

Acta Convencional

En la ciudad de Buenos Aires, a los 20 días del mes de abril de 2011, se reúnen los Sres. José MAGNO, Eduardo GARCIA BEAUMONT y Oscar GARCIA en representación de la FOPSTTA y los Sres. Daniel Di Filippo y Hugo Re en representación de TELEFONICA DE ARGENTINA S.A., quienes acuerdan lo siguiente exclusivamente para el ámbito del personal representado por FOPSTTA convencionado en el CCT 257/97 E, que presta servicios para Telefónica de Argentina S.A:

PRIMERO: Las Partes acuerdan el incremento de los siguientes adicionales y/o compensaciones convencionales:

- **Turnos Especiales** (art. 20 CCT 257/97 E): quedando fijado a partir del 1° de mayo de 2011 en el valor total de \$700 por la realización de 2 ó más turnos especiales dentro del mes y de \$350 por la realización de un turno especial;
- **Adicional por Capacitación** (Punto 2 Acta de fecha 26/04/1993), quedando fijado a partir del 1° de Mayo de 2011 en los siguientes valores por hora:

Concepto	Valores desde mar-11
Capacitación hasta 2 horas	\$ 22
Capacitación entre 3 y 4 horas	\$ 18
Capacitación 5 o más horas	\$ 15

- **Valor diario Compensación por Responsabilidad Operativa:** quedando fijado a partir del 01/05/2011 en:

Compensación por responsabilidad operativa	Oficinas de Alta Responsabilidad	Resto de las oficinas (responsabilidad media)
Valor diario	\$52	\$ 33

SEGUNDO: Las Partes acuerdan incorporar al CCT 257/97E para el personal representado por la FOPSTTA como el art 10. bis con el siguiente texto:

ART 10 BIS DISCIPLINA



DIC DANIEL GUSTAVO DI FILIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Contador HUGO RE
APODERADO

3

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

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

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

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

Apercibimiento escrito

Suspensión menor

Suspensión mayor

Despido

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

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

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

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

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

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

El artículo que se incorpora precedentemente tendrá vigencia a partir del 1° de Mayo de 2011.

TERCERO: Las Partes acuerdan incorporar al CCT 257/97E como el art 32. bis con el siguiente texto:

**ART 32 BIS
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 se incorpora en el Anexo V del convenio, para atender los gastos de su sepelio.

Este beneficio se abonará en un plazo máximo de 10 (diez) días.

LIC. DANIEL GUSTAVO DI FILIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

HUGO RE
APODERADO

Para la percepción del citado beneficio, será necesaria la presentación del certificado de defunción y el comprobante emitido por quien preste el servicio.
El monto del beneficio establecido en el presente artículo, será acumulable a otros que pudieran estar previstos en otras normativas de aplicación."

El beneficio que se incorpora precedentemente tendrá vigencia a partir del 1° de Marzo de 2011 y el monto correspondiente al mismo se indica a continuación, pasando a integrar el Anexo V del CCT 257/97 E:

CONCEPTO		IMPORTE
Gastos de sepelio	(art. 32 bis)	\$ 3.000

CUARTO: Las partes ratifican la necesidad de disponer, para los supervisores con personal a cargo que ocupen las categorías convencionales R y R1, un adicional individual de carácter remunerativo mensual denominado "Adicional posicionamiento" (creado según acta suscripta entre las Partes el 02/12/09) para que puedan continuar creciendo salarialmente y cuyo valor podrá ir modificándose para cada empleado que ocupe las mencionadas categorías en base al mérito, permanencia en el puesto, características cualitativas y diferenciales en la realización de su trabajo y a la profundización de conocimientos.

A tal fin, las Partes establecen que, en ocasión de cada negociación salarial, acordarán:

- ▮ Un monto de dinero para destinar a mejoras en el adicional posicionamiento.
- ▮ Un valor máximo para el "Adicional posicionamiento", que determinará la magnitud máxima posible para la banda salarial de cada categoría.

Se deja establecido que el adicional posicionamiento será absorbido hasta su concurrencia en aquellos casos que el personal sea promocionado a una categoría superior.

