

## **CAPÍTULO I CONDICIONES GENERALES DEL CONVENIO**

### **ART. 1 PARTES INTERVINIENTES**

Entre la F.O.E.T.R.A Sindicato Buenos Aires y Telecom Argentina Stet France Telecom S.A. se conviene celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa en los términos de la legislación vigente que rige la materia.

### **ART. 2 ÁMBITO DE APLICACIÓN TERRITORIAL**

El presente convenio resultará de aplicación al personal comprendido de Telecom Argentina Stet France Telecom S.A. en el ámbito de representación de F.O.E.T.R.A. Sindicato Buenos Aires.

### **ART. 3 ÁMBITO DE APLICACIÓN TEMPORAL**

El plazo de vigencia del presente Convenio será de 3 años, debiendo iniciarse su renegociación 60 días antes del vencimiento del plazo acordado. El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigencia el primer día del mes siguiente al de su homologación.

### **ART. 4 ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL**

El presente Convenio Colectivo será de aplicación exclusiva al personal cuya tarea sea la de establecer contactos con clientes a través de canales telefónicos con asistencia de sistemas informáticos, con el objetivo de recabar información comercial o realizar tareas inherentes a la comercialización de productos y/o servicios (información, asesoramiento, promoción, venta, censos, etc.) que desarrollan tareas en el Call Center de la Empresa y que se encuentran incluidas en las categorías profesionales definidas en este convenio.

Este personal no podrá realizar tareas que estén descriptas en el CCT 201/92 (o el instrumento convencional que lo sustituya) ni las funciones de los servicios 110 y 112.

### **ART. 5 REMISIÓN A LEYES GENERALES**

Las condiciones de trabajo y relaciones entre la parte empleadora y trabajadora comprendida en el presente convenio o con sus representantes que no estén reguladas por esta convención, serán regidas por las leyes y demás normativas vigentes o las que en el futuro la sustituyan.

### **ART. 6 CLÁUSULA SUSTITUTORIA**

Sin perjuicio de aquellos derechos que se deriven de disposiciones legales, la presente Convención Colectiva sustituye en su totalidad respecto del personal incluido dentro de su ámbito específico de aplicación, todo derecho u obligación emergente de normativa de carácter colectivo, derivada de convenios, actas, acuerdos, resoluciones y cualquier otro acto o disposición regulatoria que no hubiese sido recogida por la misma. Este instrumento constituye para las partes y sus representados, desde su entrada en vigencia y hasta su vencimiento, la única norma convencional de carácter obligatorio que rige sus relaciones.

## **CAPÍTULO II CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

### **ART. 7 CATEGORÍAS**

El personal comprendido en este Convenio será encuadrado conforme al detalle que obra en el Anexo I. El encuadre de nuevas funciones y/o categorías no previstas será pactado por la Comisión Paritaria.

### **ART. 8 CAPACITACIÓN**

La Empresa dispondrá la realización de programas de capacitación con la finalidad de atender las necesidades de preparación de su personal, tanto por los cambios tecnológicos como por reestructuración funcional exigidas para la evolución y desarrollo de las mismas.

La concurrencia a las actividades de capacitación y entrenamiento correspondientes tendrá carácter obligatorio para los trabajadores designados por la Empresa.

Las partes se comprometen a proporcionarse información respecto de la capacitación que brinden a efectos de mejorar y optimizar la actividad que ambas desarrollen.

#### **ART. 9 PRIMEROS AUXILIOS**

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

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

#### **ART. 10 PATROCINIO LEGAL**

La Empresa asumirá el patrocinio legal o defensa del trabajador demandado cuando este 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. 11 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. 12 NOTIFICACIONES**

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

#### **ART. 13 DISCIPLINA**

Ante la existencia de hechos que pudieran constituir posibles incumplimientos de las obligaciones laborales por parte del personal comprendido en el presente convenio, la Empresa se compromete ante la eventualidad de tener que adoptar medidas disciplinarias, que las mismas se apliquen cuidando de satisfacer las necesidades de la organización del trabajo en la Empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

Una vez recepcionada por el trabajador la notificación escrita de la medida disciplinaria y sus fundamentos, este tendrá derecho a recurrir a la Organización Gremial y a realizar un descargo por los hechos que se le imputen, pudiendo cuestionar la procedencia y el tipo o extensión de la medida disciplinaria.

