos los descansos entre jornada, semanales y feriados, por si fuera necesaria su intervención de urgencia en los lugares de trabajo donde la misma ocurra. A aquel que fuera convocado a realizar una intervención de urgencia, se le computará el tiempo de trabajo efectivo realizado durante la guardia, para su estimación en "horas descanso compensatorio" de su jornada semanal.

Las guardias podrán estipularse por hasta siete (7) jornadas consecutivas como plazo máximo. En este supuesto, el trabajador deberá gozar de una pausa en la convocatoria a Guardias de



siete (7) días corridos. La retribución por las guardias será determinada por la Comisión Paritaria, la que deberá ser comunicada a los trabajadores de las funciones alcanzadas, ante cualquier modificación.

#### ART. 15 - DESCANSO POR REFRIGERIO

El personal comprendido en el presente convenio gozará en forma rotativa de un descanso de quince (15) minutos para la toma del refrigerio. Durante dicho lapso, el trabajador podrá hacer abandono del establecimiento u optar por tomarlo en la empresa cuando esta dispusiera de cafetería, comedor o lugar equivalente. Este intervalo se considerará comprendido dentro de la jornada normal de trabajo. Dicho descanso por refrigerio no podrá acumularse en forma sucesiva con el descanso establecido en el art. 12 anteúltimo párrafo.

#### ART. 16 - TRABAJOS EN DIAS FERIADOS

En caso de que un empleado sea convocado a trabajar en días considerados feriados por la legislación vigente, el mismo deberá liquidársele con un recargo del cien por ciento (100%).

Cuando el trabajo en día feriado coincida con el descanso semanal del trabajador y no esté incluido en el esquema de turnos diagramados, además de reconocerse el pago antes referido, se deberá compensar con un franco compensatorio.

#### ART. 17 - HORAS EXTRAORDINARIAS

La remuneración correspondiente a las horas extraordinarias que efectivamente fueran realizadas según diagrama definido previamente por el empleador y según el régimen de jornada que en cada caso se establezca (por ejemplo de semana calendario, trabajo por equipos, turnos fijos y/o rotativos y/o jornada reducida), se calculará y abonará exclusivamente con los recargos establecidos en el artículo 201, de la Ley de Contrato de Trabajo, el artículo 5°, de la Ley 11.544 y el artículo 13, del Decreto 16.115/33.

A todos los efectos, este pago será único y suficiente por todo concepto. La hora extraordinaria efectivamente trabajada y debidamente abonada como tal no generará francos compensatorios ni compensaciones de ningún otro tipo o naturaleza en tanto se hubieran otorgado en forma efectiva los descansos mínimos de doce (12) horas de extensión entre jornadas y el franco semanal de treinta y cinco (35) horas, de acuerdo al criterio de identificación de las horas que adquieren el carácter de extraordinarias y de su compensación (sentado en el Plenario D'Aloí - C.N.A.T. N° 226).

La liquidación y pago de las horas extraordinarias podrá efectuarse total o parcialmente en forma conjunta con la liquidación de haberes correspondiente al mes siguiente a aquel en el cual se hubieran devengado en virtud de la fecha de corte o de cierre de novedades que a los efectos de realizar las liquidaciones de haberes pudiera definir el empleador. Si esta fecha de cierre fuera anterior al último día de trabajo de cada período mensual, las horas extraordinarias que pudieran eventualmente efectuarse dentro del mismo período mensual y con posterioridad a la misma, serán incluidas y liquidadas con los haberes a devengarse en el período mensual siguiente.

A los efectos de la correspondiente liquidación se utilizará el divisor de 198 horas mensuales.

### CAPITULO IV - INGRESOS E INTERINATOS

#### ART. 18 - VACANTES - INGRESOS

Las vacantes que existieran en el ámbito de la Empresa serán cubiertas —a su criterio— por traslados, promociones o nuevos ingresos.

Se publicarán en los medios de difusión internos y externos adecuados.

Cuando se trate de nuevos ingresos para cubrir vacantes se aplicarán los procedimientos de reclutamiento y selección que establezca la Empresa, pudiendo la entidad gremial presentar postulantes que cumplan con las exigencias requeridas en la descripción del perfil definido por la Empresa. Será considerado especialmente para la cobertura de la vacante el hecho de ser hijo de empleado activo, fallecido o jubilado.

#### ART. 19 - INTERINATOS

El trabajador al 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 salvo acuerdo entre la representación gremial y la empresa correspondiente.

### CAPITULO V - LUGAR DE TRABAJO - TRASLADOS - COMISIONES - DESPLAZAMIENTOS

#### ART. 20 - LUGAR DE TRABAJO - TRASLADOS - DESPLAZAMIENTOS

Las Empresas podrán asignar los lugares de trabajo, en función de las necesidades operativas.

Los trabajadores deberán desarrollar su actividad laboral en los distintos edificios o instalaciones que determine su empleador, dentro de un radio de quince (15) kilómetros del domicilio laboral habitual o de cabecera.

En estos casos, los eventuales cambios le serán comunicados al empleado con veinticuatro (24) horas de antelación.

Sin perjuicio de ello, ante una contingencia o necesidad operativa puntual, las empresas podrán acordar con el trabajador pactando un desplazamiento en un radio mayor al mencionado.

Atento las particularidades de la actividad móvil, el cambio de lugar de trabajo puede implicar un desplazamiento internacional.

De igual forma, los traslados contemplados en el presente artículo, pueden implicar la modificación del horario de desarrollo de las tareas. En ambos supuestos de los dos párrafos precedentes será de aplicación lo dispuesto por el art. 66 de la LCT.

En virtud de la posibilidad de aplicar soluciones tecnológicas al desarrollo de distintas funciones —como, por ejemplo, teletrabajo—, las Empresas podrán convenir la modificación de condiciones laborales en el marco del presente convenio colectivo de trabajo, mediante la firma de acuerdos complementarios específicos.

En caso de presentarse un supuesto no contemplado en el presente que plantee controversia, el mismo podrá ser remitido a la comisión paritaria conforme pautas del art. 64, con el compromiso de las partes de otorgar celeridad y diligencia en el tratamiento en procura de una resolución efectiva y oportuna relativa a la situación de excepción.

#### ART. 21 - TRASLADOS A SOLICITUD DEL EMPLEADO

Los empleados podrán solicitar su traslado, cuyo tratamiento quedará sujeto a las necesidades del servicio y a la decisión del empleador. En el análisis que realicen las Empresas respecto de estas solicitudes, tendrán prioridad los temas de salud propia del empleado o de un miembro de su grupo familiar que dependa económicamente y/o conviva con él.

#### ART. 22 - 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 que implique un cambio del domicilio particular del empleado la solicitud de traslado del cónyuge deberá ser atendida en la forma más inmediata posible.

#### ART. 23 - 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.

### CAPITULO VI – COMPENSACIONES, SALARIOS Y ADICIONALES

#### ART. 24 - CLAUSULA TRANSITORIA

Sin perjuicio de lo estipulado en el art. 2 del presente instrumento, el personal a encuadrar en la presente convención colectiva mantendrá las condiciones salariales vigentes hasta el 30/04/14, siempre que las mismas se ajusten a los mínimos establecidos en las escalas salariales a que se hace referencia en el art. 26 del presente. A partir de la fecha arriba mencionada, la Comisión Paritaria podrá definir nuevas condiciones salariales.

