

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 28 días del mes de octubre de 2014, se reúnen, por una parte, los Sres. Jose Magno, Oscar Garcia y Luis Solari, en representación de **FOPSTTA**, con el patrocinio letrado del Doctor Javier Katz y por la otra por la representación del **Sector Empleador** los siguientes miembros paritarios: Marcelo E. Villegas, Roberto V. Traficante, Jorge E. Locatelli, Magdalena Gonzalez Gasparotti, Alejandro Lastra, Ernesto Polotto, Hugo Re, Laura Longarela, Ernesto Gandolfi y Luis Brizuela, Matias Diego Bianchi Vilelli y Antonio Roncoroni, con el asesoramiento letrado de los doctores Marcelo Daniel Rolon y Marcelo Perez, y el Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados, representado en este acto por Osvaldo Iadarola y Osvaldo Pagano, quienes acuerdan lo siguiente:

**PRIMERO:** Celebrar el Convenio Colectivo de Trabajo para la Actividad de Telefonica Celular y/ Móviles que se adjunta.

**SEGUNDO:** Cualquiera de las partes podrá proceder a la presentación del CCT ante la autoridad de aplicación y solicitar su homologación.

**TERCERO:** El Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados Telefonicos, presta conformidad a lo acordado por las partes en el artículo 50 del CCT de la actividad referenciado en la clausula Primera.

En prueba de conformidad se firman cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive-like marks. Some signatures appear to be crossed out or partially obscured by other marks.

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

## ACTIVIDAD DE LA TELEFONÍA CELULAR Y/O MÓVIL

### FOPSTTA

*[Handwritten signatures and marks on the right margin]*

*[Handwritten mark on the left margin]*

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*



# Contenido

TITULO I.....	5
<b>CAPITULO ÚNICO: DISPOSICIONES GENERALES.....</b>	
ART. 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
ART. 2: VIGENCIA TEMPORAL.....	5
ART. 3: ÁMBITO PERSONAL. EXCLUSIONES.....	5
ART. 4: CADUCIDAD / ASPECTOS NORMATIVOS.....	6
ART. 5: OBJETIVOS COMUNES.....	6
ART. 6: INTERPRETACION.....	6
 TITULO II.....	 7
<b>CAPITULO PRIMERO: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.....</b>	
ART. 7: FACULTADES.....	7
ART. 8: POLIVALENCIA FUNCIONAL.....	7
ART. 9: DEBER DE NO CONCURRENCIA . PERMANENCIA EN LA EMPRESA.....	7
 <b>CAPITULO SEGUNDO: DERECHOS Y DEBERES LABORALES.....</b>	
ART. 10: DISPOSICIONES ESPECIALES.....	9
ART.11: RECLAMOS Y PETICIONES.....	9
ART. 12: RÉGIMEN DISCIPLINARIO ANTE FALTAS DEL TRABAJADOR.....	9
ART. 13: UNIFORMES / ROPA DE TRABAJO.....	10
 <b>CAPITULO TERCERO: POLÍTICA DE EMPLEO E INTERINATOS.....</b>	
ART. 14: PROVISIÓN DE VACANTES.....	11
ART. 15: INTERINATOS.....	11
 <b>CAPITULO CUARTO: CATEGORIZACIÓN.....</b>	
ART. 16: CLASIFICACIÓN.....	12
 <b>CAPITULO QUINTO: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....</b>	
ART.17: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN. PRINCIPIOS:.....	13
ART. 18: DEBERES DE LAS PARTES.....	13
ART. 19: DESEMPEÑO.....	13
 TITULO III.....	 15
<b>CAPITULO PRIMERO: JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS.....</b>	
ART. 20: JORNADA DE TRABAJO.....	15
ART. 21: EMERGENCIA.....	16
ART. 22: GUARDIAS PASIVAS.....	16
ART. 23: TURNOS PROGRAMADOS.....	16
 <b>CAPÍTULO SEGUNDO: LICENCIAS.....</b>	
ART. 24: VACACIONES.....	17
ART. 25: INTERRUPCIÓN VACACIONES.....	18