Asimismo:

- A partir del 01/05/11 los montos que hasta ese momento se liquiden a cada supervisor con personal a cargo que revista en la categoría R y R1 bajo los diversos conceptos de "Ajuste encuadramiento" y "Adicional Empresa" que surgieron de los encuadres convencionales realizados hasta el momento, pasarán a integrar el nuevo rubro denominado "Adicional Posicionamiento" en reemplazo de aquellos.
- En caso de producirse futuros encuadres de supervisores con personal a cargo en categorías R y R1, cualquier eventual diferencia que pudiese existir entre los salarios de cada empleado y los que surgen de las escalas salariales de FOPSTTA pasarán a integrar el valor inicial del "Adicional Posicionamiento".
- En relación a los supervisores con personal a cargo de categorías R y R1 que percibe pagos mensuales bajo el concepto "Residual Grossing", las partes acuerdan que a partir del 01/05/2011 continuarán percibiéndolo pero bajo la denominación de "Adicional Posicionamiento"
- En relación a los técnicos/expertos de categorías R que percibe pagos mensuales bajo el concepto de "Adicional Posicionamiento", las partes acuerdan que a partir del 01/05/2011 continuarán percibiéndolo pero con la denominación "Residual Grossing".

LIC DANIEL GUSTAVO DI FILIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

HUGO RE
APODERADO

- 5
- En relación al personal que al 30/06/2011 perciba pagos mensuales bajo el concepto de "Residual Grossing", las partes acuerdan que dicho rubro quedará absorbido por los incrementos convencionales que surjan del próximo acuerdo paritario salarial.

Por su parte, se acuerdan las siguientes MEDIDAS TRANSITORIAS:

- a) las Partes se comprometen aplicar en la negociación salarial del período que comienza en julio del 2011 una parte del incremento que se acuerde para que la empresa distribuya al adicional posicionamiento en base a los criterios mencionados. Dicha parte representará un monto global de \$ 41.000 mensuales, el cual será distribuido a partir del mes que las partes definan paritariamente. Esta parte será computada como un incremento equivalente al 1,9 % de la masa salarial a los efectos de completar el porcentaje de aumento total que se acuerde en la próxima revisión paritaria.
- b) Establecer en \$700 el monto máximo que podrá alcanzar el concepto "Adicional Posicionamiento". Aquel personal que actualmente; en función de encuadres convencionales; tenga un valor de adicional posicionamiento superior al indicado más arriba, mantendrá el mismo a los efectos de no lesionar sus derechos.

QUINTO:: Las partes acuerdan incorporar en el próximo acuerdo salarial con vigencia 01/07/2011, alrededor de 60 oficinas que serán consideradas de "Alta Responsabilidad" y que se agregarán a las dispuestas en las actas del 29/06/09 y del 02/12/09.

La empresa se compromete a entregar el listado de las nuevas oficinas que serán consideradas de "Alta Responsabilidad" dentro de los próximos 15 días de firmada la presente.

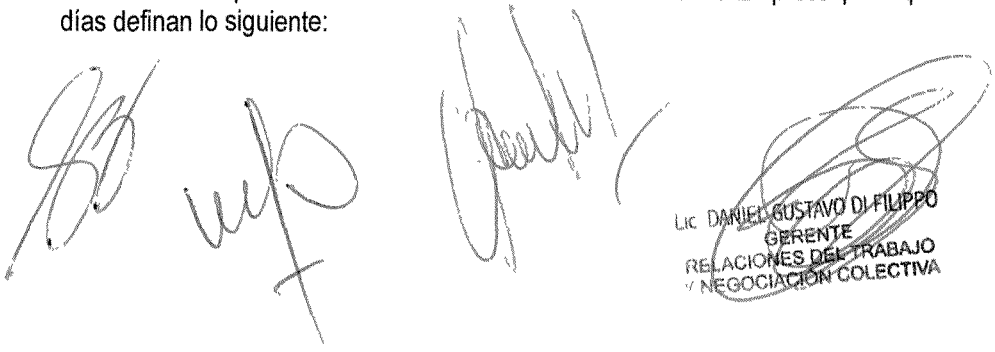
Asimismo las partes se comprometen a partir del 01/07/2011, a fijar el valor del plus por responsabilidad operativa para oficinas de complejidad media en un valor que inicialmente represente el 70 % del que se establezca para las oficinas de alta responsabilidad.

SEXTO: A los fines de la implantación del beneficio dispuesto en el punto QUINTO primer párrafo del presente acta, las partes acuerdan aplicar una parte del incremento salarial total que se acuerde paritariamente a partir de julio de 2011. Dicha parte será computada como un incremento equivalente al 1,6 % de la masa salarial a los efectos de completar el porcentaje de aumento total que se acuerde en la próxima revisión paritaria.

SEPTIMO: Las partes acuerdan aplicar al concepto convencional denominado "Compensación por Responsabilidad Operativa" para oficinas de alta responsabilidad el mismo porcentaje de incremento salarial del que se acuerde paritariamente a partir de Julio de 2011 sobre las escalas salariales de todas las categorías convencionales de FOPSTTA.