En cualquier caso, las compensaciones y beneficios de cualquier naturaleza que las partes acuerden poner en vigencia, sustituirán de pleno derecho a cualquier otro tipo de compensación y beneficio de cualquier naturaleza, periodicidad y origen y los absorberán hasta su concurrencia.

En el caso de que se trate de rubros de periodicidad distinta a la mensual, la absorción se producirá respecto de la proporción mensual de los mismos.

Una vez practicada la absorción, de existir un remanente a favor del empleador, el mismo se liquidará con la denominación "Diferencia no absorbida", y se actualizará de acuerdo a la pauta salarial que se convenga en ulteriores negociaciones colectivas.

#### ART. 25 - REGIMEN REMUNERATIVO

Las remuneraciones de este convenio se componen de sueldo básico, que estará determinado de acuerdo al Grupo Laboral en el que se encuentre encuadrado el trabajador, y de aquellos adicionales que pudiesen corresponder en cada caso.

En base a la política comercial que determine, la Empresa podrá establecer un esquema de compensaciones variables y/o incentivos individuales y/o grupales, que estará supeditado a la tarea que el trabajador realiza, al grupo laboral al que pertenezca y a las pautas de medición de productividad, atención al cliente y/o eficiencia operativa que las empresas determinen.

#### ART. 26 - SALARIOS

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

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

Los salarios y adicionales determinados en la presente convención colectiva se abonarán en forma proporcional a la extensión de la jornada.

#### ART. 27 - BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD

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

A los efectos exclusivamente del cobro de esta bonificación, la antigüedad se computará desde el

primer día del mes en que se cumpla el requisito.

Este rubro se absorberá hasta su concurrencia, en los casos del personal que se encuentre percibiendo cualquier tipo de compensación relacionada con su antigüedad, sea como adicional o incorporada a su salario de cualquier modo. Los empleadores, podrán optar entre liquidar la diferencia por separado con la denominación "Diferencia Bonificación Antigüedad" o proceder a liquidar el rubro completo dentro del rubro establecido por esta convención colectiva, dejando de pagar el adicional o detrayendo lo que correspondiera de la parte incorporada al salario.

#### ARTICULO 28 - ASIGNACION POR ASISTENCIA Y PRESENTISMO

Las empresas abonarán al personal comprendido en la presente convención, una asignación mensual por asistencia y presentismo equivalente a la doceava (12ava) parte de la remuneración del mes, la que se hará efectiva en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual.

Para ser acreedor al beneficio, el trabajador no podrá haber incurrido en más de una ausencia en el mes, no computándose como tal las debidas a enfermedad o accidente del trabajador, vacaciones o licencia legal o convencional.

Este rubro se absorberá hasta su concurrencia, en los casos del personal que se encuentre percibiendo cualquier tipo de compensación relacionada con la asistencia y/o presentismo, sea como adicional o incorporada a su salario de cualquier modo. Los empleadores, podrán optar entre liquidar la diferencia por separado con la denominación "Asignación por Asistencia y Presentismo" o proceder a liquidar el rubro completo dentro del rubro establecido por esta convención colectiva, dejando de pagar el adicional o detrayendo lo que correspondiera de la parte incorporada al salario.

#### ART. 29 - FALLA DE CAJA

Al trabajador comprendido en este convenio que realice las tareas de Cajero de una Oficina Comercial se le abonará la suma no remunerativa mensual que se establece en el Anexo II. Estos pagos se efectuarán en compensación de su riesgo de reposición del faltante de dinero cobrado.

No tendrán derecho a esta compensación los empleados que ocasional o transitoriamente realicen la función de cajero de oficinas comerciales mencionadas.

Este rubro se absorberá hasta su concurrencia, en los casos del personal que se encuentre percibiendo cualquier tipo de compensación relacionada con fallos de caja, sea como adicional o incorporada a su salario de cualquier modo. Los empleadores, podrán optar entre liquidar la diferencia por separado con la denominación "Diferencia Fallo de caja" o proceder a liquidar el rubro completo dentro del rubro establecido por esta convención colectiva, dejando de pagar el adicional o detrayendo lo que correspondiera de la parte incorporada al salario.

#### ART. 30 - DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO

Se establece el 18 de Marzo como Día del Trabajador Telefónico. Dicha jornada será considerada como "no laborable". El trabajo cumplido será remunerado con el 100% de recargo.

#### ART. 31 - VIATICOS

Los trabajadores que por razones operativas deban erogar gastos relativos a sus funciones les serán compensados los mismos de acuerdo a las políticas de rendición de gastos que tengan cada empresa, mediante la presentación de los correspondientes comprobantes.

#### ART. 32 - COMPENSACIONES NO REMUNERATIVAS

Las partes dejan constancia que lo establecido por Viáticos en el 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 abonen por los conceptos mencionados en los mismos, no constituyen remuneración y se hallan exentos de aportes y contribuciones previsionales y de obra social, aun cuando el empleador disponga que no exista rendición con comprobantes.

## CAPITULO VII - SUBSIDIOS

### ART. 33 - 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 setenta y cinco (75) kilómetros 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. 34 - GUARDERIAS

Se reconocerán gastos de guardería o sala maternal al personal alcanzado por este convenio, sea femenino o masculino —en este último caso cuando sean viudos, separados o divorciados y tengan la tenencia judicial de sus hijos—, mientras los menores concurren a dichos establecimientos y sus edades estén comprendidas entre los cuarenta y cinco (45) días y los seis (6) años, o hasta el inicio del ciclo primario, en caso de producirse primero.

El importe a reintegrar tiene carácter de beneficio social y tiene un tope máximo mensual por hijo que se establece en el Anexo II. Para su efectivización los empleados deberán presentar la factura de la guardería o sala maternal, confeccionada con la reglamentación impositiva vigente, conteniendo el detalle de la Razón Social y domicilio de la Guardería o Sala Maternal y nombre del beneficiario y del hijo.

Queda excluido del presente beneficio el pago de matrícula, como así también todo otro concepto por concurrencia a actividades deportivas, recreativas, colonia, a entidades que no sean guarderías o salas maternas.

## CAPITULO VIII - LICENCIAS

### ART. 35 - REGIMEN DE LICENCIAS/ALCANCES

Se otorgarán a los empleados las licencias que se incluyen en los artículos siguientes, sin pérdida de su remuneración, bajo la condición de la previa presentación de los formularios de solicitud correspondientes acompañados de los comprobantes respectivos, que permitan acreditar fehacientemente cada una de las contingencias que motivan la interrupción de la prestación de tareas.

### ART. 36 - LICENCIA POR MATRIMONIO

Por la celebración de su matrimonio el empleado tendrá derecho a doce (12) días corridos con goce total de sus remuneraciones. Queda a su cargo notificar el goce al empleador con una anticipación no menor a ocho (8) días hábiles y la presentación de constancia suficiente que acredite la celebración del matrimonio. A los efectos indicados, serán reconocidos únicamente los matrimonios válidos ante las leyes argentinas. Además tendrá derecho a un (1) día de permiso sin pérdida de la remuneración, para realizar trámites prematrimoniales.

El trabajador podrá adicionar esta licencia al período de licencia anual ordinaria, debiendo contar con acuerdo previo de su empleador y solicitarlo con la anticipación requerida de acuerdo a las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.

