

# **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

## **SECRETARIA DE TRABAJO**

### **Resolución N° 840/2006**

#### **CCT N° 820/2006 "E"**

Bs. As., 21/11/2006

VISTO el Expediente N° 1.169.806/06 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la Ley N° 25.877, el Decreto N° 900 de fecha 29 de junio de 1995, y

#### **CONSIDERANDO:**

Que bajo las presentes actuaciones tramita el Convenio Colectivo de Trabajo Empresa y Anexos I, II, III y IV, suscripto entre el SINDICATO DE UNION DE TRABAJADORES TELEFONICOS Y AFINES DEL CHACO (S.U.T.T.A.C.H.) por la parte gremial y la Empresa TELECOM ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA por la empresaria, obrante a fojas 107/164 de las actuaciones citadas en el Visto.

Que cabe destacar que con fecha 26/12/05, el SINDICATO DE UNION DE TRABAJADORES TELEFONICOS Y AFINES DEL CHACO (S.U.T.T.A.C.H.), Asociación Sindical de primer grado, se ha desafiliado de la FEDERACION DE OBREROS, ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIAS DE LAS TELECOMUNICACIONES ARGENTINA (FOEESITRA), tal como surge del informe de la base de datos de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, glosada a foja 98.

Que los signatarios luego de la negociar en forma directa acompañaron el plexo que surge de fojas 17/78 y fojas 81/88.

Que atento las observaciones formuladas mediante dictamen de la Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de fojas 100/102, se consensuó el plexo traído a estudio, conforme surge de fojas 107/164 de autos.

Que los agentes negociales han ratificado a foja 165 el contenido del texto del mentado Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa.

Que en cumplimiento con lo dispuesto por el artículo 17 de la Ley N° 14.250, (t.o. 2004), los representantes gremiales del personal de la Empresa ha procedido a ratificar en un todo los términos y contenido del texto convenido en acta de foja 165.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el convenio, se procederá a elaborar por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que de las constancias de autos surge la personería invocada por las partes y la facultad de negociar colectivamente.

Que el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, se corresponde con la empresa signataria y la representatividad de los trabajadores por medio de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que de las cláusulas pactadas no surge contradicción con la normativa laboral vigente y se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que sin perjuicio de lo expuesto, atento la redacción del artículo 69 del convenio colectivo de trabajo de empresa en cuanto al otorgamiento del período de licencia, es menester señalar que la homologación del mismo no supe la autorización que establece el segundo párrafo del artículo 154 de la Ley N° 20.744 (t.o. 2004) y sus modificatorias.

Que en cuanto al traslado por necesidades de servicio que establece el artículo 37 y la interrupción de la licencia del artículo 76 del instrumento a homologar, resulta procedente sin perjuicio del resguardo de los derechos que les otorga a los trabajadores afectados el artículo 66 Ley N° 20.744 (t.o. 2004) y sus modificatorias.

Que la Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio tomó la intervención que le compete.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO

RESUELVE:

ARTICULO 1° — Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y Anexos I, II, III y IV celebrado por el SINDICATO DE UNION DE TRABAJADORES TELEFONICOS Y AFINES DEL CHACO (S.U.T.T.A.C.H.) por la parte gremial y la Empresa TELECOM ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA por la parte empresaria, obrantes a fojas 107/164 del Expediente N° 1.169.806/06, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2° — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa y Anexos I, II, III y IV obrantes a fojas 107/164 del Expediente N° 1.169.806/06.

ARTICULO 3° — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4° — Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), a fin de elaborar el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

ARTICULO 5° — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuita del Acuerdo homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 1.169 806/06

BUENOS AIRES, 27 de noviembre de 2006

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST N° 840/06 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa que luce a fojas 107/164 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 820/06 "E". — VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación - D.N.R.T.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

SINDICATO UNION TRABAJADORES

TELEFONICOS Y AFINES DEL CHACO

S.U.T.T.A.CH.

Y

TELECOM ARGENTINA S.A.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 26 días del mes de octubre de 2006, se reúnen los Sres. Rubén Alejandro ROSITTO y Jorge Enrique LOCATELLI, en representación de TELECOM ARGENTINA S.A. y, los Sres. Secretario General, Carlos Alcides GONZALEZ, Secretario Adjunto, Jorge Alberto WOZNICZKA, Secretario de

Asuntos Profesionales, Leonardo Angel BENITEZ, y Delegados, Alfredo Giovannini y Amanda H. Farías, en representación del SINDICATO UNION TRABAJADORES TELEFONICOS Y AFINES DEL CHACO -S.U.T.T.A.CH., quienes acuerdan el texto convencional siguiente:

## CAPITULO I

### AMBITO DE APLICACION

ART. Nº 1 AMBITO DE APLICACION

ART. Nº 2 VIGENCIA TEMPORAL

ART. Nº 3 AJUSTES

ART. Nº 4 PERSONAL COMPRENDIDO

ART. Nº 5 CADUCIDAD

## CAPITULO II

### CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ART. Nº 6 LUGAR DE ASIENTO

ART. Nº 7 CAPACITACION

ART. Nº 8 ACOMPAÑANTE DE CONDUCTOR

ART. Nº 9 UNIFORMES - ROPA DE TRABAJO

ART. Nº 10 PRIMEROS AUXILIOS

ART. Nº 11 DISPOSICIONES ESPECIALES

ART. Nº 12 RECLAMOS Y PETICIONES

ART. Nº 13 NOTIFICACIONES

ART. Nº 14 DISCIPLINA

## CAPITULO III

### JORNADA DE TRABAJO

ART. Nº 15 JORNADA DE TRABAJO

ART. Nº 16 JORNADA REDUCIDA

ART. Nº 17 HORARIOS /JORNADA DISCONTINUA

ART. Nº 18 EMERGENCIA

ART. Nº 19 TURNOS DIAGRAMADOS

ART. Nº 20 DESCANSO SEMANAL

ART. Nº 21 DESCANSO ENTRE JORNADAS

ART. Nº 22 DESCANSO DURANTE LA JORNADA

ART. Nº 23 TRABAJOS EN DIAS FERIADOS

## CAPITULO IV

### MODALIDADES

ART. N° 24 TRABAJADORES EVENTUALES Y DE TEMPORADA

ART. N° 25 DISPONIBILIDAD

ART. N° 26 DISPONIBILIDAD-INCOMPATIBILIDADES

ART. N° 27 GRUPOS MOVILES

ART. N° 28 BRIGADAS MOVILES

ART. N° 29 BRIGADAS SEMI-FIJAS

## CAPITULO V

### VACANTES - INGRESOS – INTERINATOS

ART. N° 30 VACANTES

ART. N° 31 INGRESOS

ART. N° 32 INTERINATOS

ART. N° 33 REINGRESO

## CAPITULO VI

### TRASLADOS - ADSCRIPCIONES - COMISIONES – DESPLAZAMIENTOS

ART. N° 34 TRASLADOS –ADSCRIPCIONES

ART. N° 35 TRASLADO DEL CONYUGE

ART. N° 36 TIEMPO ENTRE TRASLADOS

ART. N° 37 TRASLADOS - NOTIFICACION – GASTOS

ART. N° 38 PERMUTAS

ART. N° 39 COMISIONES-ADSCRIPCIONES

ART. N° 40 COMISIONES - COMODIDADES – LICENCIA

ART. N° 41 DESPLAZAMIENTOS TRANSITORIOS

## CAPITULO VII

### COMPENSACIONES Y ADICIONALES

ART. N° 42 SALARIOS

ART. N° 43 BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD

ART. N° 44 PREMIO POR PRODUCTIVIDAD Y PRESENTISMO

ART. N° 45 ADICIONAL IDIOMAS

ART. N° 46 FALLA DE CAJA

ART. N° 47 AUTOMOTORES FUNCION ADICIONAL

ART. N° 48 UNIDADES ESPECIALES

ART. N° 49 DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO

ART. N° 50 HORAS EXTRAORDINARIAS

ART. N° 51 VIATICOS POR COMISIONES Y

ART. N° 52 VIATICOS POR GASTOS DE DESAYUNO, ALMUERZO Y CENA

ART. N° 53 VIATICOS

ART. N° 54 MEDIOS DE MOVILIDAD PROPIOS

ART. N° 55 ZONAS DE TURISMO

ART. N° 56 ZONAS DESFAVORABLES

ART. N° 57 COMPENSACIONES NO REMUNERATIVAS

ART. N° 58 ADICIONAL POR CAPACITACION

## CAPITULO VIII

### SUBSIDIOS

ART. N° 59 COMISION - GASTOS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

ART. N° 60 GUARDERIAS

ART. N° 61 COMPENSACION ESCOLARIDAD

ART. N° 62 BECAS

ART. N° 63 QUINQUENIOS

ART. N° 64 GASTOS DE SEPELIO

ART. N° 65 GASTOS POR FALLECIMIENTO

ART. N° 66 COMPENSACION TARIFA TELEFONICA

ART. N° 67 APOORTE FONDO COMPENSADOR

## CAPITULO IX

### LICENCIAS

ART. N° 68 REGIMEN DE LICENCIAS – ALCANCES

ART. N° 69 LICENCIA ORDINARIA – PRESCRIPCIONES

ART. N° 70 VACACIONES – PLAZOS

ART. N° 71 REQUISITOS PARA SU GOCE - COMIENZO DE LA LICENCIA

ART. N° 72 TIEMPO TRABAJADO - SU COMPUTO

ART. N° 73 FALTA DE TIEMPO MINIMO – LICENCIA PROPORCIONAL

ART. N° 74 VACACIONES - CESE LABORAL

ART. N° 75 ACUMULACION DE VACACIONES

ART. N° 76 INTERRUPCION VACACIONES

ART. N° 77 LICENCIAS VARIAS

ART. N° 78 LICENCIA POR EXAMEN

ART. N° 79 LICENCIA POR CARGOS PUBLICOS

#### CAPITULO X

##### ENFERMEDADES – ACCIDENTES

ART. N° 80 ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE PLAZO -REMUNERACIONES

ART. N° 81 LICENCIA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE - PROCEDIMIENTOS