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

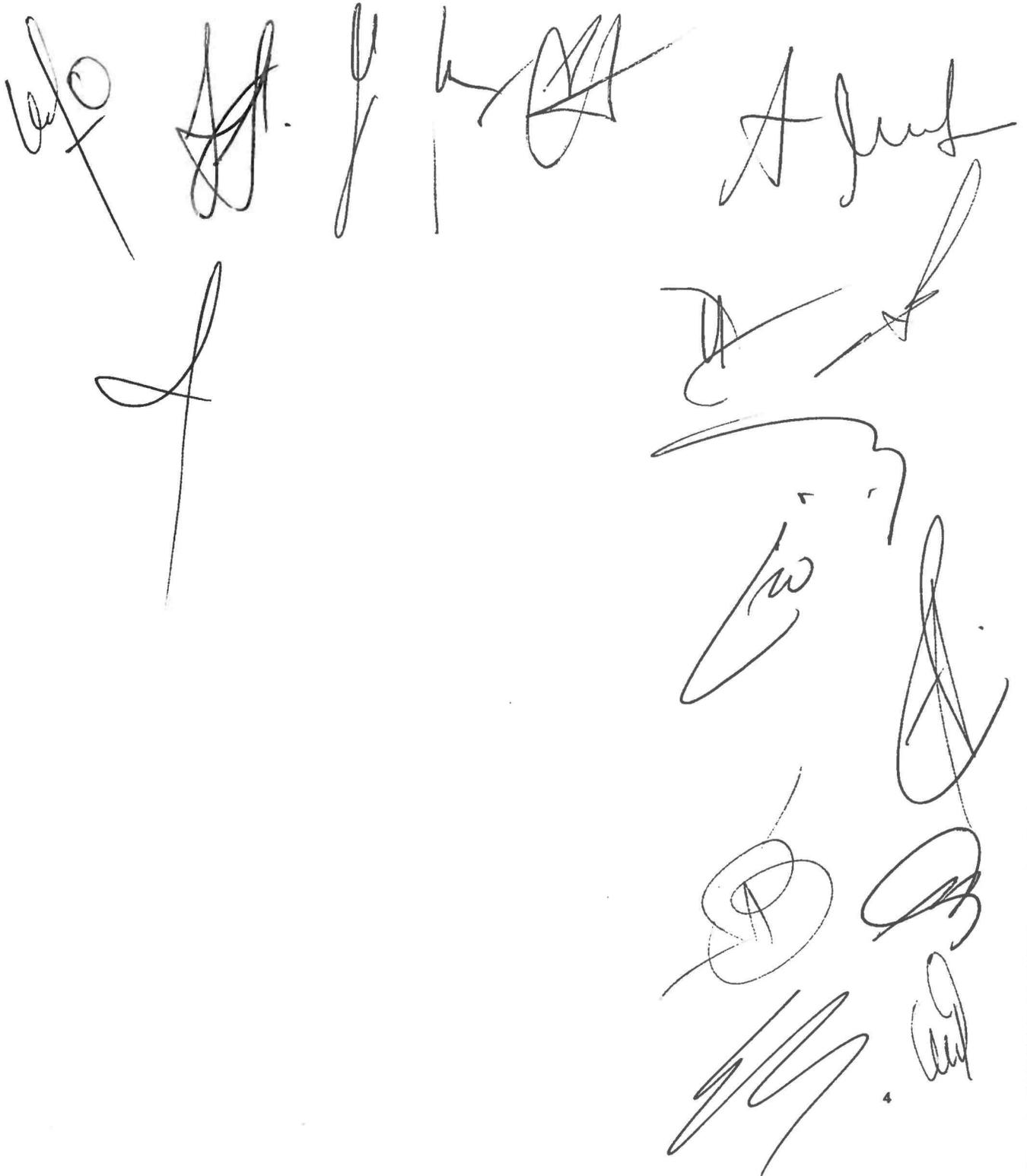
ART. 26 - RÉGIMEN DE LICENCIAS / ALCANCES.....	18
ART. 27: LICENCIA POR EXÁMENES. REQUISITOS.....	18
<b>CAPÍTULO TERCERO: ENFERMEDADES - ACCIDENTES .....</b>	<b>19</b>
ART. 28: ENFERMEDAD INculpABLE - PLAZO DE REMUNERACIÓN.....	19
ART. 29: LICENCIAS POR ENFERMEDAD INculpABLE – PROCEDIMIENTOS.....	19
ART. 30: ACCIDENTE DE TRABAJO / ENFERMEDAD PROFESIONAL.....	20
ART. 31: CONSERVACIÓN DE EMPLEO.....	20
ART. 32: CONSERVACIÓN DE EMPLEO – REINCORPORACIÓN.....	21
ART. 33: ADECUACIÓN DE TAREAS POR ENFERMEDAD.....	21
<b>CAPÍTULO CUARTO: MATERNIDAD .....</b>	<b>22</b>
ART. 34: PROHIBICIÓN DE TRABAJAR. CONSERVACIÓN DEL EMPLEO .....	22
ART. 35: ESTADO DE EXCEDENCIA / DISTINTAS SITUACIONES / OPCIÓN EN FAVOR DE LA MUJER.....	22
ART. 36: LACTANCIA – DESCANSO.....	23
<b>CAPITULO QUINTO: REMUNERACIÓN Y ADICIONALES.....</b>	<b>24</b>
ART. 37: CLÁUSULA TRANSITORIA.....	24
ART. 38: REMUNERACIÓN. CONCEPTO .....	24
<b>CAPITULO SEXTO: MOVILIDAD GEOGRÁFICA.....</b>	<b>25</b>
ART. 39: LUGAR DE TRABAJO - TRASLADOS – DESPLAZAMIENTOS .....	25
ART. 40: TRASLADOS A SOLICITUD DEL EMPLEADO.....	25
ART. 41: TRASLADO DEL CÓNyUGE.....	26
<b>TITULO IV.....</b>	<b>27</b>
<b>CAPITULO ÚNICO: COMISIONES ESPECIALES.....</b>	<b>27</b>
ART. 42 - COMISIÓN PARITARIA NACIONAL.....	27
<b>TITULO V .....</b>	<b>28</b>
<b>CAPITULO ÚNICO: REPRESENTACIÓN GREMIAL.....</b>	<b>28</b>
ART. 43: ÁMBITO DE REPRESENTACIÓN. ELECCIÓN DE DELEGADOS DEL PERSONAL. LICENCIA GREMIAL .....	28
ART. 44: REUNIONES GREMIALES EN EL ESTABLECIMIENTO.....	28
ART. 45: CRÉDITO HORARIO GREMIAL.....	29
ART. 46: PERMISOS GREMIALES.....	29
<b>DISPOSICIONES ADICIONALES.....</b>	<b>30</b>
ART. 47: TRABAJOS EN LUGARES PERTENECIENTES A TERCEROS .....	30
ART. 48: CUOTA SOCIETARIA - RETENCIONES ESPECIALES - CRÉDITOS .....	30
ART. 49: CLÁUSULA DE PAZ SOCIAL.....	30
ART. 50: FONDO COMPENSADOR TELEFÓNICO.....	30
<b>ANEXO I: FUNCIONES COMPRENDIDAS.....</b>	<b>32</b>

LIDER : ..... 32

ANEXO II: CATEGORÍAS Y ESCALA SALARIAL ..... 35

ANEXO III: RÉGIMEN DE INCORPORACIÓN AL FONDO COMPENSADOR TELEFÓNICO. CONDICIONES DE VIGENCIA..... 36

CLÁUSULA ADICIONAL - NEXTEL: ..... 37



This section contains multiple handwritten signatures and scribbles in black ink. The signatures are scattered across the page, with some appearing as simple loops and others as more complex, stylized marks. There are also several large, loose scribbles that do not clearly resemble any specific text or names.

**TITULO I**  
**CAPITULO ÚNICO: DISPOSICIONES GENERALES**

**ART. 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Siendo que las partes de este Convenio Colectivo de Trabajo se encuentran legitimadas en orden al ámbito de representación de la FEDERACION DE ORGANIZACIONES DEL PERSONAL DE SUPERVISION Y TECNICOS TELEFONICOS ARGENTINOS (en adelante, denominada como FOPSTTA) y en atención a la determinación de la representación empleadora efectuada por la autoridad de aplicación en el expediente 1.599.989/13, acuerdan la celebración del presente que regirá para la actividad de Telefonía celular y/o móviles y por tanto será de aplicación para todas las empresas licenciatarias de Servicios de Telecomunicaciones Móviles, que se desempeñen en el ámbito territorial de dicha entidad sindical.