Para tal fin el trabajador podrá producir el descargo por escrito, contando con un plazo máximo de 48 horas, computadas en días hábiles, a partir de la notificación de la medida disciplinaria.

Vencido el plazo de 7 días hábiles, desde la notificación de la Empresa de la medida disciplinaria y luego de realizado o no el descargo correspondiente del trabajador, la Empresa deberá definir la situación, ya sea suprimiendo, sustituyendo por otra o ratificando según los casos la medida disciplinaria mencionada.

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

#### **ART. 14 MODALIDADES DE CONTRATACION**

La Empresa podrá utilizar las modalidades de contratación que se adecuen a sus requerimientos en el marco legal vigente.

Las partes acuerdan con carácter excepcional la celebración de contratos a plazo determinado, los que se regirán por las normativas legales vigentes.

Estos trabajadores, durante la vigencia de su contrato, tendrán los derechos y obligaciones fijados en este Convenio.

**ART. 15 PERÍODO DE PRUEBA**

Las partes acuerdan la ampliación en los contratos de trabajo a tiempo indeterminado, del periodo de prueba que autoriza la ley vigente, extendiendo su vigencia a un plazo de 6 meses.

**CAPÍTULO III JORNADA DE TRABAJO****ART. 16 JORNADA DE TRABAJO**

La jornada de trabajo diaria será de seis (6) horas de lunes a viernes, con las excepciones establecidas en la legislación vigente y en el presente Convenio.

**ART. 17 JORNADA REDUCIDA**

Los trabajadores de jornada reducida cumplirán jornada de trabajo no inferior a dos (2) horas diarias y continuadas. En ningún caso se reducirá la jornada de trabajo, salvo que medie pedido del interesado y conformidad de la Empresa.

El aumento de jornada será optativo para el trabajador.

**ART. 18 HORAS NOCTURNAS**

La jornada de trabajo integra o parcialmente nocturna se regirá conforme a lo establecido por la ley vigente en la materia.

**ART. 19 HORARIOS**

La Empresa podrá establecer los horarios, conforme a las tareas y funciones que desempeñan los trabajadores, a los requerimientos de la organización del trabajo y a la debida atención al cliente. Asimismo, podrá establecer horarios especiales de acuerdo a circunstancias climáticas, o estacionales.

Los cambios de turno u horarios serán optativos para el trabajador o deberán ser comunicados por la Empresa con una antelación no menor de 15 días, salvo casos de fuerza mayor, o necesidades del servicio imprevistas.

**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 DÍAS SÁBADOS**

El personal, a pedido de la Empresa, podrá concurrir a trabajar cinco (5) horas los días sábados de 08:00 a 21:00 horas mediante el pago de un suplemento establecido en el Anexo II.

**ART. 22 DESCANSO ENTRE JORNADAS**

El trabajador gozará entre jornada y jornada de un descanso mínimo de doce (12) horas.

**ART. 23 DESCANSO DURANTE LA JORNADA**

El trabajador cuya jornada sea completa, usufructuará un descanso de 30 (treinta) minutos dentro de la jornada, que se fraccionará en 2 (dos) periodos de 15 minutos cada uno, a los efectos de cumplimentar los descansos fisiológicos y/o visuales luego de lapsos de entre 2 horas y 2 horas 20 minutos de trabajo.

El trabajador cuya jornada sea reducida, usufructuará un descanso proporcional al tiempo de trabajo y de conformidad a lo establecido en el párrafo anterior.

**ART. 24 DESCANSOS DEL PERSONAL FEMENINO**

Las partes acuerdan en interés y beneficio del personal femenino que los descansos sean los pactados en este Convenio, sustituyendo al establecido en el Art. 174 de la LCT.

En tal sentido, la homologación del presente constituirá suficiente autorización de carácter general y permanente para su otorgamiento con la extensión señalada.

#### **ART. 25 TRABAJOS EN DÍAS 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.

### **CAPÍTULO IV VACANTES - INGRESOS - INTERINATOS**

#### **ART. 26 INGRESOS**

Cuando la Empresa decida producir nuevas contrataciones de personal, FOETRA podrá postular los candidatos que considere conveniente, los que el empleador los considerará en iguales condiciones que los restantes candidatos de distinto origen, a efectos de determinar quienes reúnen las mejores condiciones de acuerdo a los requisitos que en cada caso se establezca.