El empleado tendrá derecho a un (1) día por matrimonio de hijos bajo las mismas condiciones de los párrafos anteriores.

#### ART. 37 - LICENCIA POR EXAMEN

Para rendir examen en la enseñanza media y terciaria no universitaria, el empleado contará con dos (2) días corridos de licencia, y hasta un máximo de diez (10) días por año calendario. Los beneficiarios deberán acreditar tal circunstancia ante el empleador mediante la presentación de certificación expedida por la autoridad competente del establecimiento donde curse sus estudios. Dicha licencia sólo será otorgada cuando se trate de exámenes referidos a planes oficiales de estudio o autorizados por organismos nacionales o provinciales competentes.

Para rendir examen en la enseñanza universitaria, el empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, veinte (20) días de licencia como máximo por año calendario para los estudiantes universitarios a efectos de preparar sus materias y rendir sus exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de cuatro (4) días corridos por examen y hasta un máximo de siete (7) años por carrera.

Los beneficiarios deberán acreditar tal circunstancia ante el empleador mediante la presentación de certificación expedida por la autoridad competente del establecimiento donde curse sus estudios. Dicha licencia sólo será otorgada cuando se trate de exámenes referidos a planes oficiales de estudio o autorizado por organismos nacionales o provinciales competentes.

Estas licencias deberán ser gozadas de ser posible, de modo prorrateado a lo largo del año calendario específico de cada carrera o programa estudiantil.

Estas licencias, a solicitud del empleado, podrán acumularse al período ordinario de licencia anual por vacaciones.

#### ART. 38 - LICENCIA POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR

Por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges o concubino/a o hermanos/as se le otorgará al trabajador una licencia de hasta cinco (5) días corridos con goce total de sus remuneraciones, los que deberán acreditarse oportunamente mediante copia fiel del certificado de defunción. Cuando el fallecimiento ocurriera a más de quinientos (500) kilómetros del domicilio laboral, se otorgarán un (1) día más de licencia también paga, debiendo justificar la realización del viaje.

Por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge, se le otorgará una licencia de hasta dos (2) días corridos con goce total de sus remuneraciones, lo que deberá acreditarse oportunamente mediante copia fiel del certificado de defunción.

#### ART. 39 - LICENCIAS POR ENFERMEDAD FAMILIAR

El empleador otorgará sin goce de remuneraciones licencia por hasta treinta días por año por enfermedad de cónyuge, padres, hijos e hijastros que requiera necesariamente la asistencia personal del empleado, debidamente comprobada esa circunstancia.

Para acceder al presente beneficio, las enfermedades de los familiares deberán ser fehacientemente comprobadas, asistiéndole al empleador el derecho del control por facultativo de su servicio de medicina laboral.

#### ART. 40 - LICENCIA POR PATERNIDAD

El empleador otorgará al personal masculino una licencia de dos (2) días hábiles por el nacimiento de hijos.

#### ART. 41 - OTRAS LICENCIAS ESPECIALES

El empleador otorgará las siguientes licencias especiales remuneradas:

41.a - En caso de citación judicial, el tiempo que el trámite demande.

41.b - Por donación de sangre, un (1) día, hasta cuatro (4) veces por año.

41.c - Por mudanza, dos (2) días.

En todos los casos el trabajador deberá acreditar el hecho que justifique la licencia.

#### ART. 42 - LICENCIA POR VACACIONES

La Licencia Anual por Vacaciones que gozarán los trabajadores comprendidos en el presente convenio, se regirá según lo dispuesto en el Capítulo I del Título V de la LCT, con excepción de lo que particularmente se determine en el presente.

##### 42.a - Epoca de otorgamiento

El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el primero de octubre y el 30 de abril del año siguiente. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada al trabajador por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días.

El inicio del período de otorgamiento podrá adelantarse al 1° de abril en las áreas en que por razones operativas se requiera, previa autorización de la autoridad administrativa en los términos del art. 154 de la LCT.

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. En el caso de los trabajadores que por su antigüedad sean acreedores a catorce (14) días de licencia por vacaciones podrán trasladar al período inmediato siguiente hasta un máximo de siete (7) días. La reducción y consiguiente acumulación del tiempo de vacaciones en uno de los períodos deberá ser convenida con el trabajador.

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

#### ART. 43 - INTERRUPCION VACACIONES

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

43.a - Por accidente o enfermedad inculpable del titular, debidamente justificados por entidad pública nacional, provincial y/o municipal.

43.b - Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos debidamente acreditados.

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. 44 - LICENCIAS POR CARGOS PUBLICOS

Cuando el trabajador fuera elegido o designado para desempeñar cargos electivos 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.



#### ART. 45 - ENFERMEDAD INCULPABLE - PLAZO DE REMUNERACION

Cada enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si 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 seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, ésta Convención Colectiva de Trabajo o decisión del empleador.

Si el salario estuviera integrado por remuneraciones variables, se liquidará, en cuanto a esta parte, según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicio, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente. La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

#### ART. 46 - LICENCIAS POR ENFERMEDAD INCULPABLE - PROCEDIMIENTOS

A los fines del otorgamiento de las licencias por enfermedad inculpable se adoptarán los siguientes procedimientos:

Los trabajadores que por razones de salud no puedan desempeñar sus tareas o deban interrumpir sus licencias por vacaciones, están obligados a comunicar a su empleador tal circunstancia en el día y dentro de las primeras horas con relación a la fijada para la iniciación de sus tareas en su lugar de trabajo, 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 este sea distinto del registrado en la Empresa, a fin de posibilitar su efectiva verificación.

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 solo podrán concurrir al domicilio del empleado dentro del horario comprendido entre las siete (7) y las veintiuna (21) horas.

No resultará obligatorio el envío de médico a domicilio.

Si el trabajador enfermo está en condiciones de deambular, deberá concurrir al consultorio médico de la empresa, a efectos de la revisión médica correspondiente. En caso que el trabajador no pueda concurrir a dicha revisión médica, la empresa podrá disponer su control médico a domicilio.

Asimismo, el trabajador deberá procurar su atención por un profesional médico de la especialidad correspondiente, solicitando al médico interviniente el correspondiente certificado, el cual deberá contar con membrete, con firma en original, sello con matrícula del profesional, diagnóstico, fecha de atención e indicación de período de reposo de corresponder.

Obtenido el certificado médico, deberá ser remitido durante las primeras 48 hs. de inasistencia por enfermedad a la empresa, salvo condiciones justificantes. La falta de entrega en término, de no mediar tales condiciones, será considerada falta.



De encontrarse en condiciones de deambular en el día posterior a su ausencia, deberá concurrir al servicio de medicina laboral de la Empresa.

Cuando el trabajador se encuentre de alta, deberá concurrir antes de su toma de servicio, al consultorio médico de la Empresa, con la finalidad de su revisión médica y otorgamiento de alta laboral.

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

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.

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

#### ART. 47 - ACCIDENTE DE TRABAJO/ENFERMEDAD PROFESIONAL

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

Si el trabajador accidentado está en condiciones de deambular y si el horario lo permite, deberá concurrir al control médico que la Empresa determine.

#### ART. 48 - 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 de un (1) año contado desde el vencimiento de aquellos.

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

#### ART. 49 - CONSERVACION DE EMPLEO - REINCORPORACION

Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o la enfermedad inculpable resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y este 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, regirá lo dispuesto en la LCT.