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

**ART. 2: VIGENCIA TEMPORAL**

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

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

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

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

**ART. 3: ÁMBITO PERSONAL. EXCLUSIONES.**

Queda comprendido dentro de la presente convención colectiva de trabajo el personal que ocupe una posición formalmente establecida para el desarrollo de la función de supervisión, conforme los procedimientos y lineamientos de organización que rijan en cada empresa. El encuadre se hará conforme el detalle obrante en el ANEXO I.

El encuadre de nuevas funciones no previsto en el Anexo I será pactado por la Comisión Paritaria.

Queda expresamente excluido de este convenio todo el personal cuyas funciones no se encuentren alcanzadas por las funciones determinadas en la presente convención colectiva de trabajo.

En cualquier caso, están excluidos de la aplicación de la presente convención colectiva los Gerentes, Directores o ejecutivos de nivel equivalente y profesionales cuyo título habilitante sea aplicado a la función. Asimismo, se encuentra excluido el personal que se desempeñe en áreas de Auditoría, Asuntos Jurídicos, Marco Regulatorio, Gerencia General, Presidencia o las sustitutivas con otra denominación, según cada empresa o variación organizativa por ella implementada.

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

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

##### 4.a – Caducidad

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

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

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

#### ART. 5: OBJETIVOS COMUNES

Constituyen objetivos comunes de las partes que los servicios prestados por el colectivo laboral en esta actividad se caractericen por la eficiencia operativa y su adecuación a los estándares de calidad internacional requeridos por los clientes.

Asimismo se orientará la tarea al crecimiento y la prosperidad económica, organizacional y el progreso tecnológico; la actuación interactiva; la plena comunicación interpersonal tanto con quienes reportan a su cargo como con sus pares y superiores; el cumplimiento de las normas de orden, de aseo, higiene y seguridad en el trabajo; y el total reconocimiento de los derechos y responsabilidades de cada una de las partes.

#### ART. 6: INTERPRETACION

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un conjunto unitario, orgánico e indivisible.





**TITULO II**  
**CAPITULO PRIMERO: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**ART. 7: FACULTADES**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de las Empresas las que, sin perjuicio del derecho de oportuna información reconocido en el presente instrumento tanto a los trabajadores como a su entidad representativa, podrán disponer la implementación de nuevos sistemas de trabajo que sustituyan en forma total o parcial los vigentes atendiendo principalmente a las necesidades impuestas por el mercado internacional de telecomunicaciones, la diversificación tecnológica y la necesidad de efficientizar los sistemas de producción y de prestación de servicios para la preservación de las Empresas como fuente de trabajo.

En consonancia con los principios establecidos, las partes expresan su compromiso en la mejora constante de la organización productiva a través de la elevación de la productividad, reducción del ausentismo laboral y disminución de la conflictividad.

**ART. 8: POLIVALENCIA FUNCIONAL**

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

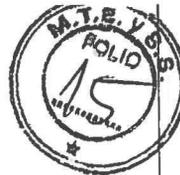
Los trabajadores deberán aportar en forma concurrente y simultánea o alterna todos los conocimientos y habilidades correspondientes a sus capacidades, así como también la realización de toda otra función complementaria y/o suplementaria que le fuera indicada o que el mismo estime necesaria para comenzar,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

En este sentido el personal que resulte comprendido en la presente convención conforme lo descrito en el art. 3, deberá realizar todas las funciones principales, accesorias, complementarias, técnicas y/o administrativas que le fueran encomendadas o advierta como indispensables para garantizar la eficiencia, continuidad y calidad del servicio prestado por la empresa, en forma tal que los trabajos sean prestados dentro de los plazos, cronogramas y parámetros de calidad preestablecidos.

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

**ART. 9: DEBER DE NO CONCURRENCIA . PERMANENCIA EN LA EMPRESA.**

La relación de trabajo vigente con la empresa supone la prohibición de cualquier vinculación laboral o mercantil con empresas o clientes dedicados a la actividad de las telecomunicaciones



afines o complementarias que importe la realización de una actividad concurrente con la empresa en la cual se desempeña.

*[Handwritten signatures and scribbles, including a large 'f' on the left and various illegible marks on the right.]*

## CAPITULO SEGUNDO: DERECHOS Y DEBERES LABORALES

### ART. 10: DISPOSICIONES ESPECIALES

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

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

### ART.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, debiendo ser respondidas en un plazo razonable.

### ART. 12: RÉGIMEN DISCIPLINARIO ANTE FALTAS DEL TRABAJADOR

Ante la comisión de hechos que pudieran constituir incumplimientos de las obligaciones laborales y/o al código de conducta y ética empresaria que tengan las empresas, corresponderá requerir al trabajador incurso en ello un descargo.

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

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

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

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

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

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

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

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

En caso de presentar este descargo sobre la sanción aplicada y considerando la posición de la organización sindical, la Empresa analizará los antecedentes y circunstancias del caso, y dentro de un plazo que no excederá los tres (3) días hábiles a contar de la fecha en que el trabajador presentó dicho descargo, ratificará o rectificará la decisión respecto de la sanción en cuestión. En casos de faltas que impidan por su naturaleza la permanencia en el servicio, se podrá aplicar suspensión precautoria o preventiva hasta tanto se resuelva la cuestión, en los términos antes previstos.

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

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

#### ART. 13: UNIFORMES / ROPA DE TRABAJO

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

CAPITULO TERCERO: POLÍTICA DE EMPLEO E INTERINATOS

ART. 14: PROVISIÓN DE VACANTES.

La determinación del ingreso del personal es facultad exclusiva de las empresas. Ante la generación de vacantes en virtud de la dinámica en las estructuras laborales, las Empresas podrán proveerlas a su exclusiva elección mediante la contratación de personal permanente o por cualquiera de las formas habilitadas por la legislación.

ART. 15: INTERINATOS.

El trabajador al que se le asigne desempeñar temporariamente tareas de su superior inmediato, percibirá por el tiempo que ello suceda las remuneraciones correspondientes a dichas funciones. En caso de vacante efectiva, este desempeño en tareas superiores no deberá exceder el término de seis meses salvo acuerdo entre la representación gremial y la empresa correspondiente.