Los postulantes que no aprobaran las evaluaciones teóricas y/o prácticas que exigiera la Empresa, podrán ser presentados por F.O.E.T.R.A. en oportunidad de nuevas convocatorias.

### **CAPÍTULO V COMPENSACIONES Y ADICIONALES**

#### **ART. 27 SALARIOS BÁSICOS**

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 con jornada reducida percibirán las remuneraciones en la proporción correspondiente a las horas diarias trabajadas.

#### **ART. 28 INCENTIVOS POR COMERCIALIZACIÓN**

El trabajador percibirá además del salario básico, una remuneración variable sujeta a cumplimiento de resultados y/u objetivos. Dicha remuneración tendrá los topes que se indican en el Anexo II.

El cumplimiento de resultados y/o objetivos exigidos variaran de acuerdo a las fluctuaciones del mercado sobre la oferta y la demanda de productos y servicios que se comercialicen. Los mismos podrán ser modificados por la parte empleadora toda vez que sea necesario, debiendo notificar con la debida anticipación al trabajador el cambio en los requerimientos.

Sólo los empleados con grado 2, 3 y 4 serán incluidos en la política de remuneración variable.

#### **ART. 29 ADICIONAL POR CAPACITACIÓN INICIAL**

Todo trabajador de grado 0 tendrá un curso de capacitación inicial de hasta 120 días durante el cual cobrará un importe fijado en el Anexo II.

Esta remuneración será garantizada hasta su promoción a grado 1.

#### **ART. 30 ADICIONAL POR CAPACITACIÓN COMPLEMENTARIA**

Todo trabajador de grado 1 que esté afectado al curso de capacitación complementaria la Empresa le abonará un importe fijado en el Anexo II.

Esta remuneración será garantizada hasta su promoción a grado 2.

#### **ART. 31 ASIGNACIÓN COMPLEMENTARIA**

La Empresa abonará al personal comprendido en la presente Convención una asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la doceava parte de las remuneraciones del mes, la que se hará efectiva mensualmente.

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

### **ART. 32 DÍA DEL TRABAJADOR TELEFÓNICO**

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

## **CAPÍTULO VI SUBSIDIOS**

### **ART. 33 GUARDERÍAS**

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

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

El beneficio indicado precedentemente será otorgado por la Empresa, a su opción, ya sea mediante guarderías propias cuando su capacidad lo permita; en guarderías contratadas a terceros; o mediante el pago de una compensación no remunerativa según se indica en el Anexo III, previa presentación del comprobante emitido por quien preste el servicio. No obstante el monto del recibo o factura que presente la trabajadora el tope de la compensación no remunerativa que reconocerá la Empresa será el que se indica en el Anexo II. En ausencia del referido recibo o factura el beneficio tendrá un valor mensual bruto equivalente al tope indicado en el Anexo III.

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

## **CAPÍTULO VII LICENCIAS**

### **ART. 34 LICENCIA ORDINARIA - PRESCRIPCIONES**

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

- a) Se otorgará por año calendario, dentro de las épocas y con arreglo a los turnos que se fijaren en las distintas dependencias. Para tal fin la Empresa establecerá con suficiente antelación los programas anuales correspondientes, en forma tal que la cantidad de trabajadores ausentes a un mismo tiempo no signifique entorpecimiento para el desarrollo de la labor que cada sector tuviere asignada. La distribución de las vacaciones correspondientes a cada año calendario tendrá lugar entre el primero de Abril del año al que se imputen y el treinta y uno de Marzo del año siguiente.
- b) En la programación de licencias se tendrá en cuenta, dentro de lo posible, la fecha para la cual los trabajadores la solicitaron, siempre que con ello no se contraríe lo señalado en el inc. a) precedente, en cuyo caso los programas anuales correspondientes se podrán fijar rotando las fechas entre todo el personal con relación a las gozadas en años anteriores.
- c) La Empresa pondrá en conocimiento del trabajador la fecha de iniciación de su licencia con cuarenta y cinco días corridos de antelación al comienzo de ella como mínimo.
- d) A pedido del trabajador, y supeditado a razones de servicio, la licencia podrá ser fraccionada.