#### ART. 50 - 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 comprobadas tratará de procurarle 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 procurarle la vacante antes referida, regirá lo dispuesto en la LCT.

### CAPITULO X - MATERNIDAD - ADOPCION

#### ARTICULO 51 - 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 pre término 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 comunicarle 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 reanudarlos vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora a los beneficios previstos en el artículo de Enfermedad Inculpable.

#### ARTICULO 52 - 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:

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

52.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 veinticinco por ciento de la remuneración de la trabajadora, calculada en base a la legislación vigente.

52.c. - Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses, pudiendo las partes de común acuerdo modificarlo. 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 un nuevo contrato de trabajo con otro empleador, quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

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

#### ART. 53 - 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. 54 LACTANCIA - DESCANSO

54.1.) - Toda madre de lactante que cumpla jornada laboral de 8 horas diarias efectivas de trabajo, tendrá derecho a optar por

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

54.1.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 horario de salida.

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

54.2.) - Se podrá hacer uso de éste 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.

54.3.) - Las trabajadoras que cumplan jornadas de 6 hs. diarias efectivas de trabajo, gozarán de un descanso de 45 minutos diarios, que podrán disponer durante, al inicio o al final de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras que cumplan jornadas de 4 hs. efectivas de trabajo, gozarán de un descanso de 30 minutos diarios, que podrán disponer durante, al inicio o al final de la jornada de trabajo.

## CAPITULO XI - REPRESENTACION Y RELACIONES GREMIALES

### ART. 55 - REPRESENTACION GREMIAL

Las empresas de la actividad reconocen el derecho de FOETRA respecto al ejercicio de la representación gremial a través de sus delegados del personal. Asimismo, se entenderá por establecimiento todo aquel comprendido en el ámbito de representación territorial de la parte sindical, de acuerdo a su personería gremial, conforme lo dispuesto por el art. 45 de la Ley 23.55. La convocatoria de la elección y los postulantes que se presenten deberán ser notificados a la empresa con una antelación no menor a 10 días de la fecha de elección, tanto esto como el resultado con los porcentajes de votos obtenidos por cada uno de ellos, deberá ser notificado a la empresa por telegrama, carta documento u otro medio fehaciente de comunicación.

### ART. 56 - DELEGADOS GREMIALES

Son funciones del Delegado Gremial:

56.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.

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

56.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. 57 - REUNIONES GREMIALES EN EL ESTABLECIMIENTO

En ejercicio de su función gremial, cuando los delegados deban reunirse con sus compañeros en horas de trabajo deberán notificar a las Jefaturas con 48 horas de antelación, solicitando un lugar de realización. Para que las mismas puedan ser llevadas a cabo debe mediar autorización de la empresa.

Las reuniones informativas que se lleven a cabo en horario laboral se realizarán evitando perturbar el orden y el normal desenvolvimiento de las tareas, procurando que las mismas se lleven a cabo preferentemente en los horarios y lugares de descanso del personal. En tal sentido, no podrá ser convocado en forma simultánea más del 20% de la dotación del sector o establecimiento. Sin perjuicio de ello, si la entidad sindical manifiesta la necesidad de comunicar

en forma directa y personal a un mayor porcentaje de la dotación, la empresa facilitará un lugar en sus instalaciones para la realización de las reuniones las que en ese caso deberán llevarse a cabo fuera del horario laboral.

Las partes acuerdan que la adopción del presente procedimiento es con el espíritu de garantizar el diálogo y la paz social en todos los niveles, evitando perjuicios y confrontación innecesarios. En caso de que se origine una situación que no esté contemplada en el presente procedimiento, las partes podrán dar cuenta de ello a las respectivas instancias superiores a fin de que éstas diriman la cuestión.

#### ART. 58 - COMUNICACIONES GREMIALES. CARTELERAS

La Empresa colocará carteleras en los establecimientos para que la entidad sindical pueda fijar, sólo en dichos lugares, los comunicados relacionados con sus actividades.

Las herramientas y sistemas que la Empresa dispone para el desarrollo de las tareas, no podrán ser utilizados para la difusión de comunicaciones sindicales.

Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, en aquellos casos en los que existan acuerdos suscriptos por Teletrabajo, regirá lo dispuesto en los mismos, en el ámbito de las empresas firmantes.

#### ART. 59 - CREDITO HORARIO GREMIAL

La Empresa reconocerá a cada uno de los Delegados Gremiales como tiempo incurrido para el ejercicio de sus funciones, hasta nueve (9) horas mensuales.

#### ART. 60 - LICENCIAS GREMIALES

Los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en FOETRA o en organismos que requieran representación gremial en nombre de FOETRA, 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. 61 - PERMISOS GREMIALES

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

61.a - Acción gremial en el edificio. Los delegados del personal sólo podrán dejar su puesto de trabajo, previo aviso fehacientemente a su superior, para realizar tareas gremiales dentro de su sección, oficina o edificio con estimación del tiempo de crédito horario gremial que insumirán en dicha gestión.

61.b - Gestiones gremiales fuera del edificio. En el supuesto que deban realizar gestiones gremiales fuera del edificio, los delegados deberán comunicarlo con 48 horas de antelación a su superior inmediato. El pago de las remuneraciones se encontrará a cargo exclusivo de la Organización Sindical para lo que se deberá contar con la autorización escrita de FOETRA.

61.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, a 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.

61.d - Antigüedad. 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.

#### ART. 62 - FONDO ESPECIAL

Las partes podrán establecer un aporte de los empleadores a FOETRA Sindicato Buenos Aires, por cada empleado convenionado en el presente convenio con destino a obras de carácter social, asistencial y/o cultural, en los términos del art. 9 de la Ley 23.551 y 4° del decreto 467/88.

#### ART. 63 - CONTRIBUCION SOLIDARIA DEL TRABAJADOR

La empresa retendrá a cada trabajador convenionado 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.

Además las partes podrán establecer un aporte de los trabajadores, convenionados a favor de FOETRA con destino al Fondo de Ayuda Mutua.

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. 64 - COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y modificación del presente Convenio y la composición de los diferendos que surjan entre las partes que se integrará teniendo en cuenta, por la parte empresaria, el número de trabajadores que se desempeñan en cada empresa y la magnitud de la misma, reflejando su nivel de facturación anual.

La representación empresaria firmante del presente convenio, presentará ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, el esquema de integración del sector empleador en la comisión paritaria y la metodología de formación de mayorías para la toma de sus decisiones.

Esta Comisión fijará las condiciones y reglas para su funcionamiento y el proceso de sustanciación en todo aquello que no esté determinado en el presente.

Las decisiones de la misma deberán ser adoptadas en todos los casos por unanimidad de las partes, en un tiempo prudencial y por escrito.

Esta Comisión, tendrá como atribución interpretar, con alcance general, el presente convenio, a pedido de cualquiera de las partes signatarias.

En su labor de interpretación la Comisión deberá guiarse, esencialmente, por las finalidades compartidas en el contenido de esta convención y por los principios generales del derecho del trabajo. Las decisiones adoptadas en materia de interpretación de este acuerdo por la Comisión serán obligatorias para las partes, con la naturaleza y alcance de las normas convencionales.