ART. N° 82 ACCIDENTE DE TRABAJO

ART. N° 83 CONSERVACION DE EMPLEO

ART. N° 84 REINCORPORACION

ART. N° 85 ADECUACION DE TAREAS POR ENFERMEDAD

ART. N° 86 CERTIFICADOS MEDICOS

ART. N° 87 VERIFICACION MEDICA

#### CAPITULO XI

##### MATERNIDAD Y ADOPCION

ART. N° 88 PROHIBICION DE TRABAJAR CONSERVACION DEL EMPLEO

ART. N° 89 ESTADO DE EXCEDENCIA

ART. N° 90 ADOPCION

ART. N° 91 PERIODO DE GESTACION

ART. N° 92 LACTANCIA – DESCANSO

ART. N° 93 REGIMEN DE PROTECCION A LA LACTANCIA

#### CAPITULO XII

##### REPRESENTACION Y RELACIONES GREMIALES

ART. N° 94 REPRESENTACION GREMIAL

ART. N° 95 DELEGADOS GREMIALES

ART. N° 96 COMUNICACIONES GREMIALES

ART. N° 97 CREDITO HORARIO GREMIAL

ART. N° 98 LICENCIAS GREMIALES

ART. N° 99 PERMISOS GREMIALES

ART. N° 100 FONDO ESPECIAL

ART. N° 101 CONTRIBUCION SOLIDARIA

ART. N° 102 CARTELERAS

ART. N° 103 COMISION PARITARIA

ART. N° 104 COMISION EMPRESA-GREMIO Higiene y Seguridad Laboral

ART. N° 105 CUOTA SOCIETARIA – RETENCIONES ESPECIALES - CREDITOS

ART. N° 106 ACUERDOS PARITARIOS

CAPITULO XIII

CLAUSULAS ESPECIALES

ART. N° 107 INDEMNIZACIONES

ART. N° 108 SEGURO DE VIDA OPTATIVO

ART. N° 109 CAMBIOS TECNOLOGICOS

ART. N° 110 CAMBIOS ORGANIZACIONALES

ART. N° 111

ART. N° 112 TRABAJOS A TERCEROS

ART. N° 113 MOVILIDAD FUNCIONAL

ART. N° 114 GRUPOS LABORALES

ART. N° 115 RECOMENDACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

ANEXO I

PERSONAL COMPRENDIDO - ENCUADRE - GRUPO LABORAL

CAPACITACION

SISTEMA DE PROMOCIONES

CATEGORIAS DE INGRESO

ASIGNACIONES ADICIONALES

ANEXO II

ESCALAS SALARIALES

REMUNERATIVO

ADICIONALES

ANEXO III

NO REMUNERATIVOS

GASTOS MAYORES EN ZONAS DESFAVORABLES (VALES)

VIATICOS EN ZONAS DESFAVORABLES

ANEXO IV

ACCIDENTES DE TRABAJO

CLAUSULA 1: PROCEDIMIENTO

CLAUSULA 2: DIFUSION - MEDIDAS PREVENTIVAS

EMERGENCIAS MEDICAS

## CAPITULO I

### AMBITO DE Aplicación

#### ART. 1 - AMBITO DE APLICACION

Los acuerdos contenidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo serán de aplicación para los trabajadores de la actividad de las telecomunicaciones de TELECOM ARGENTINA S. A., en adelante LA EMPRESA, cuya representatividad ejerza el SINDICATO UNION TRABAJADORES TELEFONICOS Y AFINES DEL CHACO, en adelante EL SINDICATO, y se circunscribe a la extensión territorial que se indica en la correspondiente personería gremial.

#### ART. 2 - VIGENCIA TEMPORAL

La presente Convención Colectiva de Trabajo rige a partir de los 10 días corridos de su correspondiente homologación y por el término de 24 meses, debiendo iniciarse las negociaciones para su renovación 60 días antes del vencimiento del plazo acordado.

Las partes podrán establecer acuerdos específicos particulares que podrán reemplazar lo expresamente normado en las cláusulas generales de este Convenio y podrán de común acuerdo pedir la denuncia del mismo.

#### ART. 3 - AJUSTES

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

#### ART. 4 - PERSONAL COMPRENDIDO

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

LA EMPRESA comunicará a EL SINDICATO las dotaciones anuales del personal representado por este sindicato, esta información no afectará la reserva de los planes estratégicos de la misma.

#### ART. 5 - CADUCIDAD

A partir de la fecha de la homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, quedan sin efecto todas las actas, acuerdos y disposiciones suscriptos con anterioridad al presente, con excepción de los que expresamente se modifican y/o mencionan en este Convenio y especialmente el CCT 201/92 y sus actas complementarias.

En este sentido, las partes acuerdan ratificar en un todo el acuerdo al que arribaron en fecha 26 de diciembre de 2005, el que pasa a formar parte del presente.

## CAPITULO II

### CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

#### ART. 6 - LUGAR DE ASIEN TO

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

#### ART. 7 - CAPACITACION

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

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

#### ART. 8 - ACOMPAÑANTE DE CONDUCTOR

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

#### ART. 9 - UNIFORMES - ROPA DE TRABAJO

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

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

#### ART. 10 - PRIMEROS AUXILIOS

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

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

#### ART. 11 - DISPOSICIONES ESPECIALES

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

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

#### ART. 12 - RECLAMOS Y PETICIONES

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

#### ART. 13 – NOTIFICACIONES

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

#### ART. 14 - DISCIPLINA

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

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

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

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

- a) Apercibimiento escrito.
- b) Suspensión menor (hasta 10 días).
- c) Suspensión mayor (desde 11 y hasta 29 días).
- d) Despido.

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

4. Las restantes sanciones se aplicarán 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 (T.O.).

5. Las sanciones previstas se comunicarán por escrito, con expresa mención de los hechos en los que se funda e indicación del plazo en caso de aplicarse una suspensión. 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 hs. Asimismo, podrá acudir a la Organización Gremial para que tome intervención.

6. En caso de disconformidad, LA EMPRESA notificada del descargo del trabajador y de la posición de la Organización Gremial, analizará los antecedentes y circunstancias del caso dentro de un plazo que no excederá los 3 (tres) días hábiles, a contar de la fecha en que el trabajador presentó dicho descargo. Cumplida esta instancia, LA EMPRESA podrá aplicar la medida, ratificando o rectificando la sanción prevista.

7. Una vez aplicada la sanción disciplinaria, resultará de aplicación lo dispuesto por el artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo y sus modificatorias.

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

9. LA EMPRESA adoptará las medidas disciplinarias cuidando satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la misma y el respeto debido a la dignidad del trabajador, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

10. Lo dispuesto en el presente artículo es complementario de lo establecido por la Ley de Contrato de Trabajo.

### CAPITULO III

#### JORNADA DE TRABAJO

##### ART. 15 - JORNADA DE TRABAJO

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

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

Con la renovación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las partes comprometen analizar los índices de productividad de LA EMPRESA para considerar la factibilidad de modificar la jornada.

##### ART. 16 - JORNADA REDUCIDA

Los trabajadores de tiempo parcial cumplirán una jornada de trabajo no inferior a dos horas diarias y continuadas.

En ningún caso se reducirá la jornada de trabajo, salvo que medie pedido del interesado y conformidad de LA EMPRESA.

Los aumentos de jornada se comunicarán con quince (15) días de anticipación, como mínimo, y se tendrá en cuenta la mayor antigüedad del empleado en caso de existir varios postulantes a dicho incremento.

## ART. 17 - HORARIOS

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

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

## JORNADA DISCONTINUA

Cuando de común acuerdo se fijen jornadas discontinuas, en forma transitoria o permanente, se acordará también la respectiva contraprestación.

Régimen de negociación y condiciones particulares:

Establécese el régimen de negociación y las condiciones a las que estará sujeta la misma para la habilitación de jornadas discontinuas de trabajo.

El personal, en forma grupal, podrá realizar tareas en jornadas discontinuas.

Este régimen de trabajo podrá ser aplicado en forma temporaria, según razones climáticas y/o estacionales, quedando limitada en prestaciones a 120 días anuales.

Se determinará en cada caso la necesidad de su utilización conforme las necesidades operativas. Se podrá acordar una interrupción de la jornada de hasta 4 horas.

El trabajador percibirá por el efectivo cumplimiento de la jornada discontinua una compensación de:

- 1.23% salario básico categoría 1 por día, cuando la interrupción sea de dos horas.
- 1.35% salario básico categoría 1 por día, cuando la interrupción sea de tres horas.
- 1.47% salario básico categoría 1 por día, cuando la interrupción sea de cuatro horas.

\* La sumas abonadas en concepto compensatorio no serán consideradas como base de cálculo para la determinación de cualquier otro rubro, beneficio o adicional, derivado de la aplicación del presente CCT, con excepción de horas extras, SAC y Premio Productividad.

\* La asignación de jornada discontinua al trabajador, en ningún caso generará derecho al mismo para realizarla en sucesivos períodos, si por cualquier causa se deja de prestar servicio efectivo bajo esta forma.

\* La negociación de las condiciones particulares para la aplicación de esta modalidad, será efectuada entre LA EMPRESA y EL SINDICATO, quienes fijarán las horas de discontinuidad.

\* El presente régimen tendrá vigencia hasta la renovación del convenio colectivo de trabajo o hasta que las partes decidan su modificación, sustitución o extinción.

La aplicación de las disposiciones contenidas en el presente artículo, no podrá implicar en ningún caso el ejercicio irrazonable de las facultades del empleador de modificar las condiciones laborales de los trabajadores, en los términos de lo dispuesto por el artículo 66 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias.

## ART. 18 - EMERGENCIA

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

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

Si la emergencia y consecuente convocatoria es en días que no debiera prestar servicio, se le reconocerá medio día trabajado, a todos los efectos, si el tiempo de ocupación no sobrepasa la mitad de su jornada y el día íntegro cuando la sobrepase, y se liquidará conforme a lo prescripto en el artículo 50 del presente Convenio.

#### ART. 19 - TURNOS DIAGRAMADOS

Turno Diagramado: se denomina a aquel en que el trabajador, por razones de servicio, cumple su jornada normal en turnos rotativos abarcando días sábados, domingos y/o feriados. En estos supuestos, LA EMPRESA abonará, como única compensación, un adicional mensual equivalente al 18% del salario básico más antigüedad. Aquél que sólo trabajare un sábado, domingo o feriado por mes, percibirá un adicional del 9%. En ambos supuestos percibirá el total de lo establecido del 18% aquel trabajador que estuviere asignado en el diagrama de sábados, domingos y/o feriados cumpliendo con sus tareas normales y habituales, 2 (dos) días como mínimo al mes. Cuando se le asigne 1 (uno) día, percibirá el 50% del total a que hace referencia el presente artículo. Los turnos diagramados en sábado, domingo y/o feriado serán rotativos entre los trabajadores de la misma oficina, especialidad y/o sector.