### **ART. 35 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 veinte (20) años.

d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda los 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.

#### **ART. 36 REQUISITOS PARA SU GOCE - COMIENZO DE LA LICENCIA**

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

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

#### **ART. 37 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. 38 FALTA DE TIEMPO MÍNIMO - LICENCIA PROPORCIONAL**

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 36 Requisitos para su goce – Comienzo de la Licencia, gozará de un período de descanso anual , en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computables de acuerdo a lo establecido en el Art. anterior.

#### **ART. 39 VACACIONES - CESE LABORAL**

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

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

#### **ART. 40 ACUMULACIÓN VACACIONES**

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

#### **ART. 41 INTERRUPCIÓN VACACIONES**

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

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

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

#### **ART. 42 LICENCIAS VARIAS**

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

- 1) Matrimonio legítimamente constituido en virtud de leyes argentinas.
  - a) Del trabajador doce (12) días.
  - b) De sus hijos un (1) día.
- 2) Por nacimiento de hijos o guarda con fines de adopción al trabajador dos (2) días, (1 hábil).
- 3) Por fallecimiento:
  - a) Del cónyuge o parientes consanguíneos o afines de primer grado: padre, padrastos, hijos, hijastros, y hermanos (incluso los unilaterales), cuatro (4) días. Cuando estos fallecimientos ocurrieran a más de quinientos kilómetros se otorgarán dos (2) días corridos más de licencia también paga, debiendo justificar la realización del viaje.
  - b) De segundo grado, excepto hermanos, es decir: abuelos, abuelos políticos, nietos, nietos políticos, cuñados, suegros, nueras y yernos, dos (2) días.
- 4) Mudanza: dos (2) días.
- 5) 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.
- 6) 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.

#### **ART. 43 LICENCIA POR ENFERMEDAD FAMILIAR**

Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar constituido en el hogar, se otorgará una licencia sin goce de remuneraciones de hasta 30 días por año.

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

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

#### **ART. 44 LICENCIAS POR EXAMEN**

El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, diez (10) días de licencia como máximo por año para los estudiantes secundarios.

El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, veinte (20) días de licencia como máximo por año para los estudiantes universitarios, a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de cuatro (4) días por examen. Cuando en el año se excediera de cinco exámenes sin repetirlos se otorgarán cuatro (4) días más de licencia con goce de remuneraciones. Estas licencias así establecidas, a solicitud del empleado/a, podrán acumularse al período ordinario de vacaciones anuales.

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

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

#### **ART. 45 LICENCIAS CARGOS PÚBLICOS**

Cuando el trabajador fuera elegido o designado para desempeñar cargos electivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal, en el caso de plantearse una incompatibilidad, tendrá derecho a usar licencia

sin goce de sueldo por el término que dure su mandato, debiendo reintegrarse a sus tareas, dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido ó designado.

## **CAPÍTULO VIII ENFERMEDADES - ACCIDENTES**

### **ART. 46 ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE - PLAZO REMUNERACIÓN**

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 tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años y de seis (6) meses si fuere mayor. En los casos que el trabajador tuviere cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, Convención Colectiva de Trabajo o decisión del empleador.

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

### **ART. 47 LICENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTES INCULPABLE - 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 deban interrumpir sus licencias por vacaciones, están obligados a comunicar fehacientemente tal circunstancia en el día y dentro de las primeras horas con relación a la fijada para la iniciación de sus tareas a su oficina de asiento, como condición indispensable para que el médico de la Empresa pueda justificarla a partir de esa fecha, salvo caso de fuerza mayor debidamente justificada. En esta comunicación el trabajador deberá indicar el domicilio en que se encuentra, cuando este 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. 48 ACCIDENTE DE TRABAJO**

En caso de accidente de trabajo la Empresa cumplimentará lo dispuesto por la ley 24.557/95 y modificatorias.

La Comisión Paritaria incorporará a esta convención, en el plazo de 120 días, los procedimientos a cumplir para estos casos.

