



Convenio Colectivo de Trabajo
FOPSTTA / UPJET
Telecom Argentina-Stet France
Telecom S.A.



CONTENIDO DEL CONVENIO

TITULO I CAPITULO ÚNICO DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN	PAG 5
Art. 2: CLÁUSULA SUSTITUTORIA	PÁG 6
Art. 3: ÁMBITO PERSONAL. EXCLUSIONES.	PÁG 7
Art. 4 VIGENCIA. DENUNCIA.	PÁG 8
Art. 5. OBJETIVOS COMUNES.	PÁG 9
Art.6. INTERPRETACIÓN.	PÁG 10

TITULO II CAPITULO PRIMERO ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 7 FACULTADES.	PÁG 11
Art. 8 . POLIVALENCIA FUNCIONAL.	PÁG 12
Art. 9. DEBER DE NO CONCURRENCIA . PERMANENCIA EN LA EMPRESA.	PÁG 13

CAPITULO SEGUNDO DERECHOS Y DEBERES LABORALES

Art. 10: DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS.	PÁG 14
--	--------

CAPITULO TERCERO POLÍTICA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Art. 11: PROVISIÓN DE VACANTES.	PÁG 15
· MODALIDADES DE CONTRATACIÓN ESPECIALES Y PROMOVIDAS	
Art. 12 . HABILITACIÓN.	PÁG 16
· PERÍODO DE PRUEBA	
Art.13: DURACIÓN.	PÁG 17
ART.14: GRUPOS MÓVILES .	PÁG 18

CAPITULO CUARTO CATEGORIZACIÓN

Art. 15: CLASIFICACIÓN.	PÁG 19
-------------------------	--------

CAPITULO QUINTO FORMACIÓN PROFESIONAL

Art.16. PRINCIPIOS.	PÁG 20
---------------------	--------

[Handwritten signatures and initials]



TITULO III
CAPITULO PRIMERO
JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Art. 17. DURACIÓN DE LA JORNADA .CÓMPUTO.	PÁG 21
Art. 18 . HORARIOS.	PÁG 22
Art. 19. RÉGIMEN DE TRABAJO A TURNOS.	PÁG 23
Art. 20 GUARDIAS .	PÁG 24
Art. 21 VACACIONES .	PÁG 25
Art. 22 INTERRUPCIÓN VACACIONES .	PÁG 27
Art. 23 LICENCIAS ESPECIALES RETRIBUIDAS.	PÁG 28
Art. 24. LICENCIAS ESPECIALES SIN GOCE DE SUELDO.	PÁG 29

CAPITULO SEGUNDO
REMUNERACIÓN Y ADICIONALES

Art. 25 . CONCEPTO	PÁG 30.
Art. 26. REMUNERACIONES	PÁG 31
Art. 27 .ESCALA DE REMUNERACIONES Y PREMIO POR DESEMPEÑO	PÁG 32
Art. 28. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN	PÁG 35

CAPITULO TERCERO
BENEFICIOS Y ADICIONALES

Art. 29. ADICIONALES O COMPLEMENTOS	PÁG 36
Art.30. VIÁTICOS.	PÁG 37
Art. 31. VALES ALIMENTARIOS	PÁG 38
Art. 32. QUINQUENIOS/SEGURO.	PÁG 39
Art. 33. SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO.	PÁG 40

CAPITULO CUARTO
MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Art. 34. TRASLADOS y DESPLAZAMIENTOS.	PÁG 41
---------------------------------------	--------

[Handwritten signatures and initials]



TITULO IV
CAPITULO ÚNICO
COMISIONES ESPECIALES.

ART. 35. COMISIÓN PARITARIA NACIONAL	PÁG 42
ART. 36. COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL .	PÁG 43

TITULO V
CAPITULO ÚNICO
REPRESENTACIÓN GREMIAL.

ART. 37. ÁMBITO DE REPRESENTACIÓN. ELECCIÓN DE DELEGADOS DE PERSONAL. LICENCIA GREMIAL.	PAG 44
---	--------

DISPOSICIONES ADICIONALES.