Se exceptúa para los trabajadores de Turnos Diagramados lo dispuesto en el artículo 15 del presente, en cuanto a cumplir la jornada de lunes a viernes, garantizándose el descanso del artículo 20 semana por medio indefectiblemente, pudiéndose modificar esta disposición por acuerdo de los interesados, previa conformidad con el jefe respectivo.

Se encuentran afectados a este sistema de turnos:

a) El personal comprendido en la actualidad.

b) El personal de informática

c) El personal perteneciente a los grupos laborales: Empalmadores, Probadores, Instaladores - Revisadores, a quienes podrá asignarse turnos diagramados los días sábados en una proporción de hasta el 15% de sus dotaciones y de hasta el 8% los días domingos y feriados.

d) El personal de atención a los clientes de las oficinas comerciales, a quienes podrá asignárseles Turnos Diagramados los días sábados en una proporción del 10 al 15% en función de la dotación. La Comisión Paritaria establecerá el porcentaje de aplicación en las oficinas comerciales, teniendo en cuenta sus dotaciones.

La Comisión Paritaria podrá considerar la ampliación a cualquier otro sector por razones justificables de servicio.

#### ART. 20 - DESCANSO SEMANAL

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

#### ART. 21 - DESCANSO ENTRE JORNADAS

El trabajador gozará entre jornada y jornada de un descanso mínimo de (12) horas, salvo en los casos previstos en el artículo 18 (Emergencia) del presente Convenio.

#### ART. 22 - DESCANSO DURANTE LA JORNADA

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

a) 30 minutos para todo trabajador cuya jornada sea completa y continuada.

b) En el supuesto de jornada reducida, el tiempo de descanso será proporcional a dicha jornada.

c) Para el caso específico del personal de Operación en centrales de tráfico que opera través de sistemas digitales tendrá asimismo, un descanso visual de 10 minutos por cada período de 2 horas de trabajo corrido en su puesto de Operación.

d) Los descansos se otorgarán preferentemente cuando promedia la jornada excepto, que por necesidades operativas, circunstancias estacionales y/o climáticas deban otorgarse en otro momento.

#### ART. 23 - TRABAJOS EN DIAS FERIADOS

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

## CAPITULO IV

### MODALIDADES

#### ART. 24 - TRABAJADORES EVENTUALES Y DE TEMPORADA

El desempeño de los trabajadores eventuales, de temporada y con contratos de duración determinada, se regirá por la legislación vigente en la materia.

#### ART. 25 - DISPONIBILIDAD

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

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

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

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

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

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

4. LA EMPRESA podrá afectar al presente régimen al personal perteneciente a los siguientes Grupos Laborales:

Ingeniería/Especializados, Equipos, Empalmador/Líneas, Servicios al Cliente/Servicio Post Venta, Comunicaciones, Almacenes y Servicios Generales.

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

#### ART. 26 - DISPONIBILIDAD - INCOMPATIBILIDADES

En los días en que el trabajador se encuentre en situación de disponibilidad o guardia pasiva, no podrá ser convocado a realizar Emergencias (art. 18) y Turno Diagramado (art. 19).

#### ART. 27 - GRUPOS MOVILES

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

El trabajador deberá actuar en todo el ámbito geográfico del plantel bajo su jurisdicción, salvo los casos contemplados en el artículo 18.

Es tarea inherente del trabajador del grupo móvil el manejo de unidades automotores.

Los trabajadores de grupos móviles están comprendidos en el sistema de turnos diagramados o disponibilidad según corresponda.

#### ART. 28 - BRIGADAS MOVILES

Se entiende por Brigada Móvil a la cuadrilla de Construcción de Líneas que por razones de trabajo específico, deba hacer vida de campaña.

Sin perjuicio de los demás beneficios que le otorga el presente Convenio, las condiciones básicas de trabajo en las Brigadas móviles, se ajustarán a las siguientes normas:

- a) El suministro de elementos para la preparación de alimentos correrá por cuenta de LA EMPRESA.
- b) Cuando las Brigadas se instalen en lugares poco poblados, LA EMPRESA facilitará salvo casos de fuerza mayor debidamente comprobados, los medios de transporte requeridos para el traslado de los residentes habituales del campamento al centro urbano más próximo, en los días no laborables. Las unidades automotores de propiedad de LA EMPRESA estarán a tales efectos, al servicio de los trabajadores que pertenezcan a la Brigada de que se trate, exclusivamente. Cumplido el traslado y mientras el trabajador permanezca en la localidad, la unidad quedará estacionada frente a la oficina existente en la misma o en el lugar que dispongan LA EMPRESA.
- c) Como alojamiento del trabajador, LA EMPRESA proveerá elementos y viviendas que reúnan condiciones mínimas de higiene, comodidad y seguridad.
- d) LA EMPRESA suministrará al trabajador los elementos necesarios para la limpieza de la vivienda: jabón, escobas, cepillos, desinfectantes, trapos de piso etc. y aquél estará, obligado, por su parte a mantenerla en perfecto estado de higiene.
- e) Los traslados deberán hacerse, siempre que las circunstancias lo permitan, en horas diurnas, considerando como tales las comprendidas entre las 6 y 20 hs. En los casos en que por necesidades del servicio, deban realizarse fuera de este horario, se compensará al trabajador mediante el tiempo libre que corresponda.
- f) Todo trabajador de Brigadas Móviles, cuando viva en casilla rodante, recibirá una compensación diaria remunerativa por mayores gastos que se indican en el Anexo II.

#### ART. 29 - BRIGADAS SEMI-FIJAS

Se entiende por Brigadas semi-fijas las cuadrillas de construcción que efectúan su trabajo teniendo un lugar de asiento fijo y una determinada zona geográfica de actuación.

Sin perjuicio de los demás beneficios que le otorga el presente Convenio, las condiciones básicas de trabajo en las Brigadas Semi-Fijas se ajustarán a las siguientes normas:

- a) En ningún caso podrán permanecer fuera de su lugar de asiento por un período que supere los 30 días.
- b) Cuando las Brigadas Semi-Fijas se desempeñen a más de 40 Km. de su lugar de asiento, para alojamiento del trabajador, LA EMPRESA proveerá una casilla rodante que reunirá condiciones mínimas de higiene, comodidad y seguridad.

Cuando se desempeña a menos de 40 Km. de su lugar de asiento, el trabajador será transportado diariamente desde éste hacia el lugar de prestación de servicios y también su regreso a la base, salvo los casos excepcionales en que se estime conveniente la aplicación del Art. 51 del Convenio vigente.

- c) El suministro de elementos de cocina necesarios para la preparación de alimentos, correrá por cuenta de LA EMPRESA.
- d) LA EMPRESA suministrará al trabajador los elementos necesarios para la limpieza de la vivienda: jabón, escobas, cepillos, desinfectante, trapos de piso, etc. y aquél estará obligado por su parte a mantenerla en perfecto estado de higiene.
- e) Los traslados deberán hacerse siempre que las circunstancias lo permitan en horas diurnas, considerando como tales las comprendidas entre las 6 y 20 hs. En los casos en que por necesidades del servicio, originadas por razones de emergencia, deban realizarse fuera de este horario, se compensará al trabajador con tiempo libre las horas correspondientes.
- f) El tiempo que demanden los viajes para tomar y dejar servicio en el lugar de trabajo, dada la proximidad de la ubicación de la casilla rodante al sitio de trabajo, se encontrará comprendido dentro del horario normal de labor, compensándose con tiempo libre, cuando sea necesario por razones de servicio efectuarlo fuera de la jornada normal de labor.

g) Todo trabajador de Brigadas Semi-Fijas, cuando viva en la casilla rodante, fuera de su asiento habitual recibirá una compensación diaria remunerativa por mayores gastos que se señala en el Anexo II.

## CAPITULO V

### VACANTES - INGRESOS - INTERINATOS

#### ART. 30 – VACANTES

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

LA EMPRESA se compromete a cubrir las vacantes que se produzcan con personal propio, antes de producir nuevos ingresos de personal convenionado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, siempre que se disponga de candidatos que cumplan con los perfiles requeridos para el puesto.

#### ART. 31 - INGRESOS

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

Para los nuevos ingresos EL SINDICATO podrá postular a través de su registro, los candidatos que considere conveniente, quienes deberán cumplir los requisitos establecidos por LA EMPRESA.

A los efectos de este artículo LA EMPRESA elaborará un Registro Unico de postulantes para el ámbito de EL SINDICATO.

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

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

Los postulantes que no aprobaran las evaluaciones teóricas y/o prácticas que exigiera LA EMPRESA, podrán ser presentados por EL SINDICATO en oportunidad de nuevas convocatorias.

#### ART. 32 - INTERINATOS

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

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

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

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

#### ART. 33 - REINGRESO

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

## CAPITULO VI

### TRASLADOS - ADSCRIPCIONES - COMISIONES – DESPLAZAMIENTOS

#### ART. 34 - TRASLADOS – ADSCRIPCIONES

Cuando existan necesidades de servicio, LA EMPRESA podrá efectuar traslados y adscripciones.

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

En estos casos, los trabajadores deben tener al menos 2 (dos) años de servicios efectivos y permanentes en su lugar de asiento. Las causas para solicitar un traslado o adscripción son las que se indican a continuación:

a) Razones de salud propia.

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

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

#### ART. 35 - TRASLADO DEL CONYUGE

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

#### ART. 36 - TIEMPO ENTRE TRASLADOS

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

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

#### ART. 37 - TRASLADOS - NOTIFICACION - GASTOS

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

El empleador requerirá la conformidad expresa del trabajador con el cambio propuesto.

La aplicación de lo dispuesto en el presente artículo, no podrá implicar en ningún caso el ejercicio irrazonable de las facultades del empleador de modificar las condiciones laborales de los trabajadores, en los términos de lo dispuesto por el art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias.

También se le reconocerá treinta (30) días del viático pactado en el artículo 51, no remunerativo y no sujeto a rendición.

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

#### ART. 38 - PERMUTAS

Los trabajadores de LA EMPRESA 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 nueva permuta o traslado.

#### ART. 39 - COMISIONES - ADSCRIPCIONES

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

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

#### ART. 40 - COMISIONES -COMODIDADES- LICENCIA

LA EMPRESA deberá procurar, previo a una comisión por más de una jornada a una localidad a más de 40 Km. del lugar de residencia, el alojamiento del trabajador. En caso contrario, éste podrá disponer de hasta un máximo de tres (3) horas a efectos de proporcionarse dichas comodidades de alojamiento.