**ART. 49 CONSERVACIÓN DE EMPLEO**

Vencidos 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 el año 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. 50 REINCORPORACIÓN**

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

**ART. 51 ADECUACIÓN DE TAREAS POR ENFERMEDAD**

Cuando la Empresa determine que el trabajador no está capacitado para desarrollar las tareas propias de esta especialidad por razones de salud clínicamente comprobadas tratará de ubicarlo en la Empresa.

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

**ART. 52 VERIFICACIÓN MÉDICA**

El trabajador enfermo o accidentado deberá solicitar en todos los casos la verificación de su estado de salud por parte de los médicos designados por la Empresa. A los efectos de la constatación, en casos de ausencia por enfermedad los médicos de la Empresa solo podrán concurrir al domicilio del empleado dentro del horario comprendido entre las siete (07:00) y veintiuna (21:00) horas.

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

- a) De encontrarse 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 de trabajo en su horario habitual.

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

**ART. 53 CERTIFICADOS MÉDICOS**

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

**CAPÍTULO IX MATERNIDAD Y ADOPCIÓN****ART. 54 PROHIBICIÓN DE TRABAJAR CONSERVACIÓN 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 treinta 30 días, el resto del período total de licencias se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

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

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantizase 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 46 de Enfermedad Inculpable.

#### **ART. 55 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 venia haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicios que se le asigna por este inciso. En tal caso, la compensación será equivalente al veinte y cinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el Art. 245 de la LCT por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la Empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los inc. **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. 56 ADOPCIÓN**

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

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

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

#### **ART. 57 LACTANCIA - DESCANSO**

1º) 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.

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

### **CAPÍTULO X REPRESENTACIÓN Y RELACIONES GREMIALES**

#### **ART. 58 REPRESENTACIÓN GREMIAL**

La Entidad gremial notificará a la Empresa, los delegados que representen al personal comprendido en el presente convenio conforme a la Ley 23.551.

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

La cantidad de delegados de los trabajadores de este convenio se ajustará a la Ley de Asociaciones Sindicales. Hasta la normalización de la representación sindical, estimada en 120 días, el sindicato ejercerá la misma a través de representantes designados en forma directa.

#### **ART. 59 DELEGADOS GREMIALES**

Son funciones del Delegado Gremial:

- a) La representación de los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúe de oficio en el lugar de trabajo y ante la asociación sindical.
- b) La representación de la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.
- c) Dar intervención al Sindicato, en todos los reclamos que efectúan los trabajadores por él representados que no hayan podido tener solución en el lugar de trabajo.

#### **ART. 60 COMUNICACIONES GREMIALES**

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

#### **ART. 61 CRÉDITO 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 F.O.E.T.R.A.

#### **ART. 62 LICENCIAS GREMIALES**

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

#### **ART. 63 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 insumirán en dicha gestión.
- b) **Gestiones gremiales fuera del edificio:** En el supuesto que deban realizar gestiones gremiales fuera del edificio, los delegados deberán comunicarlo previamente a su superior inmediato. El pago de las remuneraciones se encontrará a cargo exclusivo de la Organización Sindical para lo que se deberá contar con la autorización escrita de F.O.E.T.R.A..
- c) **Licencias y permisos gremiales:** Ante el previo requerimiento de la asociación sindical y por razones vinculadas a la administración interna de ella, la Empresa autorizará a los delegados indicados, a dejar de prestar servicios, en forma circunstancial (permiso) o en forma estable (licencia). En tales supuestos, las remuneraciones y aportes previsionales y de la seguridad social que correspondan al empleador serán solventados por la asociación sindical hasta el momento de la reincorporación del trabajador a su empleo.
- d) El tiempo en que los trabajadores desempeñen sus funciones de carácter gremial, será computado a los efectos de establecer su antigüedad o sus años de servicio.
- e) El crédito horario gremial que establece en el artículo Crédito horario gremial será de aplicación exclusiva en el punto a) del presente artículo.

**ART. 64 FONDO ESPECIAL**

La Empresa aportará mensualmente a F.O.E.T.R.A. el equivalente al 2% de las remuneraciones de los trabajadores convenionados con destino a obras de carácter social, asistencial y/o cultural en los términos del artículo 9 de la Ley 23.551 y 4 del decreto 467/88.

Quedan excluidos de la base de cálculo los incentivos por comercialización, los adicionales por capacitación, las horas extras, premios o gratificaciones extraordinarios.