ART. 38 CUOTA SOCIETARIA. RETENCIONES, ESPECIALES - CRÉDITOS.	PÁG 45
ART. 39. CLÁUSULA DE PAZ SOCIAL.	PÁG 46
Art. 40. DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA	PÁG 47
Art. 41. DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.	PÁG 48
ART. 42 GUARDERÍA	PÁG 48
ANEXO I. PERSONAL EXCLUIDO DE CONVENIO	PÁG 50
ANEXO II. CATEGORÍAS	PÁG 51
ANEXO III. SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO	PÁG 53
ANEXO IV. EQUIVALENCIA DE CATEGORÍAS CONVENCIONALES	PÁG 56
ANEXO V. ADICIONALES	PÁG 57

Handwritten signatures and initials:
Rb RR 40 P doi 2 3 M



TITULO I
CAPITULO ÚNICO

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN

Son partes Intervinientes de la presente convención colectiva de trabajo la empresa Telecom Argentina Stet France Telecom S.A., la Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos (FOPSTTA) y la Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (UPJET) , todos ellos de conformidad con lo establecido en la Ley 25.250.

Las disposiciones de este Convenio son aplicables a sus representados, en todo el territorio argentino.

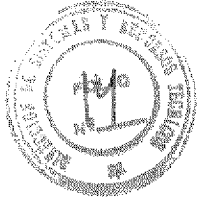


Art. 2: CLÁUSULA SUSTITUTORIA

Sin perjuicio de aquellos derechos que se derivan de disposiciones legales que revistan el carácter de mínimos indisponibles, el presente Convenio Colectivo sustituye y nova 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 de carácter autónoma que no hubiese sido expresamente recogida por el mismo. 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. Consecuentemente, la estructura de remuneraciones pactadas en el presente convenio absorben y compensan hasta su concurrencia de pleno derecho, todo concepto salarial fijo o variable, horas extras beneficios y asignaciones especiales que hubieran correspondido, al personal comprendido en el presente convenio.

En concordancia con el art. 17 del presente, toda extensión de jornada dentro del promedio semanal, se entenderá compensada por el incremento de los básicos y los premios por desempeño

RB JR F B UOW ZG MT

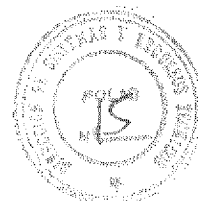


Art. 3 ÁMBITO PERSONAL. EXCLUSIONES.

Quedan comprendidos dentro de la presente convención colectiva de trabajo el personal jerárquico, técnico y/o experto y de supervisión encuadrado conforme el detalle obrante en el artículo. 15.

Quedan expresamente excluidos de la presente el personal comprendido en el Anexo I.

RB RR Jc P Jor: Zg M



ART. 4 VIGENCIA. DENUNCIA.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigencia a partir de la fecha de homologación del mismo y tendrá una duración de tres (3) años.

La vigencia del presente convenio deberá fomentar el desarrollo de las comunicaciones e informaciones entre sus signatarios asegurando de esta forma, el mantenimiento del espíritu de mutua cooperación, compromiso y paz social asumido por los mismos.

Rb MR y/o [Signature] don. Rg M



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; 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.

26 172 1° 16 doni 16 17



Art. 6 INTERPRETACIÓN.

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

RB TR de P Uow Reg M



TITULO II

CAPITULO PRIMERO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 7 FACULTADES.

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Empresa la que, sin perjuicio del derecho de oportuna información reconocido en el presente instrumento tanto a los trabajadores como a sus entidades representativas, podrá disponer la implemetación de nuevos sistemas de trabajo que sustituyan en forma total o parcial los vigentes atendiendo principalmente las necesidades impuestas por el mercado internacional de telecomunicaciones, la diversificación tecnológica y la necesidad de eficientizar los sistemas de producción y de prestación de servicios para la preservación de la Empresa como fuente de trabajo.

Se podrán organizar "EQUIPOS MULTIFUNCIONALES Y/O CÉLULAS" cada una de ellas con objetivos y misiones debida y previamente definidas. Estos equipos ajustarán su accionar a los principios de eficiencia productiva y mejora continua propiciando asimismo en su ámbito de actuación, la formación polivalente de sus miembros.