Asimismo podrá intervenir en los diferendos laborales de alcance colectivo que puedan suscitarse entre las partes que así requieran su intervención, procurando componerlos adecuadamente teniendo en cuenta los fines compartidos expresados en este plexo normativo.

En el caso que la representación sindical y la empresa o empresas en conflicto soliciten en forma conjunta la intervención de la Comisión Paritaria, mientras se sustancia este procedimiento, las partes deberán abstenerse de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudieran llegar a afectar la normal prestación de las actividades. Asimismo durante dicho lapso,

quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo que fueran adoptadas con anterioridad por las partes, bajo apercibimiento de constituir una clara violación convencional susceptible de generar la pertinente denuncia a la Autoridad Administrativa Laboral.

#### ART. 65 - COMISION EMPRESA GREMIO SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Las partes se comprometen a la plena observancia de las normas de Salud 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, se ratifica 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 de esta Comisión se formularán por acuerdo unánime de las partes, entre otras podrán ser:

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

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

65.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.

65.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.

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

65.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.).

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

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

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

#### ART. 66 - CUOTA SOCIETARIA/RETENCIONES ESPECIALES/CREDITOS

Las empresas retendrán 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, las Empresas entregarán 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 20744, que remitirá a la Organización Gremial en igual forma y plazo que en los supuestos anteriores.

## CAPITULO XII - CLAUSULAS ESPECIALES

### ART. 67 - TRABAJOS EN LUGARES PERTENECIENTES A TERCEROS

El personal alcanzado en la presente Convención Colectiva de Trabajo, podrá desarrollar sus funciones en establecimientos que no sean propiedad de las empresas ni administrados por las mismas, respetando todas las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo.

### ART. 68 - FONDO COMPENSADOR TELEFONICO

Las partes acuerdan en el marco de la ley 26377 y del presente Convenio Colectivo de Trabajo, incorporarse en las condiciones, modalidades y alcances que se establecen a continuación al Régimen Institucional del Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados Telefónicos.

Personal comprendido: el personal de toda institución o empresa existente o que se cree en el futuro dentro de la actividad de telefonía celular o móvil de la actividad de las telecomunicaciones, al que le resulte aplicable el presente convenio colectivo de trabajo o el que lo sustituya en el futuro.

Recursos al Fondo: Se integrará con una contribución por parte de los empleadores equivalente al 2,9 % mensual de las sumas destinadas al pago de las remuneraciones tomadas en cuenta para determinar el haber jubilatorio, con excepción de las correspondientes a horas extraordinarias durante los primeros veinticuatro meses de vigencia del convenio. En adelante dicha contribución será equivalente al 3,5% mensual calculada de igual modo. Ello sin perjuicio de lo que se pueda acordar entre las partes al momento de fijar las escalas salariales.

Se integrará también con un aporte mensual a cargo del trabajador del 1% para los trabajadores con menos de 25 años de antigüedad, y del 2% para aquellos con antigüedad mayor a 25 años, sobre las sumas destinadas al pago de las remuneraciones tomadas en cuenta para determinar el haber jubilatorio, con excepción de las correspondientes a horas extraordinarias.

Los recursos correspondientes a los aportes y contribuciones del personal comprendido en el presente, con destino al Fondo Compensador Telefónico, serán depositados en la cuenta del Banco Nación que éste le informe a las empresas.

Beneficiarios: El personal comprendido en el presente Régimen del Fondo Compensador para empresas de las telecomunicaciones móviles, será beneficiario del Fondo Compensador. Para tener derecho al pago del complemento de jubilación y pensión al personal pasivo, le serán exigidas las mismas condiciones que al restante personal incluido en el Régimen del Fondo Compensador, con excepción de lo previsto en la cláusula transitoria.

Cláusula Transitoria: hasta tanto no hayan transcurrido 15 años de vigencia de este Convenio, no regirá la exigencia del período mínimo de aportes establecida en el Régimen Institucional del FCT, requiriéndose para tener derecho a la prestación complementaria, haber aportado durante un lapso igual a la vigencia de presente Convenio.

Aplicación del Régimen Institucional del Fondo: Las disposiciones del Régimen Institucional del Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados Telefónicos serán aplicables en todo lo aquí no previsto, de conformidad con las remisiones que resulten del Acuerdo que, —en forma simultánea— se suscribe, con el Fondo Compensador Telefónico.

Lo acordado precedentemente en este artículo entrará en vigencia a partir de su aprobación por



parte del Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados Telefónicos a través de su Asamblea Federal, lo que se realizará de acuerdo a lo estipulado en el párrafo precedente.

## CAPITULO XIII - GRUPOS LABORALES

### ART. 69 - GRUPOS LABORALES

Las partes signatarias son conscientes de la tendencia del mercado actual de Telecomunicaciones hacia la convergencia. El cambio producido en la universalización de la oferta a los clientes ha supuesto una evolución del mercado hacia la elaboración de paquetes globales de productos y servicios, de modo que se ofrezcan soluciones integrales de telecomunicaciones. En atención a la dinámica del propio mercado, para enfrentar el escenario actual de convergencia o el escenario que a futuro se presente y su efecto en el ámbito de las relaciones laborales, las partes se comprometen a la revisión continua de los grupos laborales y las condiciones específicas de cada uno de ellos.

En atención al interés común manifestado por las partes de aumentar la eficiencia y la calidad de los servicios y con el fin de favorecer la formación continua de los trabajadores a la vez que su desarrollo laboral, los signatarios acuerdan que las funciones y niveles laborales definidos en este Convenio tienen carácter abierto a los efectos de atribución de tareas y responsabilidades.

Los trabajadores deberán aportar en forma concurrente y simultánea o alterna todos los conocimientos y habilidades correspondientes a sus capacidades, así como también la realización de toda otra función complementaria y/o suplementaria que le fuera indicada o que se estimare necesaria para comenzar, proseguir, completar o perfeccionar una tarea o proceso.

En este sentido el personal deberá realizar —dentro de su grupo laboral—, todas las funciones principales, accesorias, complementarias, técnicas y/o administrativas que le fueran encomendadas o que se adviertan como indispensables para garantizar la eficiencia, continuidad y calidad del servicio brindado por las empresas, en forma tal que los trabajos sean prestados dentro de los plazos, cronogramas y parámetros de calidad preestablecidos.

Las empresas están facultadas para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de prestación del trabajo y de capacitación, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

La estructura del trabajo del presente convenio, responde al siguiente esquema:

1. Grupo Laboral: Se entenderá por grupo laboral al espacio organizativo que comprende las aptitudes técnicas, formación y contenido general de la prestación laboral, y podrá incluir diversas funciones o especialidades afines. La pertenencia a un Grupo Laboral faculta a los empleados para el desempeño de una tipología de funciones. El empleador podrá disponer el requisito de formación y/o certificación de competencias, conocimientos y/o habilidades para el desempeño de una nueva función dentro de un mismo Grupo Laboral. Dentro del Grupo Laboral se articulan el desarrollo profesional, y la movilidad funcional.

2. Función Laboral: se entiende como Función Laboral a los diferentes tipos de tareas pertenecientes a un Grupo Laboral, dentro del cual el desarrollo se adquiere fundamentalmente por la incorporación de nuevos conocimientos (formales y/o informales), la experiencia y el ámbito de la gestión de la cual se le responsabiliza.