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

En igual periodo la Empresa entregará a F.O.E.T.R.A., un listado de los aportantes y el monto retenido a cada uno en soporte y formato a convenir.

**ART. 65 CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA**

La Empresa retendrá a cada trabajador convenionado el 1,5% mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias con destino a capacitación, formación y entrenamiento de F.O.E.T.R.A. en los términos del segundo párrafo del artículo 9 de la Ley 14.250.

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

Además la Empresa retendrá sobre igual monto con destino al Fondo de Ayuda Mutua a cada trabajador convenionado el 0,1% mensual.

Las retenciones resultantes serán depositadas por la Empresa a la orden de F.O.E.T.R.A., en la institución bancaria que ésta designe dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

En igual periodo la Empresa entregará a F.O.E.T.R.A., un listado de los aportantes y el monto retenido a cada uno en soporte y formato a convenir.

**ART. 66 CUOTA SOCIETARIA - RETENCIONES ESPECIALES - CRÉDITOS**

La Empresa retendrá a todo trabajador que esté afiliado a la F.O.E.T.R.A. la cuota sindical.

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

En igual periodo la Empresa entregará a F.O.E.T.R.A., un listado de los aportantes y el monto retenido a cada uno en soporte y formato a convenir.

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

**ART. 67 CARTELERAS**

La Empresa colocará carteleras adecuadas en los inmuebles para que F.O.E.T.R.A pueda fijar, en dichos lugares, los comunicados relacionados con sus actividades.

**ART. 68 COMISIÓN PARITARIA**

Se constituye un Comisión Paritaria para la interpretación y modificación del presente Convenio y la composición de los diferendos entre las partes que se integrará con representantes de la Empresa y de F.O.E.T.R.A.

Serán sus atribuciones:

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

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

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

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

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

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

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

Ante posibles cambios en las condiciones de trabajo que impliquen modificaciones significativas de los mismos, la Empresa se compromete a informar las mismas a la F.O.E.T.R.A..

#### **ART. 69 COMISIÓN EMPRESA GREMIO HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL**

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

La Comisión asesora en esta materia se integrará con representantes de la Empresa y de F.O.E.T.R.A..

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

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

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

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

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.

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

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 (A.R.T.).

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

#### **ART. 70 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.

#### **ART. 71 INFORMACIÓN EMPRESARIA**

La Empresa suministrará a F.O.E.T.R.A. anualmente la información establecida por el Balance Social. En este se discriminará los datos correspondientes a este convenio tales como modalidades de contratación y cantidad de trabajadores de cada una de ellas, dotaciones, categorías, política de capacitación, etc.

## CAPITULO XI CLÁUSULAS ESPECIALES

### ART. 72 SEGURO DE VIDA

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

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

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

- Muerte por cualquier causa.
- Incapacidad total por accidente.
- Incapacidad total por enfermedad.
- Doble indemnización por muerte accidental: hasta los 66 años de edad.
- Suicidio.

- Indemnización adicional por hijo póstumo.

**c) COSTO INICIAL:** 0,22 por mil sobre el capital asegurado, del cual la Empresa se hará cargo de las 2/3 partes.

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

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

**f) COMPAÑÍAS CONTRATADAS:** las que contrate la Empresa.

**g) BENEFICIOS:** Ante la verificación de cualquiera de los siniestros cubiertos, la Compañía de Seguros liquidará a los beneficiarios designados, un 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 distribuya. En caso de no existir ficha, serán los herederos legales.

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

**j) PLAZO DE COBRANZA DE LOS BENEFICIOS:** La póliza contratada obliga a las Compañías Aseguradoras a pagar los beneficios dentro de los 15 días de cumplimentados la totalidad de los requisitos exigidos por aquéllas.

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

- 1) La renuncia al mismo formulada por escrito por el interesado.
- 2) La modificación o derogación del seguro de vida efectuada en el CCT.
- 3) La cesación de la relación laboral con la Empresa por cualquier causa excepto jubilación ordinaria en que registrá lo indicado en el punto n).

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

**m) 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.

**n) 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 y otros conceptos remunerativos no permanentes.

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

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

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

### **ART. 73 TRABAJO A TERCEROS**

Si las tareas convencionadas en la presente normativa fueran realizadas mediante terceros, la Empresa informará esta circunstancia a la organización gremial.