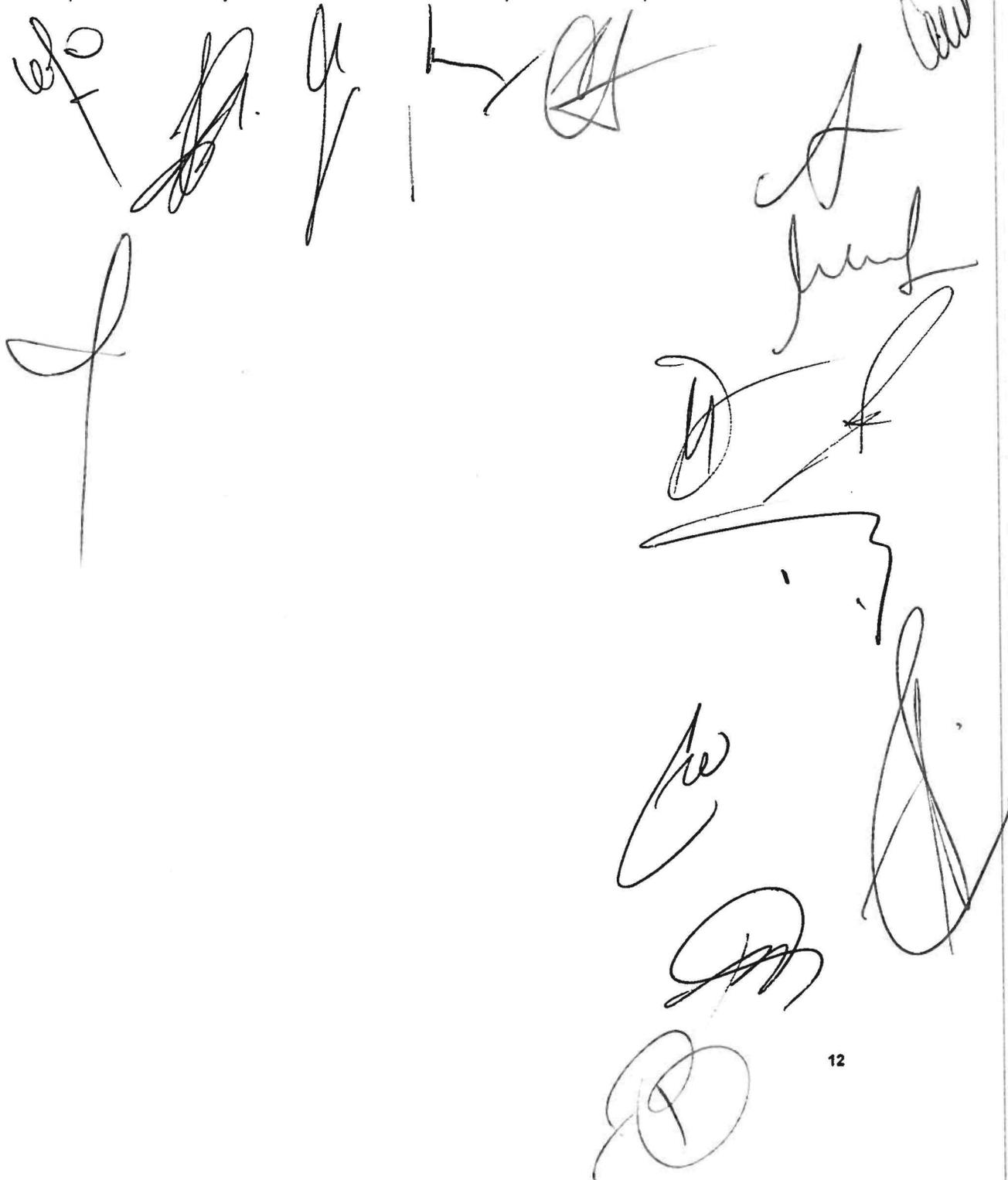
The lower half of the page is filled with numerous handwritten signatures and scribbles in black ink. Some are clearly legible, such as 'Agust' and 'w', while others are abstract scribbles. There are also some faint, illegible marks scattered throughout the area.

### CAPITULO CUARTO: CATEGORIZACIÓN

#### ART. 16: CLASIFICACIÓN.

Los trabajadores comprendidos en el presente convenio se clasificarán dentro de las categorías laborales que se establecen en el Anexo I.

Las empresas en los distintos establecimientos podrán estar organizadas en diferentes modalidades en función de los recursos humanos y/o tecnológicos que tenga disponibles o se incorporen en el futuro y de acuerdo a las necesidades operativas del empleador.



## CAPITULO QUINTO: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

### ART. 17: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN. PRINCIPIOS:

Las partes, conscientes de que el nivel de formación y actualización de los conocimientos de los trabajadores es fundamental para la elevación de la productividad, para la mejora de la competitividad, y para la promoción y la estabilidad en el empleo, expresan su voluntad coincidente de potenciar al máximo los recursos humanos de que dispone la empresa.

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

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

### ART. 18: DEBERES DE LAS PARTES

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

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

Cuando las actividades de capacitación y/o formación lo requieran, los trabajadores deberán cumplimentar una evaluación sobre el aprendizaje.

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

Será responsabilidad de los empleados encuadrados en la presente convención colectiva, la de velar por el cumplimiento por parte de los colaboradores a su cargo, de las capacitaciones que estipulen los empleadores, como así también, la de Tutelar y brindar devolución, creando un espacio de comunicación des resultados, puntos de mejora y avances tanto en resultados grupales como individuales.

### ART. 19: DESEMPEÑO

La Empresa podrá instrumentar sistemas de evaluaciones de desempeño al personal encuadrado en el presente convenio colectivo. Las mismas tendrán la finalidad de evaluar,

mediante indicadores, el cumplimiento de objetivos definidos, como así también el desempeño gestional propio y respecto del personal a su cargo.

*[Handwritten signatures and scribbles]*

TITULO III

CAPITULO PRIMERO: JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

ART. 20: JORNADA DE TRABAJO

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

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

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

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

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

En función de las necesidades operativas de cada empresa, éstas podrán pactar individualmente con la entidad sindical un régimen de jornada laboral específico para aplicar a funciones o tareas que así lo requieran.

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

*[Handwritten signatures and scribbles covering the right and bottom portions of the page.]*

**ART. 21: EMERGENCIA**

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

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

**ART. 22: GUARDIAS PASIVAS**

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

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

**ART. 23: TURNOS PROGRAMADOS.**

Se entiende como turnos programados cuando los trabajadores encuadrados en el presente CCT sean convocados a cumplir tareas en días de descanso y/o feriados.