El albergue gestionado por LA EMPRESA, constituirá una obligación de residencia para el trabajador sólo durante el primer día de su comisión, pudiendo luego mudar su estancia a un lugar diferente al procurado por LA EMPRESA, pero sin derecho a la franquicia horaria mencionada precedentemente.

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

#### ART. 41 - DESPLAZAMIENTOS TRANSITORIOS

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

### CAPITULO VII

#### COMPENSACIONES Y ADICIONALES

#### ART. 42 - SALARIOS

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

Cuando se trate de trabajadores que desarrollen sus tareas habituales a tiempo parcial, percibirán las remuneraciones en la proporcionalidad que corresponda. Si la jornada se cumple parcialmente en horario nocturno se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

#### ART. 43 - BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD

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

Cuando deba ajustarse la antigüedad, en los casos que se indican a continuación, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Al trabajador de jornada reducida, cuando pase a desempeñar funciones de tiempo entero, se le computará 1 (un) mes de antigüedad por cada 140 horas trabajadas hasta el 30/4/91; de un mes de antigüedad por cada 160 horas trabajadas a partir del 01/05/91.

b) Al trabajador de temporada, se le computará a todos los efectos el total de tiempo efectivamente trabajado, conforme a las disposiciones legales y convencionales vigentes.

El personal de jornada reducida, cobrará la proporción correspondiente.

La antigüedad a los efectos exclusivamente del cobro de esta bonificación, se computará desde el primer día del mes en que se cumpla el requisito.

#### ART. 44 - PREMIO POR PRODUCTIVIDAD Y PRESENTISMO

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

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

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

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

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

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

El premio será pagado conjuntamente con la liquidación de haberes de los meses de marzo y septiembre respectivamente.

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

#### ART. 45 - ADICIONAL IDIOMAS

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

#### ART. 46 - FALLA DE CAJA

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

Los trabajadores que, además de sus funciones específicas deban hacer tareas de caja, cobranza o pago percibirán en concepto de falla de caja una compensación no remunerativa según Anexo III, de acuerdo al Decreto 592/95, por cada día en que ejecuten dichas tareas.

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

#### ART. 47 - AUTOMOTORES FUNCION ADICIONAL

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

#### ART. 48 - UNIDADES ESPECIALES

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

#### ART. 49 - DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO

Se establece como feriado el día 18 de Marzo de cada año, en virtud de conmemorarse el día del Trabajador Telefónico.

#### ART. 50 - HORAS EXTRAORDINARIAS

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo lo dispuesto en el artículo 18 y 25 de este convenio y lo establecido por el artículo 203 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Excepcionalmente, en aquellas unidades en que sea necesario por razones estructurales realizar horas extraordinarias, se asignarán rotativamente. LA EMPRESA abonará con el 50% de recargo las horas extraordinarias en días hábiles de trabajo que excedan la jornada normal y con el 100% las que se cumplan en sábados, domingos y feriados nacionales y provinciales.

Para el personal que trabaje en régimen de turnos diagramados, si realizaran horas extraordinarias en su día de trabajo (inclusive si es sábado, domingo o feriado) la hora será abonada con el 50% de recargo. Si las horas extraordinarias las realiza en su día franco de descanso, serán abonadas al 100%. Estos porcentajes se incrementarán cuando se realice en horas nocturnas de acuerdo a la legislación vigente.

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

#### ART. 51 - VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES

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

a) El tiempo empleado en el viaje, entre las 0 y 24 horas se considerará como trabajado, hasta alcanzar la jornada normal de tareas a los fines de franco compensatorio, no debiendo compensarse el que exceda la misma. Cuando un viaje se efectúe en camarote el período comprendido entre las 22 y 7 horas, no se considerará trabajado.

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

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

d) Los gastos dispuestos en el inc. e) se abonarán en forma fraccionada según corresponda.

e) El importe por compensación de viáticos no remunerativos se abonará de la siguiente forma:

1. Desayuno \$ 4, cuando la comisión se inicie antes o finalice después de las 8 hs. y siempre que la empresa no le haya provisto alojamiento con desayuno no incluido.

2. Almuerzo \$ 16, cuando la comisión se inicie antes o finalice después de las 12 hs.

3. Cena \$ 16, cuando la comisión se inicie antes o finalice después de las 21 hs.

4. Alojamiento \$ 43, cuando corresponda por haber pernoctado.

5. Gastos menores, \$ 6, cuando se tenga derecho a la percepción de los cuatro rubros precedentes en forma conjunta.

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

g) No se encuentran comprendidos en este artículo los trabajadores que se desempeñan en grupos o brigadas móviles y brigadas semi-fijas que se regirán por sus propias disposiciones.

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

#### ART. 52 - VIATICOS POR GASTOS DE DESAYUNO, ALMUERZO Y CENA

Cuando por estrictas necesidades del servicio el personal prolongue su jornada normal en 2 o más horas como consecuencia de la realización de horas extraordinarias y las mismas coincidan con las horas habituales de desayuno, almuerzo o cena, el empleado percibirá como compensación por los gastos, el correspondiente plus de comida que se indica en el anexo III.

En estos casos al igual que en lo prescripto en el artículo 53, se entenderán como no remunerativas y al solo efecto de compensación de gastos (viático no sujeto a rendición de cuentas, en los mismos términos del artículo 106 de la L.C.T.).

#### ART. 53 - VIATICOS

LA EMPRESA abonará, en concepto de viático de carácter no remunerativo y no sujeto a rendición de \$ 50 (pesos cincuenta) mensuales, de conformidad con lo establecido en el artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo.

#### ART. 54 - MEDIOS DE MOVILIDAD PROPIOS

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

#### ART. 55 - ZONAS DE TURISMO

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

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

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

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

De existir actas complementarias que involucren a otras localidades no previstas en el presente, se procederá a su incorporación en el apartado que corresponda.

#### ART. 56 - ZONAS DESFAVORABLES

Se establece una compensación mensual para el trabajador que tenga su lugar de asiento en las localidades ubicadas en zonas desfavorables, cuyo porcentual sobre los sueldos asignados queda establecido a continuación:

a) Del 100% en las localidades ubicadas en la Provincia de Tierra del Fuego, Provincia de Santa Cruz e Islas del Atlántico Sur.

b) Del 50% para las localidades ubicadas en la Provincia del Chubut y para las localidades de Uspallata, Las Cuevas y Puente del Inca (Mendoza), Uzquidum (Neuquén), el Maitén (Río Negro), Departamento de los Andes (Salta), Susques y Rinconada (Jujuy), Antofagasta de la Sierra y Tinogasta (Catamarca), y Gral. Sarmiento y Famatina (La Rioja).

c) Del 50% en San Carlos de Bariloche.

d) Del 25% en Carmen de Patagones (Buenos Aires), Malargüe (Mendoza) y las restantes localidades de La Pampa, Río Negro y Neuquén. En Clorinda (Formosa), Puerto Bermejo y Presidente R. S. Peña (Chaco). Desde Humahuaca, a la Quiaca y Libertador Gral. San Martín (Jujuy), Repetidora Iríbicuá (Corrientes), Jachal (San Juan), Embarcación, Oran, Tartagal, Araguairay, Pichanal, Colonia Santa Rosa (Salta), San Javier, Concepción de las Sierras, Bernardo de Irigoyen y San Antonio (Misiones).

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

Localidades incluidas en el inciso a) \$ 120,00

Localidades incluidas en el inciso b) \$ 80,00

Localidades incluidas en el inciso c) \$ 75,00

Localidades incluidas en el inciso d) \$ 62,50

En los casos de viáticos por trabajos en la Antártida Argentina, el importe será de \$ 125,00.

A los efectos del fraccionamiento previsto en el Art. 51 inciso e), los importes se establecen en el Anexo III.

Al trabajador con lugar de asiento permanente en las zonas indicadas en los incisos a) y b), se le abonará adicionalmente la suma que se establece en el Anexo II como módulo "Compensación por Gastos Mayores en

zonas Desfavorables", asimismo percibirán las sumas establecidas en el Anexo III, como "Compensación Gastos Mayores en Zonas Desfavorables" en vales alimentarios.

#### ART. 57 - COMPENSACIONES NO REMUNERATIVAS

Las partes dejan constancia que lo establecido en los artículos 51, 52 y 53 del presente Convenio, ha sido acordado de conformidad con lo dispuesto por el artículo 106 de la Ley de Contrato de Trabajo, por lo que los importes que se abonan por los conceptos mencionados en los mismos, no constituyen remuneración y se hayan exentos de aportes y contribuciones previsionales y de obra social.

#### ART. 58 - ADICIONAL POR CAPACITACION

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

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

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

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

### CAPITULO VIII

#### SUBSIDIOS

#### ART. 59 - COMISION - GASTOS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

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

#### ART. 60 - GUARDERIAS

LA EMPRESA cumplimentará la guarda o custodia de los hijos menores de 6 años de las trabajadoras telefónicas, cuando éstos cumplan dicha edad hasta el 30 de junio de dicho año, en cuyo caso el presente beneficio sólo se percibirá hasta el mes de inicio del ciclo lectivo (Primer Grado).

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

El beneficio indicado precedentemente será otorgado por LA EMPRESA, a su opción, ya sea mediante guarderías propias, cuando su capacidad lo permita, en guarderías contratadas a terceros, o mediante el pago de una compensación no remunerativa, según se indica en el Anexo III, previa presentación del comprobante emitido por quien preste el servicio.

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

#### ART. 61 - COMPENSACION ESCOLARIDAD

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

Esta compensación por gastos de escolaridad no reviste carácter remunerativo.

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

#### ART. 62 - BECAS

LA EMPRESA instrumentará un sistema de Becas para hijos de trabajadores comprendidos en el presente Convenio, a efecto de cursar estudios secundarios en colegios nacionales, provinciales o municipales. Cuando por falta de vacantes en las instituciones oficiales citadas, el trabajador se vea imposibilitado de inscribir a su hijo en estos establecimientos, las solicitudes serán objeto de tratamiento en la Comisión Paritaria de Interpretación. A este efecto los trabajadores interesados deberán acreditar fehacientemente las circunstancias anotadas, mediante certificado emitido por la autoridad pública competente.