## ANEXO I PERSONAL COMPRENDIDO – ENCUADRE

### **CATEGORÍAS**

Quedan definidas las siguientes categorías:

#### **Telemarketer Grado 0**

Se considerará Telemarketer Grado 0 al personal ingresante, sin experiencia en funciones similares que debe recibir capacitación de inducción a las tareas y funciones comprendidas en la presente convención.

#### **Telemarketer Grado 1**

Se considerará telemarketer Grado 1 al personal que, habiendo recibido una capacitación de inducción a las tareas y funciones propias de esta convención colectiva, realice contactos con clientes bajo la tutoría de un supervisor el cual evaluará el grado de posesión de competencias funcionales, gestionales y actitudinales que demuestre el empleado y la capacitación específica que le permitan acrecentar el grado de posesión de competencias.

#### **Telemarketer Grado 2 (Representante)**

Se considerará Telemarketer Grado 2 al personal que en forma autónoma puede realizar contactos con clientes, habiendo adquirido las competencias mínimas requeridas para ello.

#### **Telemarketer Grado 3 (Representante Especializado)**

Se considerará Telemarketer Grado 3 al personal que en forma autónoma puede realizar contactos con clientes, habiendo adquirido un grado de posesión medio de las competencias requeridas para ello y haya obtenido evaluaciones satisfactorias en su desempeño.

#### **Telemarketer Grado 4 (Representante Calificado)**

Se considerará Telemarketer Grado 4 al personal que en forma autónoma puede realizar contactos con clientes, habiendo adquirido un grado de posesión superior de las competencias requeridas para ello y haya obtenido evaluaciones superiores en su desempeño.

### **PROMOCIONES**

La evaluación para las promociones será en base a los antecedentes y experiencia laboral, el concepto de la jefatura Inmediata y exámenes teórico -prácticos.

Se confeccionará una lista de los promocionados y se hará la publicación respectiva.

### **CURSO DE FORMACIÓN**

La Empresa impartirá cursos de formación previos a fin de la adecuación al puesto de trabajo y a la función.

### **CLÁUSULAS ESPECIALES**

Todo trabajador tendrá derecho a una información detallada sobre su evaluación.

**La promoción de grado 0 a grado 1 se efectuará automáticamente no más de 120 días del ingreso del trabajador.**

## ANEXO II MONTOS REMUNERATIVOS

### ESCALAS SALARIALES

	GRADO 0	GRADO 1	GRADO 2	GRADO 3	GRADO 4
Sueldo básico de convenio	\$ 380.00	\$ 380.00	\$ 380.00	\$ 380.00	\$ 380.00
A cuenta de futuros aumentos	\$20.00	\$20.00	\$20.00	\$20.00	\$20.00
Total salario básico	\$400,00	\$400,00	\$400,00	\$400,00	\$400,00
Tope máximo de remuneración variable			150% del salario básico y de cualquier adicional que abone la Empresa en forma normal y habitual	200% del salario básico y de cualquier adicional que abone la Empresa en forma normal y habitual	250% del salario básico y de cualquier adicional que abone la Empresa en forma normal y habitual

Los telemarker de grado 4 percibirán además una bonificación especial de \$100 (cien pesos)

#### **Tope Mínimo de Salario Variable**

Cuando la Empresa establezca políticas de incentivos basadas en porcentajes de objetivos a alcanzar, el tope mínimo de remuneración variable sujeta a cumplimiento de objetivos, no podrá ser inferior al 50% del salario básico de convenio.

Cuando la política de incentivos se base en cualquier otro tipo de medición de rendimiento de objetivos, no resultará aplicable el tope mínimo referido precedentemente.

#### **ADICIONALES**

Días sábados	3,6% del básico más la Asig. compl.	Por cada día
Adicional por Capacitación Inicial	\$ 50.00	Monto Mensual
Adicional por Capacitación Complementaria	\$ 200.00	Monto Mensual

### ANEXO III MONTOS NO REMUNERATIVOS

Guarderías	\$ 100.00	Monto Mensual
------------	-----------	---------------

*La Comisión Paritaria seguirá discutiendo los montos y la forma de adecuar los valores fijados en estos Anexos.*