El personal que concurra a realizar turnos programados, tendrá su correspondiente descanso compensatorio en la semana subsiguiente al cumplimiento efectivo del turno al que fuera convocado.

Ningún trabajador podrá ser convocado por menos de una jornada diaria de 8 (ocho) horas efectivas de trabajo.

## CAPÍTULO SEGUNDO: LICENCIAS

### ART. 24: VACACIONES .

La licencia anual ordinaria es obligatoria e irrenunciable rigiéndose para todos aquellos efectos que no fueran expresamente previstos en el presente convenio, por la disposiciones legales vigentes.

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

De catorce (14) días corridos	Cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años ;
De veintiún (21) días corridos	Cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10) .
De veintiocho (28) días corridos	Cuando la antigüedad siendo mayor de (10) años no exceda de veinte (20) años;
De treinta y cinco (35) 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 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

La licencia anual por vacaciones 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.

Los periodos de licencia anual por vacaciones no son acumulables, salvo en una tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por este capítulo. En el caso de los trabajadores que por su antigüedad sean acreedores a catorce (14) días de licencia por vacaciones podrán trasladar al período inmediato siguiente hasta un máximo de siete (7) días. La reducción y consiguiente acumulación del tiempo de vacaciones en uno de los periodos deberá ser convenida con el trabajador.

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

Se otorgarán por año calendario y no podrá ser sustituidas por compensación económica.

Las vacaciones serán remuneradas en las condiciones y plazos establecidos en la legislación vigente.

**ART. 25: INTERRUPCIÓN VACACIONES.**

La licencia anual del trabajador se interrumpirá en caso de accidente o enfermedad inculpable del titular, debidamente justificados.

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. 26 - RÉGIMEN DE LICENCIAS / ALCANCES**

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos, Al menos un día hábil.
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

**ART. 27: LICENCIA POR EXÁMENES. REQUISITOS.**

A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e) del artículo precedente, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado expedido por el instituto en el cual curse los estudios.

### CAPÍTULO TERCERO: ENFERMEDADES - ACCIDENTES

#### ART. 28: ENFERMEDAD INCULPABLE - PLAZO DE REMUNERACIÓN

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

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

#### ART. 29: LICENCIAS POR ENFERMEDAD INCULPABLE – PROCEDIMIENTOS

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

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

El trabajador enfermo o accidentado facilitará en todos los casos la verificación de su estado de salud por parte de los médicos designados por la Empresa. A los efectos de la constatación, en casos de ausencia por enfermedad los médicos de la Empresa solo podrán concurrir al domicilio del empleado dentro del horario comprendido entre las siete (7) y las veintidós (22) horas.

No resultará obligatorio el envío de médico a domicilio.

Si el trabajador enfermo está en condiciones de deambular, deberá concurrir al consultorio médico de la empresa, a efectos de la revisión médica correspondiente. En caso que el

trabajador no pueda concurrir a dicha revisión médica, la empresa podrá disponer su control médico a domicilio.

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

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

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

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

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

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

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

#### ART. 30: ACCIDENTE DE TRABAJO / ENFERMEDAD PROFESIONAL

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

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

#### ART. 31: CONSERVACIÓN DE EMPLEO

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservarlo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquellos.

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

ART. 32: CONSERVACIÓN DE EMPLEO – REINCORPORACIÓN

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

ART. 33: ADECUACIÓN DE TAREAS POR ENFERMEDAD

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

Si no le fuere posible procurarle la vacante antes referida, regirá lo dispuesto en la LCT.

The page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there are several initials and a signature. On the right side, there are more signatures, including one that appears to be a stylized 'A' or 'H' followed by a long horizontal stroke. At the bottom right, there are several more signatures, some of which are quite large and complex.

## CAPÍTULO CUARTO: MATERNIDAD

### ART. 34: 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 30 días, el resto del período total de licencias se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

La trabajadora deberá 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. Garantícese 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 reanarlo vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora a los beneficios previstos en el artículo de Enfermedad Inculpable.

### ART. 35: 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:

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

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

**35.c** - Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses, pudiendo las partes de común acuerdo modificarlo. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la Empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados.

La trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara un nuevo contrato de trabajo con otro empleador, quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

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

**ART. 36: LACTANCIA – DESCANSO**

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

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

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

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

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

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

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

## CAPITULO QUINTO: REMUNERACIÓN Y ADICIONALES

### ART. 37: CLÁUSULA TRANSITORIA

Sin perjuicio de lo estipulado en el art. 2 del presente instrumento, el personal a encuadrar en la presente convención colectiva mantendrá las condiciones salariales vigentes hasta el 31/08/2015, siempre que las mismas se ajusten a los mínimos establecidos en las escalas salariales establecidas en el Anexo II. A partir de la fecha arriba mencionada, la Comisión Paritaria podrá definir nuevas condiciones salariales.

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

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

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

### ART. 38: REMUNERACIÓN. CONCEPTO

A los efectos que corresponda el concepto de remuneración es el determinado en la legislación vigente.

Los trabajadores que hubieran sido contratados mediante la modalidad de contrato a tiempo parcial prevista en el art. 92 ter de la LCT ( t.o. Ley 24.465) percibirán sus respectiva remuneraciones en la forma y proporción establecida en la norma legal.

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

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more legible. One signature in the lower right quadrant includes the number '24' as a superscript.

## CAPITULO SEXTO: MOVILIDAD GEOGRÁFICA

### ART. 39: LUGAR DE TRABAJO - TRASLADOS - DESPLAZAMIENTOS

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

Los trabajadores deberán desarrollar su actividad laboral en los distintos edificios o instalaciones que determine su empleador, dentro de un radio de treinta (30) kilómetros del domicilio laboral habitual o de cabecera.

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

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

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

De igual forma, los traslados contemplados en el presente artículo, pueden implicar la modificación del horario de desarrollo de las tareas.

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

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

### ART. 40: TRASLADOS A SOLICITUD DEL EMPLEADO

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

En este caso, los gastos corren por cuenta del trabajador. La Empresa 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. 41: TRASLADO DEL CÓN-YUGE

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

*[Handwritten signatures and marks]*



**TITULO IV**  
**CAPITULO ÚNICO: COMISIONES ESPECIALES.**

**ART. 42 - COMISIÓN PARITARIA NACIONAL**

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 representantes de las Empresas y de FOPSTTA.