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.

Rb RR + B dw Reg M



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 estimare necesaria para comenzar, proseguir, completar o perfeccionar una tarea o proceso.

En este sentido el personal deberá realizar todas las funciones principales, accesorias, complementarias, técnicas y/o administrativas que le fuera encomendada 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.

Sin perjuicio de considerar las habilidades básicas de cada trabajador, los signatarios del presente dotarán a los mismos de una capacitación y/o entrenamiento adecuados para la eficaz realización de las distintas tareas encomendadas.

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.

RB 72 ^{al} [Signature] Dr. [Signature] [Signature]



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 las empresas signatarias.

16 12 10 11 12 13 14

CAPITULO SEGUNDO



DERECHOS Y DEBERES LABORALES

Art. 10: DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS.

Resultan derechos y deberes de las partes los enunciados en la legislación vigente y en especial :

- DERECHOS :

Los trabajadores gozarán de los siguientes derechos :

- a) Retribución justa,
- b) Capacitación acorde a sus tareas,
- c) Goce de los períodos de licencia legales y convencionales,
- d) Acceder, en la forma y en los casos legalmente previstos, las prestaciones médico-asistenciales .
- e) Todo otro beneficio otorgado por el sistema de Obras Sociales vigente,
- f) Formular peticiones o reclamos por escrito ante su superior inmediato para fundamentar los derechos que pudiera asistirle.
- g) Los beneficios de carácter general o particular que establezca la presente convención u otras disposiciones que los otorguen en el futuro.
- h) Al patrocinio legal de la empresa o defensa del personal demandado , cuando éste se vea involucrado en hechos o actos de los cuales deriven acciones judiciales como consecuencia del correcto ejercicio de sus funciones . El trabajador , en estos casos deberá comunicar estos 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.

- DEBERES:

Los trabajadores deberán:

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de sus puestos de trabajo y con aquellas que le sean asignadas por la Empresa en virtud del ejercicio regular de su poder de dirección, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Contribuir a la mejora de la productividad.
- c) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten en cada caso y someterse a reconocimiento médico cuando lo disponga la Empresa.
- d) Capacitarse para el trabajo de acuerdo con los planes que establezca la Empresa, asistiendo a cursos de formación profesional y facilitando las acciones formativas en sus puestos de trabajo.
- e) No concurrir con la actividad de la Empresa y guardar reserva sobre aquella información que conozcan por razón de su trabajo.
- f) Velar por la integridad patrimonial de la Empresa, colaborando con los sistemas de control internos o externos.
- g) Cumplir con las obligaciones que, en cada caso, se deriven de sus contratos individuales de trabajo.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



CAPITULO TERCERO

POLÍTICA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Art. 11: PROVISIÓN DE VACANTES.

La determinación del ingreso del personal es facultad exclusiva de la empresa. Ante la generación de vacantes en virtud de la dinámica en las estructuras laborales, la Empresa podrá proveerlas a su exclusiva elección mediante la contratación de personal permanente o por cualquiera de las formas habilitadas por la presente convención.

RT MR /° P Hon Zg M



MODALIDADES DE CONTRATACIÓN ESPECIALES Y PROMOVIDAS

Art.12: HABILITACIÓN

1. Las partes signatarias del presente Convenio, conscientes de la necesidad de contribuir a disminuir los niveles de desempleo, y al amparo de lo dispuesto en la ley 24.465 y el artículo 30 de la Ley Nacional de Empleo 24.013, acuerdan habilitar la utilización de las modalidades contractuales especiales y promovidas resultando el presente suficiente instrumento de habilitación una vez homologado.
- 2- Las partes acuerdan que los recaudos previstos en el primer párrafo del Art.36 de la Ley 24.013, no son exigibles en le marco de esta convención colectiva.
- 3- En relación a los contratos de aprendizaje, modalidad especial de fomento de empleo, y a tiempo parcial previstos en la Ley 24.465 la empresa se compromete a dar debido cumplimiento a todas las obligaciones previstas en el sistema o que regulen su desarrollo en el futuro.
- 4- A fin de efectivizar los objetivos propuestos por la política de empleo, las partes signatarias del presente convienen que las contrataciones por las modalidades promovidas de la ley 24.013 y de aprendizaje y fomento de empleo de la Ley 24.465, no excederán el 30% de los trabajadores ocupados en la misma.