Las Becas a otorgar anualmente serán quinientas cuarenta (540) entre todos los solicitantes de la dotación convencionada del país, cuyo monto unitario será equivalente al señalado en el Anexo III. Las Becas se otorgarán únicamente a los hijos del personal que se indica más arriba para cursar estudios secundarios en colegios nacionales, provinciales o municipales de Segundo a Séptimo año según la Carrera que cursen.

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

- Del trabajador/trabajadora-padre, madre o de ambos si trabajan en LA EMPRESA: nombre y apellido, y N°. de legajo.

- Del hijo: nombre y apellido, edad, estudios que cursa, año a cursar, total de años de la carrera, certificado de estudios expedidos por la Escuela.

Las Becas se adjudicarán hasta completar los cupos señalados en este artículo a los mejores calificados en el año lectivo anterior, considerando además para la selección el menor sueldo del padre o la madre si ambos trabajaran en LA EMPRESA, tomándose en cuenta para los trabajadores de tiempo parcial la proporción en relación al del tiempo entero en cada uno de los casos, cantidad de hijos y antigüedad en LA EMPRESA, en este orden y para los casos de igualdad en los promedios.

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

Las Becas se abonarán únicamente a los Beneficiarios que mantengan su condición de alumno regular. La Administración del Sistema será responsabilidad de LA EMPRESA y suministrará a EL SINDICATO, la nómina de los beneficiarios que se encuentren dentro de su ámbito de aplicación personal.

#### ART. 63 - QUINQUENIOS

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

En caso de muerte del trabajador este beneficio será abonado a quien éste haya designado, salvo que el trabajador hubiera optado por adherirse al seguro de vida previsto en el artículo 107 del presente Convenio Colectivo, en cuyo caso los beneficios de éste sustituyen al anterior.

#### ART. 64 - GASTOS DE SEPELIO

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

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

Para la percepción del citado beneficio, será necesaria la presentación del comprobante correspondiente emitido por quien preste el servicio.

#### ART. 65 - GASTOS POR FALLECIMIENTO

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

#### ART. 66 - COMPENSACION TARIFA TELEFONICA

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

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

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

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

#### ART. 67 - APOORTE FONDO COMPENSADOR

Con relación a los Jubilados y Pensionados de las Empresas Telefónicas, LA EMPRESA efectuará mensualmente un aporte al Fondo Compensador del 0,9% de los salarios básicos que se depositará en los mismos plazos establecidos en el Art. 104 del presente.

### CAPITULO IX

#### LICENCIAS

#### ART. 68 - REGIMEN DE LICENCIAS – ALCANCES

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

a) Permanente: desde la fecha de su incorporación las licencias establecidas en el presente capítulo, salvo los trabajadores de las Agencias con menos de 31 líneas instaladas, que tendrán derecho a las licencias de los artículos 70, 80, 82, 83 y 88.

b) De Temporada: tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 73 del presente Capítulo.

c) Contratado: en la extensión que fije el contrato.

#### ART. 69 - LICENCIA ORDINARIA - PRESCRIPCIONES

La licencia anual por vacaciones, es obligatoria e irrenunciable, con percepción de haberes y será otorgada por LA EMPRESA de acuerdo a las siguientes prescripciones:

a) Se otorgará por año calendario, dentro de las épocas y con arreglo a los turnos que se fijarán en las distintas dependencias. Para tal fin LA EMPRESA establecerá con suficiente antelación los programas anuales correspondientes, en forma tal que la cantidad de trabajadores ausentes a un mismo tiempo no signifique entorpecimiento para el desarrollo de la labor que cada sector tuviera asignada. La distribución de las vacaciones correspondientes a cada año calendario tendrán lugar entre el primero de abril del año al que se imputen y el treinta y uno de marzo del año siguiente.

b) En la programación de licencias se tendrá en cuenta, dentro de lo posible, la fecha para la cual los trabajadores las solicitaron, siempre que con ello no se contrarie lo señalado en el inciso a) precedente, en cuyo caso los programas anuales correspondientes se podrán fijar rotando las fechas entre todo el personal con relación a las gozadas en años anteriores.

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

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

#### ART. 70 - VACACIONES - PLAZOS

El trabajador gozará de un período mínimo de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda los cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de (5) años no exceda de diez (10) años.
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de quince (15) años.
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de quince (15) años no exceda los veinte (20) años.
- e) De cuarenta y dos (42) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal, aquella que tendría el trabajador al treinta y uno (31) de diciembre del año que correspondan las mismas.

La Comisión Paritaria continuará evaluando las disposiciones del presente artículo.

#### ART. 71 - REQUISITOS PARA SU GOCE - COMIENZO DE LA LICENCIA

El trabajador para tener derecho cada año al beneficio establecido en el Art. 69 de este capítulo, deberá haber prestado servicio durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario. A este efecto, se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el día siguiente hábil, si aquél fuera feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado. Ante solicitud del trabajador LA EMPRESA podrá autorizar el inicio de la licencia en otro día.

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

#### ART. 72 - TIEMPO TRABAJADO - SU COMPUTO

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

#### ART. 73 - FALTA DE TIEMPO MINIMO - LICENCIA PROPORCIONAL

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 70, gozará de un período de descanso anual en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computables de acuerdo a lo establecido en el Art. anterior.

#### ART. 74 - VACACIONES - CESE LABORAL

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

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

#### ART. 75 - ACUMULACION DE VACACIONES

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

## ART. 76 - INTERRUPCION VACACIONES

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

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

LA EMPRESA podrá interrumpir o dejar sin efecto la licencia anual del trabajador por graves razones de servicio, entendiéndose por éstas aquellas que impliquen la paralización de los servicios de telecomunicaciones a causa de todo tipo de catástrofes naturales y situaciones de fuerza mayor que justifiquen la interrupción, tomando a su cargo los gastos de traslado y/o hospedaje incurridos y comprobados.

## ART. 77 - LICENCIAS VARIAS

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

1. Matrimonio legítimamente constituido en virtud de leyes argentinas.

- a) Del trabajador doce (12) días.
- b) De sus hijos un (1) día.

2. Por nacimiento de hijos o guarda con fines de adopción al trabajador (2) días (1 hábil).

3. Por fallecimiento:

- a) Del cónyuge o parientes consanguíneos o afines de primer grado: padres, padrastros, hijos, hijastros y hermanos (incluso los unilaterales), cinco (5) días.
- b) De segundo grado, excepto hermanos, es decir: abuelos, abuelos políticos, nietos, nietos políticos, cuñados, suegros, nuera y yernos, dos (2) días
- c) De tercer grado, tíos, sobrinos, primos, un (1) día.

4. Enfermedad de un miembro del grupo familiar:

Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar constituido en el hogar, se otorgará una licencia extraordinaria paga de hasta seis (6) días continuos o discontinuos por año calendario; cuando la enfermedad de aquellos revista extrema gravedad esta licencia podrá ampliarse hasta veinticinco (25) días continuos o discontinuos por año calendario.

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

En todos los casos los trabajadores deberán certificar el hecho invocado y LA EMPRESA podrá constatarlo a través de su Servicio Médico. La suma de estas licencias, con goce de haberes no excederá veinticinco (25) días en el año calendario.

5. Mudanza: un (1) día.

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

7. Donación de sangre: un (1) día, en concordancia con lo dispuesto por el Decreto 375/89, se otorgará a todo trabajador que donare sangre, quien percibirá su jornal íntegro por un día en que se efectúe la donación y hasta cuatro (4) veces por año con un intervalo entre cada extracción de 90 días. A tal efecto, el trabajador comunicará previamente su ausencia a LA EMPRESA y presentará posteriormente el certificado correspondiente.

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

La Comisión Paritaria, continuará evaluando las disposiciones del presente artículo.

#### ART. 78 - LICENCIA POR EXAMEN

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

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

El beneficiario deberá solicitar el otorgamiento de la licencia con 48 horas de antelación y presentar posteriormente el certificado expedido por el instituto en el que curse los estudios, donde conste el haber rendido examen, dentro del término de 30 días.

#### ART. 79 - LICENCIA POR CARGOS PUBLICOS

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

### CAPITULO X

#### ENFERMEDADES - ACCIDENTES

#### ART. 80 - ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE - PLAZO – REMUNERACION

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

En ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado será inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especies 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 éstas circunstancias fuesen sobrevinientes.

#### ART. 81 - LICENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTES - PROCEDIMIENTOS

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

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

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

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

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

5. 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.

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

#### ART. 82 - ACCIDENTE DE TRABAJO

En caso de accidente de trabajo, LA EMPRESA cumplimentará lo dispuesto por la Ley 24.557 y sus modificatorias, y decretos reglamentarios. Se indica en ANEXO IV el procedimiento a seguir.

#### ART. 83 - CONSERVACION DE EMPLEO

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

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

#### ART. 84 - REINCORPORACION

Vigente el plazo de conservación de empleo, si del accidente o enfermedad inculpable, resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviera 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 L.C.T.

#### ART. 85 - 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 ubicarlo en una vacante donde éste pueda realizar las tareas propias de la función. En ningún caso le será reducida su remuneración.

Sí no le fuere posible ubicarlo en una vacante cuyas funciones pudiera desarrollar, se le abonará la indemnización prevista en el Art. 83 del presente Convenio.

#### ART. 86 - CERTIFICADOS MEDICOS

Podrán extender certificados los médicos de reparticiones nacionales, provinciales, o municipales y/o los médicos particulares, debiendo agregarse elementos de juicio que permitan identificar la existencia real de la causa invocada. La certificación referida será remitida a LA EMPRESA.

#### ART. 87 - VERIFICACION MEDICA

El trabajador enfermo o accidentado facilitará en todos los casos la verificación de su estado de salud por parte de los médicos designados por LA EMPRESA. A los efectos de la constatación, en casos de ausencia por enfermedad los médicos de LA EMPRESA sólo podrán concurrir al domicilio del empleado dentro del horario comprendido entre las siete (7) y veintiuna (21) horas. No resultará obligatorio el envío de médico a domicilio. En el caso que LA EMPRESA no optare por el envío, el trabajador deberá ajustarse al siguiente procedimiento:

a) De encontrarse apto en los días posteriores deberá concurrir al servicio de Medicina Laboral de LA EMPRESA.

b) De encontrarse apto para reanudar sus tareas, deberá reintegrarse a su puesto del trabajo en su horario habitual.

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

## CAPITULO XI

### MATERNIDAD Y ADOPCION

#### ART. 88 - 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 licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

La trabajadora deberá 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 reanudarlo vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 80.

#### ART. 89 - ESTADO DE EXCEDENCIA

Distintas situaciones. Opción en favor de la Mujer.