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 un tiempo prudencial y por escrito. 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 o de cualquier otro tipo que pudieran llegar a afectar la normal prestación de las actividades. Asimismo durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo que fueran adoptadas con anterioridad por las partes, bajo apercibimiento de constituir una clara violación convencional susceptible de generar la pertinente denuncia a la autoridad administrativa laboral.

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.

**TITULO V**  
**CAPITULO ÚNICO: REPRESENTACIÓN GREMIAL**

**ART. 43: ÁMBITO DE REPRESENTACIÓN. ELECCIÓN DE DELEGADOS DEL PERSONAL. LICENCIA GREMIAL**

1º) Las entidades gremiales comprendidas en el presente convenio Colectivo de Trabajo, establecen su ámbito de representación, conforme al Art. 3º del presente y a la legislación vigente.

2º) Las partes acuerdan que, en atención a las particularidades de la actividad y en especial dado la gran dispersión geográfica que existe entre los distintos lugares utilizados para su realización, resulta conveniente concentrar la representación sindical de todos los trabajadores comprendidos en este convenio.

A los efectos de la elección de Delegados del Personal las partes se remiten a la metodología establecida en el Art. 45º de la Ley 23.551. Asimismo, se entenderá por establecimiento todo el ámbito de actuación de las empresas signatarias, correspondiendo consecuentemente las designaciones que se realicen imputarlas a la administración central de las compañías.

La convocatoria de la elección, los postulantes que se presenten y el resultado con los porcentajes de votos obtenidos por cada uno de ellos, deberá ser notificado a la empresa por telegrama, carta documento u otro medio fehaciente de comunicación.

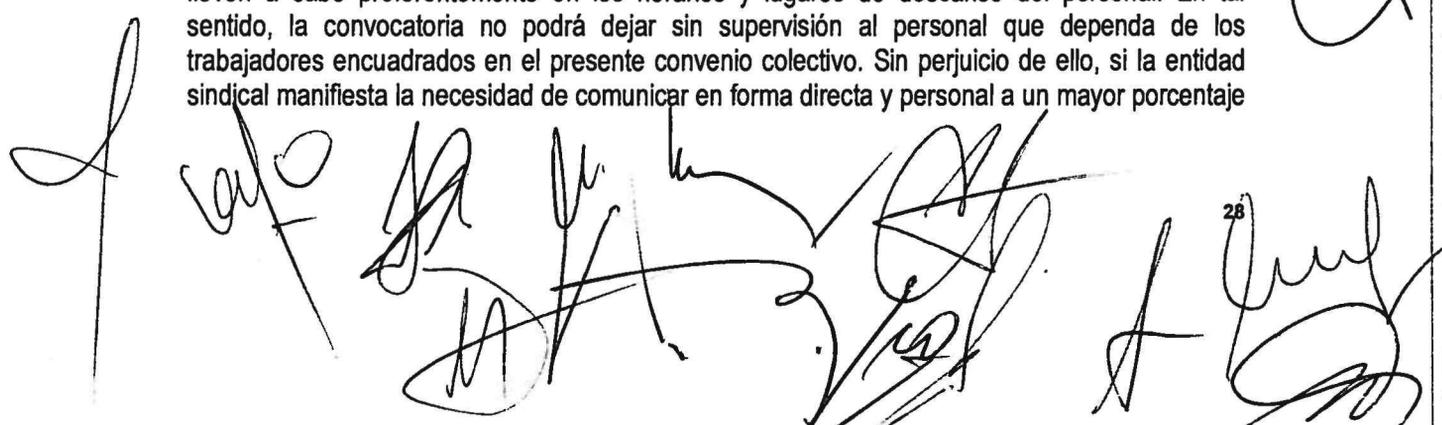
Toda otra situación vinculada con la representación gremial que no haya sido contemplada en forma expresa por el presente convenio, se regirá a todos sus efectos por la normativa legal de fondo.

3º) Los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería, en caso de requerirlo la Organización Gremial, dejarán de prestar servicio por el tiempo solicitado gozando durante el mismo de licencia gremial sin goce de haberes, teniendo derecho de reserva del puesto y a ser reincorporados a su finalización.

**ART. 44: REUNIONES GREIALES EN EL ESTABLECIMIENTO**

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

Las reuniones informativas que se lleven a cabo en horario laboral se realizarán evitando perturbar el orden y el normal desenvolvimiento de las tareas, procurando que las mismas se lleven a cabo preferentemente en los horarios y lugares de descanso del personal. En tal sentido, la convocatoria no podrá dejar sin supervisión al personal que dependa de los trabajadores encuadrados en el presente convenio colectivo. Sin perjuicio de ello, si la entidad sindical manifiesta la necesidad de comunicar en forma directa y personal a un mayor porcentaje



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

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

**ART. 45: CRÉDITO HORARIO GREMIAL**

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

**ART. 46: PERMISOS GREMIALES**

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

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

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

**46.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.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### ART. 47: TRABAJOS EN LUGARES PERTENECIENTES A TERCEROS

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

### ART. 48: CUOTA SOCIETARIA - RETENCIONES ESPECIALES - CRÉDITOS

En materia de cuota sindical, la Empresa se ajustará a las normas legales de aplicación en la materia. Las retenciones efectuadas serán depositadas en las cuentas que las entidades gremiales indiquen, dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

De igual manera será agente de retención de los créditos que las entidades gremiales otorguen a los trabajadores y comuniquen a la Empresa, en concordancia con lo establecido por el Artículo 132 (T.O.) de la Ley 20744, que remitirá a la Organización Gremial igual que en los casos anteriores.

### ART. 49: CLÁUSULA DE PAZ SOCIAL

Las partes signatarias de este Convenio asumen el compromiso de no originar, promover, apoyar o sostener ningún conflicto colectivo, que tuviera su origen en el contenido del presente acuerdo o de la interpretación de toda normativa al que el mismo refiere. En casos que existan controversias individuales o cuestiones interpretativas, ambas de gravitación colectiva, las partes se obligan a elevar el diferendo a la Comisión Paritaria del presente convenio la que dispondrá de un plazo de diez (10) días para expedirse sobre la cuestión en debate.

A su vez, si la aplicación de este convenio pudiere generar en los trabajadores, un grupo de ellos, una sección o categoría, el riesgo de la aplicación inminente de medidas de fuerza, las partes se comprometen a instar a los involucrados a agotar todas las vías de diálogo y conciliación posibles, antes de la efectiva adopción de las medidas referidas.