### 3. Niveles Laborales

3.a) Dentro de determinados Grupos Laborales, el desarrollo de los trabajadores podrá estar dado por la definición de diferentes niveles de acuerdo a las competencias, conocimientos, habilidades, formación y experiencia alcanzada en el desarrollo de las funciones dentro de un Grupo Laboral.



3.b) En el resto de los Grupos Laborales, el ejercicio de distintas funciones laborales estará asociado a esquemas de remuneración variable a determinar por los empleadores. La remuneración variable sólo se percibirá por el efectivo cumplimiento de la función laboral respectiva.

## ANEXO I - GRUPOS LABORALES

### GRUPO LABORAL ATENCION PRESENCIAL

Se incluyen en este grupo laboral aquellos trabajadores que bajo supervisión cumplan tareas que impliquen la realización/ejecución de las siguientes funciones laborales de carácter operativo:

- La atención presencial al cliente
- La venta y/o comercialización de productos, servicios y contenidos
- La cobranza de facturación y servicios
- La administración y control de terminales, tarjetas prepagas y dispositivos sims.
- El asesoramiento comercial y/o técnico presencial
- Tareas administrativas de soporte a la gestión de atención presencial.
- Tareas de atención de carteras de clientes, de acuerdo a los procesos que determinen las empresas para las distintas segmentaciones respecto a la forma de establecer los contactos.

Las funciones a las que se refiere este grupo laboral operan habitualmente dentro de un marco de iniciativa y responsabilidad de procesos de trabajo predeterminados.

Respecto a los niveles, el presente Grupo Laboral tendrá el mismo rango de salarios básicos de acuerdo a la descripción incluida en el anexo III, y podrán tener diferentes esquemas de remuneraciones variables y/o adicionales a definir por los empleadores.

Quedan excluidas de este Grupo Laboral todas las tareas relacionadas con ventas u otras operaciones comerciales con grandes clientes.

La asignación del tipo de jornada se hará efectiva atendiendo a las necesidades operativas.

Si bien este Grupo Laboral desempeñará sus funciones predominantemente en forma presencial, ello no obsta a la utilización eventual de otros medios de comunicación con el cliente.

Asimismo, si la función desempeñada así lo requiriese, los integrantes de este grupo laboral podrán desarrollar dichas funciones fuera de su ciudad de residencia, siendo los gastos asumidos por el empleador, de acuerdo a las políticas vigentes en cada empresa.

Para los trabajadores de este grupo laboral, las empresas podrán implementar sistemas de reporte, cuando las tareas se desarrollen fuera de su lugar habitual de trabajo. Así como también podrán establecer la utilización de cronogramas y/u hojas de ruta para la diagramación de la jornada.

### GRUPO LABORAL TECNICO

Se incluyen en este grupo laboral aquellos trabajadores que bajo supervisión, cumplan tareas que impliquen la realización/ejecución de las siguientes funciones laborales de carácter operativo:

- Diagnosticar y/o reparar fallas en equipamiento celular, transmisión y sistemas de fuerza,

incluida la capacidad de gestión local ó remota del equipamiento así como intervenir localmente en el reemplazo de partes de hardware energizado.

- Diagnosticar fallas en líneas de transmisión para asistir al personal que realice trabajos de altura (medición de fallas en línea de transmisión hacia antenas en mástil). Visitar regularmente los sitios verificando el estado general de los mismos evitando mediciones intrusivas o de emergencia.
- Prestar especial atención del rendimiento de equipos de climatización y sistema de respaldo de baterías, pudiendo requerirse medición de autonomía de éstas.
- Ser capaz de evaluar integridad de estructura de soporte de antenas.
- De ser necesario generar las tareas requeridas para atender novedades detectadas, ya sean tickets por mantenimiento de infraestructura, pedidos de obras o inclusión en planes de mejora.
- Conocer el estado de la performance de las celdas. A partir de ese conocimiento ser capaz de detectar corrimientos en el comportamiento histórico (a través de estadísticas) y realizar un primer diagnostico de las posibles causas raíces.
- Releva toda la planta / Drive Test / Prueba de llamadas.

#### En Administración de Datos:

- Operar los equipos de Conmutación de circuitos de la red móvil (MSC, HLR, MGW, BSC, RNC, STP, etc.) a nivel País, mantener las bases de datos de Numeración, Scripts para integración de nuevos nodos y ampliación de la red de acceso.
- Implementar acuerdos de Roaming internacional.
- Operar la red de señalización y Base de Portabilidad
- Provisioning masivos en HLRs
- Implementar SVA y su interacción con las diferentes plataformas como Altamira, SMS, RPM, EIR, etc.
- Atención y Troubleshooting de reclamos generados por el NOC, MIT y otras Operaciones.
- Dar soporte a Cabeceras de Operación y Mantenimiento.
- Coordinar trabajos de Upgrade a nivel País

#### En Administración de Redes IP:

- Operar y mantener las diferentes Redes y Backbone IP de la red Móvil a nivel País.
- Operar y Mantener los distintos equipos, Switches, Routers y firewall.
- Implementar los servicios y conectividades, en todas estas redes IP.
- Atender y Troubleshooting de reclamos de servicio y conectividades generados por el NOC.
- Realizar mantenimientos Preventivos y Correctivos.

#### En Administración de Plataformas:

- Operar y Mantener los equipos de Conmutación de Paquetes de la red móvil (SGSN, GGSN, DNS, AAA, DPI, etc.) a nivel País.

- Administrar usuarios y sus privilegios.

- Implementar APN y Túneles y su interacción con los diferentes sistemas de tasación como Altamira y PSA.

- Atención y Troubleshooting de reclamos de servicio generados por el NOC y MIT.

- Realizar mantenimientos Preventivos y Correctivos.

En Operación y Mantenimiento AMBA Núcleo de Red

- Operar y Mantener los equipos de Conmutación de circuitos de la red móvil en región AMBA (MSC, HLR, MGW, BSC, RNC, STP, etc.).

- Cargar Scripts para integración de nuevos nodos, ampliación de la red de acceso e interconexiones.

- Supervisar los equipos a su cargo en horario laboral.

- Realizar Mantenimientos Preventivos y Correctivos.

- Desarrollar herramientas de Supervisión.

Además recepcionar y atender los siguientes tipos de reclamos:

En Service Desk (MIT)

- Red, cobertura, interferencias y falta de señal.

- Datos, desconciliaciones en sistemas internos, inconvenientes de navegación.

- SMS, envío-recepción.

- Roaming, validar fallas en destino e iniciar el reclamo a la operadora destino vía Cor.

- Realizar desconciliaciones en plataformas de valor agregado como tonos de espera, voicemail, Blackberry inconvenientes de activación inicial de SIM.

En M2M

- Brindar soporte técnico especializado de todos los productos Machine To Machine, 7 x 24 los 365 días del año, a las aéreas técnicas de los diferentes clientes que componen los segmentos (Empresas, CAU, Negocios & Profesionales y el circuito del 112).

- Realizar la toma del reclamo, diagnóstico y solución del mismo, encargándose del tratamiento, seguimiento, derivación o escalamiento del caso según lo requiera, a aéreas más específicas, haciendo de nexo entre las mismas y el cliente. Tratar con los proveedores de los clientes, tanto de software como de hardware.