OCTAVO: Las partes dejan constancia que lo acordado en los puntos CUARTO-Medidas Transitorias inc. a), QUINTO, SEXTO y SEPTIMO únicamente tendrá vigencia en caso de alcanzarse el acuerdo paritario salarial que regirá a partir de julio-11.

NOVENO: Las partes acuerdan crear una Comisión Gremio-Empresa para que dentro de los próximos 60 días definan lo siguiente:



Lic DANIEL GUSTAVO DI FILIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Contador HUGO RE
PODERADO

- B
- a) Establecer un mecanismo de promoción para los Supervisores con personal a cargo que revistan:
 - o en la Categoría Q y deban promocionar a la R, luego de una permanencia mínima de 18 meses en la Categoría Q.
 - o en la Categoría R y deseen promocionar a la Categoría R1, en función de las vacantes que surjan en las distintas áreas de la cía.
 - b) Establecer un mecanismo de distribución de los montos de dinero que se apliquen a partir del año 2012 para mejoras de posicionamiento

Como medida transitoria la empresa realizará con vigencia 01/05/11 promociones de categoría R a categoría R1, las cuales se detallan en el Anexo I de la presente. Los empleados promocionados a la categoría superior gozarán de una gratificación por única vez de carácter remunerativo de \$1.500 que incluye la doceava parte del SAC que genera y se liquidará conjuntamente con la liquidación del mes de mayo del 2011 bajo la voz "Gratificación por única vez Acta 20/04/11 + SAC".

DECIMO: En relación a la Categoría R1, las partes ratifican que el personal que ocupe dicha categoría tendrá como función adicional reemplazar en forma transitoria a la jefatura correspondiente a su sector, en los casos que éste se ausentare por causa de una licencia legal, siendo requisito indispensable la existencia de por lo menos 4 supervisores representados por FOPSTTA dependientes de la misma jefatura, pudiendo sólo uno de ellos acceder a la misma (ACTA SUSCRIPTA ENTRE LAS PARTES EL 04/06/09).

En aquellas jefaturas; que a causa de traslados, oportunidades de desarrollo, encuadres de personal de otros convenios ó fuera de convenio y/o cualquier otra situación; existiera más de 1 supervisor que ostente la categoría R1, sólo uno de ellos (el que establezca el jefe) cumplirá la función indicada al inicio del presente punto, mientras que el ó los restantes mantendrán la categoría R1 al sólo efecto de no lesionar sus derechos.

Las Partes solicitarán a la Autoridad de Aplicación la correspondiente homologación de la presente.

No siendo para más, finaliza el acto firmando los comparecientes tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, previa lectura y ratificación.

EL D. DANIEL GUSTAVO DI FILIPPO
GERENTE
RELACIONES DEL TRABAJO
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Contador HUGO RE
APODERADO

ANEXO I (Acta 20/04/2011)

ID SAP	Apellido	Nombre	WU	Descripción WU	Categoría actual
140567	BAHADOURIAN	CARLOS GUILLERMO	ARTAS6011322	LAFERRERE	R
149535	BRUNAND	MAURO ALEJANDRO	ARTAS7031535	OPERACION LA PLATA D	R
149065	ELIZALDE	SILVINA SOLEDAD	ARTAS7031573	OPERACION BAHIA BLANCA - B	R
143054	GAZZOLA	NORBERTO	ARTAS7012445	SPEEDY MDP 4	R
150324	GONZALEZ	MARIA AMALIA	ARTAS6022229	At Alto Valor Ccial II	R
143395	GRECO	ANTONIO GABRIEL	ARTAS6011315	RAMOS_MEJIA	R
143524	HERNANDEZ	HECTOR HUGO	ARTAS6011614	S_CRUZ_Y_T_DE_FUEGO	R
144386	MARIANI	MARCELO	ARTAS6011112	CULPINA	R
145595	PETRINGA	MIGUEL ANGEL	ARTAS6011243	REPARTIDORES	R
146147	RODRIGUEZ	RICARDO RAMON	ARTAS6011654	Neuquen Centro	R
146593	SHELL	JUAN CARLOS	ARTAS6011462	CENTRO	R
150162	STEINITZ	MARTIN EDUARDO	ARTAS7031559	OPERACION SERVICIOS 000/19/CC - F	R
150775	VALIENTE	LEANDRO GABRIEL	ARTAS6011144	REPARTIDORES	R

DANIEL GUSTAVO DI FILIPPO
GERENTE
RELAACIONES DEL TRABAJO
NEGOCIACION COLECTIVA

Contador HUGO RE
APODERADO