### ART. 50: FONDO COMPENSADOR TELEFÓNICO

Las partes acuerdan en el marco de la ley 26377 y del presente convenio colectivo de trabajo, incorporarse en la fecha, a las condiciones, modalidades y alcances que se establecen a continuación, al régimen institucional del Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados Telefónicos.

Fecha de inicio: lo dispuesto en este artículo entrará en vigor, una vez transcurridos dos años de la entrada en vigencia del presente convenio colectivo.

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

Recursos al fondo: se integrará con una contribución por parte de los empleadores equivalente al 2,9 % mensual de las sumas destinadas al pago de las remuneraciones tomadas en cuenta para determinar el haber jubilatorio, con excepción de las correspondientes a horas extraordinarias durante los primeros veinticuatro meses de vigencia del convenio. En adelante dicha contribución

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.]*

será equivalente al 3,5% mensual calculada de igual modo. Ello sin perjuicio de lo que se pueda acordar entre las partes al momento de fijar las escalas salariales.

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

Los recursos correspondientes a los aportes y contribuciones del personal comprendido en el presente, con destino al fondo compensador telefónico, serán depositados en la cuenta del banco nación que éste le informe a las empresas.

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

Cláusula Transitoria: hasta tanto no hayan transcurrido 15 años de vigencia de este convenio, esto es, desde la efectiva incorporación al régimen del fondo compensador para jubilados y pensionados telefónicos, no regirá la exigencia del período mínimo de aportes establecida en el régimen institucional del FCT, requiriéndose para tener derecho a la prestación complementaria, haber aportado durante un lapso igual a la vigencia de presente convenio.

Aplicación del régimen institucional del fondo: las disposiciones del régimen institucional del fondo compensador para jubilados y pensionados telefónicos serán aplicables en todo lo aquí no previsto, de conformidad con las remisiones que resulten del acuerdo que, —en forma simultánea— se suscribe, con el Fondo Compensador Telefónico.

Lo acordado precedentemente en este artículo entrará en vigencia en la fecha de inicio precedentemente estipulada y previa aprobación por parte del Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados Telefónicos a través de su asamblea federal, lo que se realizará de acuerdo a lo estipulado en el párrafo precedente.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals involved in the document's execution.

## **ANEXO I: FUNCIONES COMPRENDIDAS**

LIDER :

### Descripción de funciones:

El líder tendrá a su cargo la coordinación y conducción de equipos de empleados con un alcance que variará según las condiciones de cada sector, gerencia y/o empresa.

En cuanto a su rol principal de supervisión, debe dar soporte para la ejecución y control del proceso operativo y continuo a su cargo, como así también velar por el mejor cumplimiento de las tareas, actividades, objetivos y deberes del personal que integra el equipo de trabajo a su cargo, proponiendo, en su caso, alternativas de mejora en los procesos y en la administración de sus recursos.

A modo ejemplificativo y no taxativo, entre otras, será su responsabilidad:

- Control diario de presentismo del personal a su cargo
- Asignación y distribución de tareas según presentismo, carga de trabajo, etc.
- Monitoreo del personal a su cargo.
- Tutelar, evaluar y brindar devolución tanto individual como grupal, del desempeño y productividad de los colaboradores a su cargo.
- Atención de casos o problemas críticos que excedan al personal a su cargo.
- Aprobaciones iniciales, excepciones primarias y/o tratamientos especiales respecto a las funciones de su sector.
- Generación de reportes periódicos
- Aseguramiento de productividad y cumplimientos de objetivos
- Control de ejecución de capacitaciones del personal a su cargo
- Presentación de documentación o realización de trámites en representación de las compañías.

El personal encuadrado en el presente Convenio Colectivo conforme la descripción desarrollada ut supra, es el que tiene a su cargo la supervisión de los Grupos Laborales que desarrollan las siguientes funciones:

### 1) Funciones de Atención Presencial:

Trabajadores que bajo su supervisión cumplen tareas que impliquen la realización/ejecución de las siguientes funciones laborales de carácter operativo:

La atención presencial al cliente

La venta y/o comercialización de productos, servicios y contenidos

La cobranza de facturación y servicios

La administración y control de terminales, tarjetas prepagas y dispositivos sims.

El asesoramiento comercial y/o técnico presencial

Tareas administrativas de soporte a la gestión de atención presencial.

Tareas de atención de carteras de clientes, de acuerdo a los procesos que determinen las empresas para las distintas segmentaciones respecto a la forma de establecer los contactos.

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

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

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

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

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

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

## 2) Soporte a la Gestión:

Trabajadores que bajo su supervisión cumplan tareas que impliquen la realización/ejecución de las siguientes funciones de carácter operativo:

Actividades de soporte a los diferentes canales de atención a clientes, incluyendo la realización de todas las tareas complementarias, suplementarias o accesorias que resulten necesarias para completar o perfeccionar los procesos de atención a clientes (pudiendo implicar la atención de llamadas entrantes y/o salientes a los clientes).

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

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

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials, including the word "voto" and "Just".

**ANEXO II: CATEGORÍAS Y ESCALA SALARIAL**

Categoría	Salario Básico
F1	\$ 10.000
F2	\$ 11.000
F3	\$ 12.300
F4	\$ 13.700
F5	\$ 15.300

W/O

*[Handwritten signature]*



**ANEXO III: RÉGIMEN DE INCORPORACIÓN AL FONDO COMPENSADOR TELEFÓNICO.  
CONDICIONES DE VIGENCIA.**

Conforme art. 50, se incorporará al presente el acuerdo firmado con el Fondo Compensador Telefónico y FOPSTTA.

CLÁUSULA ADICIONAL - NEXTEL:

Nextel deja aclarado que, en atención a las características propias de su Organización y Operación, suscribirá un acuerdo con FOPSTTA que modificará las condiciones establecidas en el art. 3 y Anexo I del presente Convenio Colectivo de Trabajo.



A collection of approximately 15 handwritten signatures and scribbles in black ink, arranged in a loose grid pattern across the middle and right side of the page. The signatures vary in style, from simple loops to more complex, stylized flourishes. Some appear to be initials or names, while others are more abstract scribbles.



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

"2015 - Año del Bicentenario del Congreso de los Pueblos Libres"



Expediente N° 1599989/13

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 29 días del mes de abril de 2015, siendo las 14.00 hs comparecen ante el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL** ante el Sr. Secretario de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales N° 1, Dr. Jaime COLOMBRES, por la representación sindical **FEDERACIÓN DE ORGANIZACIONES DEL PERSONAL DE SUPERVISIÓN Y TÉCNICOS TELEFÓNICOS ARGENTINOS** comparece el Sr. José Daniel Magno, en su carácter de miembro paritario.