- Monitorear los diferentes apn's, elementos de red que integran las soluciones de cada tipo de servicio, generación de informes si el caso lo amerita a los OP o EECC, y funcionar como grupo de desborde para el Service Desk Redes (MIT), dando tratamiento a los diferentes tickets que ingresan por esta otra mesa de soporte, sobre todo los reclamos de Roaming de voz y datos.

Las funciones a las que se refiere este grupo laboral operan habitualmente dentro de un marco de iniciativa y responsabilidad de procesos de trabajo predeterminados.

Respecto a los niveles, el presente Grupo Laboral tendrá el mismo rango de salarios básicos de

acuerdo a la descripción incluida en el anexo III, y podrán tener diferentes esquemas de remuneraciones variables y/o adicionales a definir por los empleadores.

La asignación del tipo de jornada se hará efectiva atendiendo a las necesidades operativas.

Si bien este Grupo Laboral desempeñará sus funciones predominantemente en forma presencial, ello no obsta a la utilización eventual de otros medios de comunicación con el cliente.

Asimismo, si la función desempeñada así lo requiriese, los integrantes de este grupo laboral podrán desarrollar dichas funciones fuera de su ciudad de residencia, siendo los gastos asumidos por el empleador, de acuerdo a las políticas vigentes en cada empresa.

Para los trabajadores de este grupo laboral, las empresas podrán implementar sistemas de reporte, cuando las tareas se desarrollen fuera de su lugar habitual de trabajo. Así como también podrán establecer la utilización de cronogramas y/u hojas de ruta para la diagramación de la jornada.

#### ANEXO II: ADICIONALES CONVENCIONALES

Falla de Caja	\$ 273
Guardería	\$700
Bonificación por Antigüedad	1% por año de servicio

#### ANEXO III - ESCALA SALARIAL

Categoría	Meses	Salario básico	Suma Rem a cuenta	No Remunerativo 14% Acum May 2013	No Remunerativo 10% Acum May 2013	Conformado
<b>Grupo Laboral: Atención Presencial A</b>	MAYO/2013	5.424,04	430,39	759,37	0,00	6.613,80
	JUNIO/2013	5.424,04	430,39	759,37	0,00	6.613,80
	JULIO/2013	5.424,04	430,39	759,37	0,00	6.613,80
	AGOSTO/2013	5.424,04	430,39	759,37	0,00	6.613,80
	SEPTIEMBRE/2013	5.424,04	430,39	759,37	0,00	6.613,80
	OCTUBRE/2013	5.424,04	430,39	759,37	0,00	6.613,80
	NOVIEMBRE/ 2013	5.424,04	430,39	759,37	542,40	7.156,20
	DICIEMBRE/ 2013	5.424,04	430,39	759,37	542,40	7.156,20
	ENERO/2014	5.424,04	430,39	759,37	542,40	7.156,20
	FEBRERO/2014	6.952,20	430,39	0,00	0,00	7.382,59
	MARZO/2014	6.952,20	430,39	0,00	0,00	7.382,59
	ABRIL/2014	6.952,20	430,39	0,00	0,00	7.382,59

ANTIGÜEDAD: ES EL 1% POR AÑO TRABAJADO.

Categoría	Meses	Salario básico	Suma Rem a cuenta	No Remunerativo 14% Acum May 2013	No Remunerativo 10% Acum May 2013	Conformado
<b>Grupo Laboral: Atención Presencial B</b>	MAYO/2013	5.497,96	430,39	769,71	0,00	6.698,06
	JUNIO/2013	5.497,96	430,39	769,71	0,00	6.698,06
	JULIO/2013	5.497,96	430,39	769,71	0,00	6.698,06
	AGOSTO/2013	5.497,96	430,39	769,71	0,00	6.698,06
	SEPTIEMBRE/2013	5.497,96	430,39	769,71	0,00	6.698,06
	OCTUBRE/2013	5.497,96	430,39	769,71	0,00	6.698,06
	NOVIEMBRE/ 2013	5.497,96	430,39	769,71	549,80	7.247,86
	DICIEMBRE/ 2013	5.497,96	430,39	769,71	549,80	7.247,86
	ENERO/2014	5.497,96	430,39	769,71	549,80	7.247,86
	FEBRERO/2014	7.046,95	430,39	0,00	0,00	7.477,34
	MARZO/2014	7.046,95	430,39	0,00	0,00	7.477,34
	ABRIL/2014	7.046,95	430,39	0,00	0,00	7.477,34

ANTIGÜEDAD: ES EL 1% POR AÑO TRABAJADO.

Categoría	Meses	Salario básico	Suma Rem a cuenta	No Remunerativo 14% Acum May 2013	No Remunerativo 10% Acum May 2013	Conformado
	MAYO/2013	5.606,37	430,39	784,89	0,00	6.821,65
	JUNIO/2013	5.606,37	430,39	784,89	0,00	6.821,65
	JULIO/2013	5.606,37	430,39	784,89	0,00	6.821,65



Entre el Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados Telefónicos (CUIT 33-63659764-9), con domicilio en Av. Scalabrini Ortiz 2409 de la Ciudad de Buenos Aires, representada en este acto por su Presidente Osvaldo Martín Iadarola (DNI 8.490.408), en adelante el FCT por una parte y por la otra lo hacen la representación empleadora y sindical, signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo para la Telefonía Celular o Móvil, de la actividad de las Telecomunicaciones,

#### CONSIDERANDO:

1) Que mediante Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad telefonía Celular o Móvil, de la actividad de las Telecomunicaciones, las partes signatarias de las representaciones de los trabajadores (FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES) y de los empleadores (reconocida en el Expediente MTEySS Nro. 1.539.047/12) han acordado las condiciones de trabajo aplicables al ámbito de aplicación definido por ese CCT.

2) Que en dicho convenio colectivo de trabajo las partes signatarias han establecido en forma específica y expresa, las condiciones, alcances y modalidades respecto de la incorporación al Régimen del Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados Telefónicos, siendo ello lo comprendido en el artículo 68 del mencionado convenio colectivo de trabajo.

3) Que se ha acordado su vigencia a partir de la aprobación por parte de la Asamblea Federal del Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados Telefónicos.

4) Que en consecuencia resulta necesario establecer, taxativamente, qué disposiciones del Régimen Institucional del Fondo Compensador Telefónico, resultarán aplicables a la actividad de telefonía móvil, siendo que la incorporación de las empresas de la misma, se efectúa mediante condiciones especiales y distintas de algunas de las establecidas en el régimen general.

POR TODO ELLO, las partes acuerdan:

Artículo 1: Lo acordado en el artículo 68 en el Convenio Colectivo de Trabajo para la Telefonía Celular formará parte integrante del Régimen Institucional del FCT, debiendo considerarse inaplicables los artículos 1, 2, 5 y 9 del mismo, la Resolución N° 01/2012 del Consejo de Administración del FCT de fecha 30 de mayo de 2012, así como todas aquellas normas que contravienen o contravengan lo acordado en el Convenio Colectivo de Trabajo en el artículo mencionado precedentemente.

Artículo 2: Lo establecido en el artículo 5 del Régimen Institucional del FCT regirá una vez que hayan transcurrido 15 años de vigencia del presente convenio, ya que hasta tanto ello no ocurra, regirá la cláusula transitoria incluida en el artículo 68 del Convenio Colectivo de Trabajo que establece las condiciones requeridas para tener derecho al pago del complemento de jubilación y pensión. Una vez transcurrido dicho plazo, regirá de pleno derecho lo establecido en el artículo 5 del Régimen Institucional del FCT.