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

- a) Continuar su trabajo en LA EMPRESA, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicios que se le asigne por este inciso. En tal caso, la compensación será equivalente al 35% de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 de la L.C.T. por cada año de servicio.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en LA EMPRESA a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara 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, es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo.

#### ART. 90 - 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 encontrara en período de lactancia corresponderá también los beneficios que regula el Art. 91.

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. 91 - PERIODO DE GESTACION

A petición de parte y previa certificación de la necesidad por el Servicio Médico de LA EMPRESA que así lo aconseje, podrá acordarse el cambio de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad. En caso de no poder otorgarse el cambio de tareas y no pudiendo la trabajadora continuar realizando sus labores habituales por prescripción médica, se otorgará la licencia del artículo 79 que no será acumulativa con la prevista en el último párrafo del artículo 87.

#### ART. 92 - LACTANCIA - DESCANSO

1. Toda madre de lactante tendrá derecho a optar por:

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

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

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

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

#### ART. 93 - REGIMEN DE PROTECCION A LA LACTANCIA

Atento la particularidad que significa la división de LA EMPRESA, que impide cumplimentar el sistema de adscripción la Comisión Paritaria establecerá un régimen de protección a la lactancia.

### CAPITULO XII

#### REPRESENTACIONY RELACIONES GREMIALES

#### ART. 94 – REPRESENTACIONGREMIAL

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

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

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

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

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

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

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

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

h) EL SINDICATO notificará a LA EMPRESA, los delegados que representan al personal convenionado en cada establecimiento o edificio.

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

#### ART. 95 - DELEGADOS GREMIALES

Son funciones del Delegado Gremial:

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

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

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

#### ART. 96 - COMUNICACIONES GREMIALES

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

#### ART. 97 - CREDITO HORARIO GREMIAL

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

Este plazo podrá ampliarse a pedido fundado de EL SINDICATO.

#### ART 98 - LICENCIAS GREMIALES

Los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales, con personería gremial, en organismos que requieren representación gremial, dejarán de prestar servicio, y gozarán de licencia automática sin goce de haberes teniendo derecho de reserva del puesto y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones.

#### ART. 99 - PERMISOS GREMIALES

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

a) Acción gremial en el edificio: los delegados del personal sólo podrán dejar su puesto de trabajo, previo aviso fehacientemente a su superior para realizar tareas gremiales dentro de su Sección, Oficina o Edificio, con estimación del tiempo que asumirán en dicha gestión.

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

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 servicio, en forma circunstancial (permisos) o en forma estable (licencia). En tales supuestos, las remuneraciones y aportes previsionales y de la seguridad social que correspondan al empleador serán solventados por la asociación sindical hasta el momento de la reincorporación del trabajador a su empleo.

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

e) El crédito horario gremial que establece el Art. 96 será de aplicación exclusiva en el punto a) del presente artículo.

#### ART.100 - FONDO ESPECIAL

LA EMPRESA se compromete a aportar mensualmente a EL SINDICATO el equivalente al 2% mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias y \$ 14 mensuales por cada empleado convenionado por sindicato, con destino al fondo de asistencia social, capacitación, formación y entrenamiento de EL SINDICATO. Las sumas resultantes serán depositadas por LA EMPRESA a la orden de EL SINDICATO en la institución bancaria que ésta designe dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

#### ART.101 - CONTRIBUCION SOLIDARIA

LA EMPRESA retendrá a cada trabajador convencionado, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el 1,6% mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias con destino a capacitación, formación y entrenamiento de EL SINDICATO en los términos del segundo de párrafo del artículo 9 de la Ley 14.250.

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

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

En igual período LA EMPRESA entregará a EL SINDICATO, un listado de los aportantes y el monto retenido a cada uno en soporte y formato a convenir.

#### ART. 102 - CARTELERAS

LA EMPRESA colocará carteleras adecuadas en los inmuebles para que EL SINDICATO pueda fijar, sólo en dichos lugares, los comunicados relacionados con sus actividades.

#### ART. 103 - COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y modificación del presente Convenio y la composición de los diferendos entre las partes, que se integrará con igual número de representantes de LA EMPRESA y de EL SINDICATO.

Serán sus atribuciones:

a) La de interpretar y modificar con carácter general la presente Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de sus partes signatarias.

Las decisiones de esta Comisión sólo tendrán validez cuando se hubieren adoptado por unanimidad. En caso contrario, las partes podrán recurrir a los mecanismos señalados en el párrafo b) del presente artículo o directamente a la justicia para hacer valer sus derechos.

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

A tal fin, cualquier divergencia de carácter colectivo deberá ser presentada a esta Comisión, por LA EMPRESA o EL SINDICATO, absteniéndose durante la tramitación de adoptar medidas de acción directa.

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

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

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

d) Las partes, de común acuerdo, podrán denunciar en este ámbito el presente convenio, aún durante la vigencia del mismo y comunicar de ello al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

#### ART. 104 - COMISION EMPRESA - GREMIO Higiene y Seguridad Laboral

Las partes se comprometen a la plena observancia de las normas de Higiene y Seguridad Laboral, procurándose el establecimiento de metas graduales que en LA EMPRESA se instrumenten 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 del medio ambiente de trabajo.

A tal fin, se ratifica la Comisión asesora en esta materia que se integrará con cuatro representantes de LA EMPRESA e igual número de EL SINDICATO que funcionará en forma permanente.

Las recomendaciones de esta Comisión se formularán por acuerdo unánime de las partes, y deberán ser elevadas, para su tratamiento, a la Comisión Paritaria dentro de un plazo de 15 (quince) días. Esta última a su vez, deberá expedirse dentro de los 60 (sesenta) días de recibida la recomendación.

Las funciones de la Comisión Empresa-Gremio de Higiene y Seguridad Laboral, entre otras, podrán ser:

- a) Observar el cumplimiento de las normas específicas en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- b) Contribuir para que se proteja la salud de los trabajadores mediante acciones de prevención en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo.
- c) Recomendar sobre la correcta utilización de los elementos de protección personal correspondientes, tratando de que se reduzcan, controlen o eliminen riesgos en su misma fuente.
- d) Promover un clima de permanente cooperación entre la dirección de la empresa y los trabajadores para contribuir a la prevención de los riesgos ocupacionales y al mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- e) Sugerir acciones destinadas a prevenir, controlar o eliminar las causas de los accidentes de trabajo.
- f) Tomar conocimiento de los registros de estadísticas, estudios y actuaciones referidas a accidentes de trabajo remitidos por LA EMPRESA a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).
- g) Realizar a solicitud de la Comisión Paritaria los estudios tendientes a detectar y prevenir las posibles patologías del trabajo vinculadas al cambio tecnológico.
- h) Investigar accidentes de trabajo graves y/o mortales y en su consecuencia, realizar recomendaciones sobre medidas preventivas que se extraigan de tal investigación.

#### ART. 105 - CUOTA SOCIETARIA - RETENCIONES ESPECIALES - CREDITOS

En materia de cuota sindical, LA EMPRESA se ajustará 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.

De igual manera será agente de retención de los créditos que EL SINDICATO otorgue a los trabajadores y comunique a LA EMPRESA, en concordancia con lo establecido en el Art. 132 t.o. de la ley 20.744, que remitirá a la organización gremial igual que en los casos anteriores.

#### ART. 106 - ACUERDOS PARITARIOS

La Comisión Paritaria creada por el Art. 102 del presente Convenio podrá, modificar o incorporar a la presente Convención Colectiva de Trabajo, como parte de la misma, a todos los acuerdos que se celebren dentro del plazo de vigencia de la presente Convención.

### CAPITULO XIII

#### CLAUSULAS ESPECIALES

#### ART. 107 - INDEMNIZACIONES

La Comisión Paritaria analizará y resolverá las pautas de aplicación del régimen que al respecto corresponde, las que nunca podrán afectar el orden público laboral.

#### ART. 108 - SEGURO DE VIDA OPTATIVO

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

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

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

- MUERTE POR CUALQUIER CAUSA.
- INCAPACIDAD TOTAL POR ACCIDENTE.
- INCAPACIDAD TOTAL POR ENFERMEDAD.
- DOBLE INDEMNIZACION POR MUERTE ACCIDENTAL: hasta los 66 años de edad.
- SUICIDIO.
- INDEMNIZACION ADICIONAL POR HIJO POSTUMO.

c) COSTO INICIAL: 0,39 por mil sobre capital asegurado, del cual la Empresa se harán cargo de las 2/3 partes.

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

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

f) COMPAÑIAS CONTRATADAS: TELECOM contratará la poliza pertinente.

g) BENEFICIOS: ante la verificación de cualquiera de los siniestro cubiertos, la Compañía de Seguros liquidará a los beneficiarios designados, una suma igual a 24 veces el último sueldo percibido, determinado del modo establecido en el punto Ñ.

h) BENEFICIARIOS: los beneficiarios del seguro serán exclusivamente los que se designen en las fichas que LA EMPRESA distribuye. En caso de no existir ficha, serán los herederos legales.

i) INCOMPATIBILIDAD CON EL BENEFICIO DE QUINQUENIOS: tal como fuera establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo, a todo empleado que al momento de su muerte en etapa activa estuviera incorporado al seguro, no le será aplicable el beneficio de Quinquenios por muerte establecido bajo el Artículo 63 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, ya que es de aplicación lo indicado en el segundo párrafo del citado artículo.

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

k) PLAZO DE COBRANZA DE LOS BENEFICIOS: la póliza contratada obliga a la Compañía Aseguradora a pagar los beneficios dentro de los 15 días de cumplimentados la totalidad de los requisitos exigidos por aquella.

l) DURACION DEL SEGURO: el seguro permanecerá vigente desde la fecha en que LA EMPRESA lo instrumentó y hasta:

- 1) la renuncia al mismo formulada por escrito por el interesado;
- 2) la modificación o derogación del seguro de vida efectuada en el convenio colectivo de trabajo;
- 3) la cesación de la relación laboral con LA EMPRESA por cualquier causa, excepto jubilación ordinaria en que regirá lo indicado en el punto N.