Declarado abierto el acto por el **funcionario** actuante y cedida la palabra a la representación sindical manifiesta que: viene en este acto a ratificar en todas y cada una de sus partes el nuevo Convenio Colectivo aplicable a la actividad y el acuerdo obrante a fs 82/95 del expediente N° 1650937/14. Por ultimo solicitan a la Autoridad de Aplicación la homologación del mismo.

No siendo para más, previa lectura y ratificación de lo manifestado por el compareciente, siendo las 14.30 hs se da por finalizado el acto, firmando el mismo de conformidad y para constancia por ante mí que Certifico-----

PARTE SINDICAL

Sr. JAIME COLOMBRES GARMENDIA  
Secretario de Conciliación  
Dpto. R.L. N° 1 - D.N.C.  
D.N.R.T. MTE Y SS



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

"2015 - Año del Bicentenario del Congreso de los Pueblos"



Expediente N° 1599989/13

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 30 días del mes de abril de 2015, siendo las 09.30 hs comparecen ante el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL** ante el Sr. Secretario de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales N° 1, Dr. Jaime COLOBRES, por la representación empresaria **FEDERACION DE COOPERATIVAS DEL SERVICIO TELEFONICOS DE LA ZONA SUR LIMITADA (FECOSUR)** comparece el Sr. Enrique ALONSO, en su carácter de miembro paritario.

Declarado abierto el acto por el **funcionario** actuante y cedida la palabra a la representación sindical manifiesta que: viene en este acto a ratificar en todas y cada una de sus partes el nuevo Convenio Colectivo aplicable a la actividad y el acuerdo obrante a fs 82/95 del expediente N° 1650937/14. Por ultimo solicitan a la Autoridad de Aplicación la homologación del mismo.

No siendo para más, previa lectura y ratificación de lo manifestado por el compareciente, siendo las 09.45 hs se da por finalizado el acto, firmando el mismo de conformidad y para constancia por ante mí que Certifico-----

PARTE EMPRESARIA

JAIMÉ COLOBRES GARMENDIA  
Secretario de Conciliación  
Dpto. R.L. N° 1 D.N.C.  
D.N.R.T. - MTE y SS



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

"2015 - Año del Bicentenario del Congreso de los Pueblos Libres"



Expediente N° 1599989/13

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 30 días del mes de abril de 2015, siendo las 09.30 hs comparecen ante el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL** ante el Sr. Secretario de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales N° 1, Dr. Jaime COLOMBRES, por la representación empresaria **TELECOM PERSONAL S.A** comparece el Sr. Jorge LOCATELLI, en su carácter de miembro paritario.

Declarado abierto el acto por el **funcionario** actuante y cedida la palabra a la representación sindical manifiesta que: viene en este acto a ratificar en todas y cada una de sus partes el nuevo Convenio Colectivo aplicable a la actividad y el acuerdo obrante a fs 82/95 del expediente N° 1650937/14. Por ultimo solicitan a la Autoridad de Aplicación la homologación del mismo.

No siendo para más, previa lectura y ratificación de lo manifestado por el compareciente, siendo las 09.45 hs se da por finalizado el acto, firmando el mismo de conformidad y para constancia por ante mí que Certifico-----

  
**PARTE EMPRESARIA**

  
Sr. JAIME COLOMBRES CARMENDIA  
Secretario de Conciliación  
Opto. R.L. N° 1 - D.N.C.  
D. N. R. T. MTE y SS



Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social

"2015 - Año del Bicentenario del Congreso de los Pueblos Libres"



Expediente N° 1599989/13

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 30 días del mes de abril de 2015, siendo las 09.30 hs comparecen ante el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL** ante el Sr. Secretario de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales N° 1, Dr. Jaime COLOMBRES, por la representación empresaria **TELEFONICA MOVILES ARGENTINA S.A** comparece el Sr. Marcelo PEREZ, en su carácter de miembro paritario.

Declarado abierto el acto por el **funcionario** actuante y cedida la palabra a la representación sindical manifiesta que: viene en este acto a ratificar en todas y cada una de sus partes el nuevo Convenio Colectivo aplicable a la actividad y el acuerdo obrante a fs 82/95 del expediente N° 1650937/14. Por ultimo solicitan a la Autoridad de Aplicación la homologación del mismo.

No siendo para más, previa lectura y ratificación de lo manifestado por el compareciente, siendo las 09.45 hs se da por finalizado el acto, firmando el mismo de conformidad y para constancia por ante mí que Certifico-----

  
**PARTE EMPRESARIA**

  
Sr. JAIME COLOMBRES GARMENDIA  
Secretario de Conciliación  
Dpto. R.L. N° 1 - D.N.C.  
D.N.R.T. MTE y SS



*Ministerio de Trabajo,  
Empleo y Seguridad Social*

“2015 - Año del Bicentenario del Congreso de los Pueblos Libres”



Expediente N° 1599989/13

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 4 días del mes de mayo de 2015, siendo las 15.30 hs comparecen ante el **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL** ante el Sr. Secretario de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales N° 1, Dr. Jaime COLOMBRES, por la representación empresaria **NEXTEL COMMUNICATIONS ARGENTINA S.R.L** comparece el Sr. Luis BRIZUELA y el Dr. Ernesto GANDOLFI ambos en su carácter de miembros paritarios.

Declarado abierto el acto por el **funcionario** actuante y cedida la palabra a la representación empresaria manifiesta que: viene en este acto a ratificar en todas y cada una de sus partes el nuevo Convenio Colectivo aplicable a la actividad y el acuerdo obrante a fs 82/95 del expediente N° 1650937/14. Por ultimo solicitan a la Autoridad de Aplicación la homologación del mismo.

No siendo para más, previa lectura y ratificación de lo manifestado por el compareciente, siendo las 16.00 hs se da por finalizado el acto, firmando el mismo de conformidad y para constancia por ante mí que Certifico-----

**PARTE EMPRESARIA**

*[Firma manuscrita]*  
NEXTEL COMMUNICATIONS ARGENTINA S.R.L.  
Calle ...  
C.P. ...

*[Firma manuscrita]*  
*[Firma manuscrita]*