Artículo 3: Resultan aplicables en tanto resultan compatibles con lo acordado en el mencionado convenio colectivo de trabajo lo establecido en los artículos 3, 4, 6, 7, 8 y 10 a 51 del Régimen Institucional del FCT.

Artículo 4: Para el hipotético supuesto que el FCT resolviera modificar su actual Régimen Institucional a fin de introducir modificaciones a los mencionados artículos, deberán considerarse aplicables las normas que por su contenido, la reemplacen o sustituyan. Será necesario el previo acuerdo con la representación del sector empleador de la actividad, (reconocida por el MTEySS para negociaciones en el ámbito del convenio colectivo de trabajo) para cualquier modificación que torne más onerosa las obligaciones a cargo de las empresas.

Artículo 5: La representación empleadora firmante del presente acuerdo y del Convenio Colectivo de Trabajo para la Telefonía Celular, se obliga a suscribir idénticas condiciones, modalidades y alcances que las acordadas con FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES y por el presente, respecto de la incorporación al Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados Telefónicos, al

momento de suscribir convenios colectivos de trabajo, con las restantes entidades sindicales representativas del resto del personal de la actividad.

Artículo 6: El Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados Telefónicos, suscribe el presente ad referendum de la aprobación del mismo por ante la próxima Asamblea Federal que convocará a la mayor brevedad y a éste efecto, resultando la aprobación una condición para la vigencia de lo pactado y de incorporación de las empresas de la actividad, las que —en su defecto— no tendrán obligación alguna para con el FCT.

Artículo 7: En anexo, se adjunta el Régimen General actual, sobre cuya base se celebra el acuerdo precedente y se establecen las condiciones especiales y distintas de algunas de las establecidas en ése Régimen General.

A los 6 días del mes de noviembre de 2013, en prueba de conformidad se firman siete ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 6 días del mes de noviembre de 2013, se reúnen, por una parte, los Sres. Marcelo E. Villegas, Roberto V. Traficante y Jorge E. Locatelli, en representación de TELECOM PERSONAL S.A., y por la otra, los Sres. Osvaldo Iadarola, Claudio Marín y Alejandro Tagliacozzo, en representación de FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES, quienes manifiestan y acuerdan:

Considerando,

Que TELECOM PERSONAL S.A. ha sido parte de la representación empresarial de la actividad que ha negociado junto a FOETRA el convenio colectivo de trabajo para la actividad de telefonía móvil (CCTATM), en el marco de lo dispuesto por la D.N.R.T. N° 545 de fecha 20/12/12, dispuesta en el Expediente N° 1.539.047/12.

Que en su particular organización, Telecom Personal SA, cuenta con un Grupo Laboral cuya representación gremial corresponde a FOETRA SINDICATO BUENOS AIRES en los términos del art. 3 del CCTATM mencionado ut supra.

En este marco, ambas partes establecen:

PRIMERO: Crear dicho Grupo Laboral con la siguiente denominación y descripción de tareas y/o funciones:

**GRUPO LABORAL SOPORTE A LA GESTION:**

Se incluyen en este grupo laboral aquellos trabajadores que bajo la supervisión de mandos o profesionales de más alta cualificación, cumplan tareas que impliquen la realización/ejecución de las siguientes funciones profesionales de carácter operativo:

Tareas Administrativas que no sean profesionales, ni de planificación, ni confidenciales y/o de carácter reservado, que no estén incluidas en los otros Grupos Laborales y que brinden soporte a los mismos.

Las funciones a las que se refiere este grupo laboral operan habitualmente dentro de un marco de iniciativa y responsabilidad de procesos de trabajo predeterminados.

Respecto a los niveles, el presente Grupo Laboral tendrá el rango de salarios básicos de acuerdo a la descripción incluida en el anexo I del presente, y tendrán diferentes esquemas de remuneraciones variables y/o adicionales de acuerdo a la política empresarial que corresponda aplicar.

En el presente Grupo Laboral, las categorías, estarán determinadas en base al cumplimiento de los requisitos de formación y/o certificación de competencias, conocimientos y habilidades exigidas para las funciones que desempeñen.

La asignación del tipo de jornada se hará efectiva atendiendo a las necesidades operativas.

Si bien este Grupo Laboral desempeñará sus funciones predominantemente en forma presencial, ello no obsta a la utilización eventual de otros medios de comunicación.

Asimismo, si la función desempeñada así lo requiriese, los integrantes de este grupo laboral podrán desarrollar dichas funciones fuera de su ciudad de residencia, siendo los gastos asumidos por el empleador, de acuerdo a lo establecido en el CCTATM y a la política empresaria vigente.

Para los trabajadores de este grupo laboral, cuando las tareas se desarrollen fuera de su lugar habitual de trabajo, la empresa podrá implementar sistemas especiales de reporte y/o la utilización de cronogramas u hojas de ruta para la diagramación de la jornada.

SEGUNDO: Le resultarán aplicables en forma exclusiva y excluyente las condiciones e institutos que se encuentran establecidos en el mencionado CCTAM.

TERCERO: Las partes acuerdan incorporar el presente acuerdo al Expediente N° 1.539.047/12, solicitando en dicho marco la pertinente homologación.

En prueba de conformidad, las partes firman tres ejemplares del presente, de un mismo tenor y efecto.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los seis días de noviembre de 2013, se reúnen, por una parte los Sres. Osvaldo Iadarola, Claudio Marín y Alejandro Tagliacozzo, en representación de FOETRA Sindicato Buenos Aires, y por la otra, los Sres. Marcelo Villegas, Roberto Traficante y Jorge Locatelli, en representación de TELECOM PERSONAL S.A., quienes manifiestan y acuerdan:

Considerando,

Que Telecom Personal S. A. ha sido parte de la representación empresaria de la actividad que ha negociado junto a Foetra, el Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad de telefonía móvil, en el marco de lo dispuesto por la D.N.R.T. N° 545 de fecha 20/12/12, dispuesta en el Expediente N° 1.539.047/12;

Que por su particular organización, Telecom Personal S. A., ha planteado la necesidad de crear otras categorías a las ya estipuladas en el Convenio Colectivo de Trabajo mencionado;

Que en el art. 2 de dicho cuerpo convencional, se encuentra expresamente receptada la posibilidad de que las partes signatarias, puedan establecer acuerdos específicos particulares que podrán reemplazar lo expresamente normado en las cláusulas generales del instrumento.

En este marco, ambas partes establecen:

PRIMERO - Acordar la creación de las siguientes categorías:

Categorías	SB
T7	16.050
T8	17.246
T9	18.320



T10	19.255
-----	--------

SEGUNDO - Las partes acuerdan que las categorías descritas en el párrafo precedente, resultarán de aplicación en forma complementaria a las creadas para el Grupo Laboral Técnico del Convenio Colectivo mencionado.

TERCERO - Al personal que le resulten asignadas las categorías creadas por medio del presente, le resultarán de aplicación el resto de condiciones contenidas en el cuerpo convencional ya citado.

Las partes acuerdan incorporar el presente acuerdo al Expediente N° 1.539.047/12, solicitando en dicho marco la pertinente homologación.

En prueba de conformidad, las partes firman tres ejemplares del presente de un mismo tenor y efectos.