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

n) JUBILADOS: no obstante lo dispuesto en el apartado M, todo aquel empleado que se jubilara en forma ordinaria en la empresa, podrá, de así quererlo, continuar con el seguro de vida, con el costo totalmente a su cargo y dentro de las disposiciones y condiciones establecidas por las distintas aseguradoras, ya sea en cobertura, capitales asegurados, costo y forma de pago de la prima. La cobertura será solamente la de muerte por cualquier causa, excepto suicidio. Las aseguradoras no podrán ofrecer al empleado que se retire por jubilación ordinaria, un capital asegurado inferior a 8 sueldos al momento del retiro, salvo que éste, voluntariamente decida contar con un

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

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

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

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

Asimismo transcurrido el período de suscripción inicial, LA EMPRESA establecerá los mecanismos adecuados para la incorporación al seguro, ya sea de los nuevos empleados que ingresan, como de aquellos que no habiéndose incorporado al inicio desean hacerlo posteriormente.

LA EMPRESA mantendrá informado al personal sobre cualquier variación del costo que pudiera producirse.

#### ART. 109 - CAMBIOS TECNOLOGICOS

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

a) Alternativas de asignación de nuevas tareas.

b) Alternativas de apertura de cursos de capacitación para el personal interesado en su reconversión laboral y que se hallare en condiciones psíquicas y físicas para cumplir nuevas tareas.

c) Alternativas de traslados.

d) Eventuales posibilidades de desvinculación.

#### ART. 110 - CAMBIOS ORGANIZACIONALES

Cuando LA EMPRESA implemente cambios en la organización del trabajo por razones tecnológicas, económicas y/o de mercado, que pudieran afectar las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores comprendidos por el presente Convenio y que por su índole (concentraciones, enrutamientos, etc.) implicara impactos desiguales en el empleo en distintas zonas geográficas del territorio nacional, deberá comunicar a EL SINDICATO con una antelación no menor a 30 días, su magnitud, alcance y personal involucrado. Dentro de dicho plazo, EL SINDICATO podrá realizar propuestas alternativas a los proyectos inicialmente planteados, que serán evaluadas por LA EMPRESA, aplicándose, de ser necesario, los incisos a) a d) del Art. 108 del presente Convenio.

#### ART. 111

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

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

#### ART. 112 - TRABAJOS A TERCEROS

Las partes acuerdan que el otorgamiento por parte de LA EMPRESA de trabajos a terceros dentro del plan de expansión, no afectará a la dotación permanente de las mismas. Cuando como consecuencia de necesidades circunstanciales del servicio, generadas por una excesiva acumulación de tareas de mantenimiento que son realizadas normal y habitualmente por los trabajadores de LA EMPRESA y que no puedan ser atendidas por éstos,

LA EMPRESA informará a EL SINDICATO el otorgamiento de trabajos a terceros y el tiempo estimado de duración de los mismos.

#### ART.113 - MOVILIDAD FUNCIONAL

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

En este marco las partes se comprometen a lo siguiente:

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

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

#### ART. 114 - GRUPOS LABORALES

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

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

#### Art. 115 - RECOMENDACIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

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

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

ANEXO I

#### PERSONAL COMPRENDIDO - ENCUADRE

Realizada la adecuación de las dotaciones actuales a los nuevos grupos laborales y a sus correspondientes escalas, se efectúa un nuevo reagrupamiento con polivalencia funcional, quedando definidos los nuevos grupos y categorías:

#### GRUPOS LABORALES

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

## 1. GRUPO INGENIERIA /ESPECIALIZADOS

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

Categorías:

1: Categoría de ingreso

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

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

D: Oficial de Ingeniería/Oficial Especializado -

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

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

## 2. GRUPO EQUIPOS

DESCRIPCION: a título enunciativo se enumeran las siguientes funciones: instalación, aceptación, operación y mantenimiento de centrales y de sus equipos de supervisión, prueba y energía; sus centros de telesupervisión y sus centros de mantenimiento; laboratorio y depósitos; equipos de alta y baja capacidad; mantenimiento de torres, mástiles y antenas; radioenlaces y sistemas de transmisión de voz, datos e imagen (telemática).

Categorías:

1: Categoría de ingreso

B: Auxiliar de Equipos

C: Auxiliar de Equipos

D: Oficial de Equipos

E: Oficial Múltiple de Equipos

F: Oficial Especializado de Equipos

## 3. GRUPO EMPALMADOR LINEAS

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

Categorías:

1: Categoría de ingreso

A: Auxiliar Empalmador - Líneas

B: Auxiliar Empalmador-Líneas

C: Oficial Empalmador - Líneas

D: Oficial Empalmador - Líneas Especializado

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

#### 4. GRUPO SERVICIOS AL CLIENTE/POST VENTA

DESCRIPCION: a título enunciativo se enumeran, entre otras, las siguientes funciones: Instalación y reparación de abonados; equipos terminales de abonado, teléfonos públicos, líneas de telex, transmisión de datos, radiodifusión y otros servicios; trabajos administrativos de mantenimiento y actualización de la información relativa a líneas, numeración de abonados y asignaciones; pruebas, mediciones, análisis y despacho de órdenes encaminadas a la localización de averías para su reparación; atención del servicio de reclamaciones.

Categorías:

1: Categoría de ingreso

A: Auxiliar Servicios al Cliente/Auxiliar de Post Venta

B: Auxiliar Servicios al Cliente/Auxiliar de Post Venta

C: Oficial Servicios al Cliente / Oficial Post Venta Especializado

D: Oficial Especializado Servicios al Cliente/Oficial Post Venta Especializado

E: Supervisor Servicios al Cliente / Encargado de Grupo Post Venta

#### 5. GRUPO ALMACENES Y SERVICIOS GENERALES

DESCRIPCION: a título enunciativo se enumeran, entre otras, las siguientes funciones: Gestiones administrativas, operativas y otras que hacen al abastecimiento de materiales, equipos, herramientas y demás existencias para el plantel y de apoyo a éste.

Mantenimiento, control e inspección de edificios y vehículos, así como de sus servicios y equipamiento que sirvan a la expansión y explotación del servicio y de atención al personal. Atención de los servicios de maestría y mensajería.

Categorías:

1: Categoría de ingreso

A: Auxiliar de Almacenes y Servicios Generales -

B: Auxiliar de Almacenes y Servicios Generales -

C: Oficial de Almacenes y Servicios Generales.

D: Oficial Especializado de Almacenes y Servicios Generales

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

#### 6. GRUPO ADMINISTRATIVO-COMERCIAL

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

Categorías:

1: Categoría de ingreso

A: Auxiliar Administrativo

B: Auxiliar Administrativo

C: Administrativo

D: Administrativo Especializado / Representante Comercial de 2da.

E: Supervisor Administrativo /Representante Comercial de 1ra.

## 7. GRUPO OPERACION

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

Establecimiento de comunicaciones manuales urbanas e interurbanas, de telex y de los servicios de informaciones, así como el desarrollo complementario de los mismos.

Categorías:

1: Categoría de ingreso

A: Auxiliar de Tráfico

B: Auxiliar de Tráfico

C: Operador de Tráfico

D: Operador Especializado de Tráfico

E: Supervisor de Tráfico

## 8. GRUPO OPERADOR INTERNACIONAL

DESCRIPCION: a título enunciativo se enumeran, entre otras, las siguientes funciones: Establecimiento de comunicaciones internacionales e Información internacional.

Categorías:

1: Categoría de ingreso

B: Operador Internacional

C: Operador Principal Internacional

D: Operador Supervisor Internacional

E: Supervisor Operador Especializado Internacional

## 9. GRUPO COMUNICACIONES

DESCRIPCION: a título enunciativo se enumeran, entre otras, las siguientes funciones: Establecer radiocomunicaciones con buques de navegación, bases móviles y terrestres, aeronaves, etc.

Asignación, instalación, mantenimiento, operación y supervisión de equipos y redes asociadas de servicios de valor agregado. Atención del centro de soporte al cliente. Facturación por medio de PC's. Operación de telex.

Categorías:

1: Categoría de ingreso

A: Auxiliar en Comunicaciones

B: Auxiliar en Comunicaciones

C: Auxiliar en Comunicaciones

D: Oficial en Comunicaciones

E: Oficial Especializado en Comunicaciones

F: Encargado de Comunicaciones

## CAPACITACION

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

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

## SISTEMA DE PROMOCIONES

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

### 1. PUBLICACION DE VACANTES

Deberán efectuarse con antelación no inferior a 30 días a la fecha de la admisión de solicitudes, y tendrá una amplia difusión en todos los ámbitos de LA EMPRESA.

En toda publicación de convocatoria se hará constar expresamente:

- a) Perfil de función y descripción general de tareas.
- b) Condiciones que deben reunir los postulantes.
- c) Temario de la evaluación teórico-práctico y fecha de inicio de las mismas.
- d) Duración del período de formación (si corresponde).
- e) Número y clase de vacantes a cubrir.
- f) Plazo, forma y lugar en que deberán presentarse las solicitudes.

### 2. CONCURSO

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

- a) Antecedentes y experiencia laboral.
- b) Concepto de la jefatura inmediata
- c) Examen teórico - práctico.

### 3. SELECCION

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

### 4. CURSOS DE FORMACION

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

## 5. VERIFICACION GREMIAL

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

- a) El seguimiento-oposición lo ejercerá EL SINDICATO, a cuyo efecto podrá asignar un veedor del acto examinador.
- b) Tendrá además como misión verificar la publicación de las vacantes, la calificación de los postulantes y la lista del personal seleccionado.
- c) LA EMPRESA informará a EL SINDICATO, el programa y resultado de las promociones que vayan realizando durante cada ejercicio anual.

## 6. CLAUSULAS ESPECIALES

- a) Todo trabajador que habiendo aprobado el examen de selección y por razones de cupo de vacantes no pudiese acceder a una promoción, así como también aquel trabajador que no aprobara el examen, tendrá derecho a una información detallada sobre su evaluación.
- b) La aprobación de examen que por razones de cupo de vacantes no hubiesen dado lugar a una promoción, no se considerarán válidos para una nueva convocatoria, debiendo el trabajador cumplir con los requisitos exigidos en esta oportunidad.
- c) La desaprobación de un examen limitará la postulación a una nueva convocatoria por el término de 6 (seis) meses.
- d) Se crea la categoría de ingreso "1". En los grupos laborales que tienen categoría "A" los vuelcos de la categoría "1" a la categoría "A" se producirán automáticamente luego de doce meses de permanencia en la primera y los vuelcos de la categoría "A" a la categoría "B" se producirán luego de transcurridos doce meses de permanencia en la "A". Los grupos laborales que no tiene categoría "A", el personal ingresante de categoría "1" volcará automáticamente a la categoría "B", luego de 12 meses de permanencia en categoría "1". Las actuales categorías "B" de las distintas especialidades laborales, podrán continuar en carreras técnicas operativas, previa evaluación y examen de aptitud y según las vacantes que se produzcan, las mismas se cubrirán anualmente mediante publicación de concursos, con la participación de la entidad gremial.

## CATEGORIAS DE INGRESOS

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

## ASIGNACIONES ADICIONALES

El trabajador con personal a cargo que reviste en las categorías 5 de alguno de los grupos laborales y 4 de los grupos Telegestión y Líneas, percibirá una asignación de los de su sueldo básico, en tanto y en cuanto no deje de cumplir una función con tal característica, cuando por modificación de su función o de la estructura de LA EMPRESA, deje de poseer personal a cargo, el trabajador dejará de percibir automáticamente la asignación.

El personal que hasta la fecha del presente acuerdo percibía efectivamente la asignación denominada "Acta 28/6/94-Anexo D1", continuará percibiéndola, estando excluidos de dicho pago aquellos trabajadores afectados a grupos de trabajo en turno diagramado.

CATEGORIA	SUMA NOMINAL
A	\$ 48
B	\$ 53
C	\$ 60
D	\$ 69
E	\$ 77
F	\$ 85

El personal que hasta la fecha del presente acuerdo percibía efectivamente la asignación denominada "Acta 28/6/94-Anexo D2", continuará percibiéndola, estando excluidos de dicho pago aquellos trabajadores afectados a grupos de trabajo en turno diagramado.

ANEXO II

Escalas salariales mayo de 2006 hasta el 30/09/2006 / Conceptos remunerativos

y no remunerativos

Categorías convencionales

CATEGORIAS	REMUNERATIVO		CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS	
	Básico	Plus	Suma No Remunerativa	Viáticos*
1	978		229	50
2	1177		275	50
3	1344		314	50
4	1524		360	50
4 (Ex D)	1524	24	360	50
5	1727		404	50
5 (Ex F)	1727	61	404	50
6	1860		471	50

Escalas salariales desde 1º de OCTUBRE de 2006 hasta el 31/12/2006 / Conceptos remunerativos y no remunerativos

Categorías convencionales

CATEGORIAS	REMUNERATIVO	CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS	
	Básico	Suma No Remunerativa	Viáticos*
1	1102	125	50
2	1327	151	50
3	1515	172	50
4	1736	197	50
5	1947	221	50
6	2140	228	50

Escalas salariales desde 1º de ENERO de 2007 / Conceptos remunerativos y no remunerativos

Categorías convencionales

CATEGORIAS	REMUNERATIVO	CONCEPTOS NO REMUNERATIVOS	
	Básico	Suma No Remunerativa	Viáticos*
1	1174	53	50
2	1414	64	50
3	1615	72	50
4	1850	83	50
5	2075	93	50
6	2229	142	50

\*Suma no remunerativa estipulada en el art. 53 del presente convenio.

CATEGORIA	VALES ALIMENTARIOS
1	150
2	150
3	225
4	265
5	290
6	315

Aclaración sobre el beneficio de vales alimentarios: Respecto de los vales alimentarios o tickets, el personal de tiempo parcial y/o por agencia los percibirá según la proporcionalidad que corresponda. LA EMPRESA otorgará a todos los trabajadores activos a la fecha de suscripción del presente instrumento, un beneficio social de carácter adicional equivalente a la duodécima parte de la suma anualmente entregada en concepto de vales alimentarios (Ley 24.700). Este beneficio será entregado conjuntamente con los haberes del mes de diciembre de cada año, en vales alimentarios.

REMUNERATIVO

<b>CATEGORIA</b>	<b>INC. "A"</b> <b>\$"</b>	<b>INC. "B"</b> <b>\$</b>	
A	472,50	236,25	MONTO MENSUAL
B	517,50	258,75	MONTO MENSUAL
C	567,50	283,75	MONTO MENSUAL
D	622,50	311,25	MONTO MENSUAL
E	692,50	346,25	MONTO MENSUAL
F	762,50	381,25	MONTO MENSUAL

AGENCIAS - Escalas Salariales

Horario	\$
7 a 20 hs.	658
7 a 22 hs.	671
7 a 24 hs.	684
Permanente	696

ANEXO III

NO REMUNERATIVO

<b>CONCEPTO</b>	<b>\$</b>	<b>FORMA DE PAGO</b>
Viáticos por comisiones y adscripciones (Art. 51)	85	Monto diario
<b>Fraccionamiento Inciso e)</b>		
Desayuno	4	Monto diario
Almuerzo	16	Monto diario
Cena	16	Monto diario
Alojamiento	43	Monto diario
Gastos Menores	6	Monto diario
Plus por comida (Art. 52)	12	Monto diario
<b>Medios de Movilidad Propios (Art. 54)</b>		
Automotor < 1000 cc	0,10	Monto por Km.
	6,40	Monto Diario

MODULO COMPENSACION GASTOS MAYORES EN ZONAS DESFAVORABLES en VALES ALIMENTARIOS (Art. 56 C.C.T. y Art. 105 bis L.C.T.)

<b>CATEGORIA</b>	<b>INC. "A"</b> \$	<b>INC. "B"</b> \$	
A	120,00	60,00	MONTO MENSUAL
B	130,00	65,00	MONTO MENSUAL
C	140,00	70,00	MONTO MENSUAL
D	160,00	80,00	MONTO MENSUAL
E	170,00	85,00	MONTO MENSUAL
F	190,00	95,00	MONTO MENSUAL

VIATICOS EN ZONAS DESFAVORABLES (Art. 56 C.C.T.)

<b>Localidades Art. 56</b>	<b>Desayuno</b> \$	<b>Almuerzo / Cena</b> \$	<b>Alojamiento</b> \$	<b>Gastos Menores</b> \$	<b>Total Viáticos</b> \$
Inc. a)	4,80	19,20	69,60	7,20	<b>120,00</b>
Inc. b)	3,20	12,80	46,40	4,80	<b>80,00</b>
Inc. c)	3,00	12,00	43,50	4,50	<b>75,00</b>
Inc. d)	2,50	10,00	36,25	3,75	<b>62,50</b>
Antártida	5,00	20,00	72,50	7,50	<b>125,00</b>

La empresa asignará al personal representado una tarjeta prepaga telefónica (tarjeta Telecom Global) para que puedan establecer comunicaciones telefónicas por el equivalente de \$ 20 mensuales.

ANEXO IV

ACCIDENTES DE TRABAJO

Con la finalidad de precisar los procedimientos a realizar en los casos de accidentes de trabajo, de evaluar las causas de los mismos y de dar tratamiento a controversias de cualquier naturaleza surgidas entre el trabajador y la ART, las partes acuerdan:

CLAUSULA 1: PROCEDIMIENTO

En caso de accidentes de trabajo, ya sea que estos se produzcan durante la jornada de trabajo o "In Itinere", el procedimiento a seguir será el siguiente:

a) EL TRABAJADOR:

- Si se trata de una lesión menor y puede deambular, debe concurrir al consultorio médico de la empresa si el horario lo permite.

- De no tratarse de una lesión menor, se comunicará inmediatamente con el Centro Coordinador de Atención Permanente, CECAP, (Res. SRT N° 310/02), de la Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART), para su atención y/o traslado a un Centro Médico de la ART.

- Efectuará exposición judicial en sede policial del accidente de trabajo (ya sea durante el trabajo o en "In Itinere"), en forma personal en caso de poder deambular, o mediante quien designe de no poder hacerlo.

- Avisará o hacer que le avisen a su supervisor

- Informará a EL SINDICATO.

- Cuando tenga el alta del médico de la ART y previo a la reincorporación a su puesto de trabajo, debe concurrir al consultorio médico de LA EMPRESA.

b) LA EMPRESA:

- La supervisión deberá denunciar telefónicamente el accidente de trabajo o in itinere al Centro Coordinador de Atención Permanente, CECAP, (Res. SRT N° 310/02), de la Aseguradora de Riesgo de Trabajo (ART) e informar inmediatamente a RRHH (Higiene y Seguridad Laboral).

- Mantendrá información actualizada de los números de teléfonos del CECAP.

c) LAS ART contratadas por LA EMPRESA:

- Brindará asistencia médica, farmacéutica, ortopedia y rehabilitación al trabajador accidentado, de conformidad con la normativa vigente o la que en el futuro la reemplace.

- Investigarán las causas y circunstancias del accidente de trabajo o in itinere, a fin de tomar los recaudos para la evitabilidad de un hecho similar a futuro.

- Otorgarán el alta médica y estimarán, en caso de existir, el grado de incapacidad, comunicando en ambos casos en forma fehaciente al trabajador y a LA EMPRESA de conformidad con la normativa vigente o la que en el futuro la reemplace.

d) EL SINDICATO:

- Gestionará, a solicitud del trabajador, la solución de eventuales reclamos por las prestaciones, altas médicas y estimación del grado de incapacidad ante las ART y LA EMPRESA.

- Asesorarán al trabajador, en casos de controversias con la ART, ante denuncias formuladas por el mismo en los organismos contemplados en la Ley de Riesgo de Trabajo N° 24.577 (Comisiones Médicas y Superintendencia de Riesgo de Trabajo).

## CLAUSULA 2: DIFUSION - MEDIDAS PREVENTIVAS

LA EMPRESA se compromete a difundir las medidas preventivas y las normativas básicas a cumplimentar en casos de accidentes de trabajo, así como también a la instalación de obleas en las unidades automotoras con instrucciones tanto en casos de accidentes de trabajo como de emergencias médicas.

## EMERGENCIAS MEDICAS

LA EMPRESA brindará el servicio de emergencias médicas en los casos de urgencias por descompensación física del trabajador, cuando la necesidad se origine dentro del horario laboral y estando el trabajador en servicio. Ello, sin perjuicio de poder solicitar la intervención de la obra social a los efectos de evitar cualquier demora en la atención médica. LA EMPRESA asume este compromiso en los términos del artículo 5 del Dec. 1338/96, Ley 19.587, como asistencia inicial por emergencias médicas presentadas durante la jornada de trabajo, hasta tanto se encuentre en condiciones de hacerse cargo el servicio médico de la obra social que le correspondiera al trabajador. El servicio de emergencias será el responsable del tratamiento y derivación según corresponda.

Se entenderá como descompensación física a todo malestar y/o inconveniente físico que no tenga relación directa con el trabajo (Lipotimia, Hipertensión, Fiebre, Mareos, etc.).