[Handwritten signatures]



PERÍODO DE PRUEBA

Art.13: DURACIÓN.

1- El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis (6) meses. Esta situación solo podrá registrarse una sola vez con el mismo trabajador. Si el contrato continuare luego del período de prueba éste se computará como tiempo de servicio a todos los efectos.

2- En este período, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones propios de la tarea que desempeñe.

3- La protección especial referida a la permanencia del vínculo laboral correspondiente a situaciones jurídicas sobrevenidas en el curso del período de prueba perdurará exclusivamente hasta la finalización de dicho período, si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Tal rescisión no generará derecho a indemnización cuando el motivo fuese la conclusión del período de prueba.

4- Durante este período:

- Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación sin expresión de causa y sin derecho a indemnización alguna por este motivo.

- El trabajador tendrá derecho a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo incluyendo enfermedades inculpables con excepción de los establecidos en el cuarto párrafo del art. 212 de la LCT.

RB RR f P Dor: R S M



Art. 14: GRUPOS MÓVILES

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

El trabajador deberá actuar en todo el ámbito geográfico del plantel bajo su jurisdicción.

Cuando por razones de servicio el trabajador debiera prolongar su permanencia en un lugar (a más de 70 kilómetros) más allá de su jornada normal y habitual, generará los correspondientes viáticos fraccionados a partir del inicio de la extensión de dicha jornada.

Rece. 11/2/10 por. Log. MT



CAPITULO CUARTO

CATEGORIZACIÓN

Art. 15: CLASIFICACIÓN.

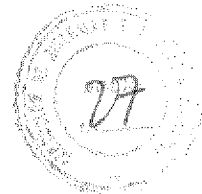
1- Los trabajadores comprendidos en el presente convenio se clasificarán dentro de las distintas categorías profesionales que a continuación se enumeran:

V	SUPERVISOR / EXPERTO/ TÉCNICO
VI	SUPERVISOR / EXPERTO/ TÉCNICO
VII	SUPERVISOR / EXPERTO/ TÉCNICO
VIII	SUPERVISOR / EXPERTO / TÉCNICO, JERÁRQUICOS
IX	SUPERVISOR / EXPERTO / TÉCNICO, JERÁRQUICOS
X	SUPERVISOR / .EXPERTO/ TÉCNICO JERÁRQUICOS
XI	SUPERVISOR / EXPERTO / TÉCNICO, JERÁRQUICOS

En ejercicio del poder de dirección y organización el empleador podrá distribuir las tareas de modo que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas en las categorías descriptas. Esto responde a que 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.

Las categorías enunciadas incluyen al personal que se encontraban en C1, D1, E1, F1, del Convenio 226/93 y G, H, I, J, K del 203/93 conforme la equivalencia adjunta en **ANEXO IV.**

26 772/0 10 da: 202 17



CAPITULO QUINTO

FORMACIÓN PROFESIONAL / FONDO ESPECIAL

Art.16 **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.

Las Empresas se comprometen a aportar mensualmente a las Entidades Gremiales el equivalente al 1,3% mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias.

Las sumas resultantes serán depositadas por las Empresas a la orden de las Entidades Gremiales que suscriben la presente, en la institución bancaria que las mismas designen dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

26 RR Jo A Lori R B M



TITULO III

CAPITULO PRIMERO

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Art.17 . DURACIÓN DE LA JORNADA . CÓMPUTO / DESCANSO HEBDOMADARIO

1- En todo el ámbito de aplicación de este convenio y sin perjuicio de la inclusión del personal representado dentro de la previsión especial del inc. a) del art. 3 ley 11.544 (reglamentado por art. 11 Decreto 16.115) se establece, una jornada efectiva promedio de cuarenta (40) horas semanales.

2- En orden a lo expresado, resulta igualmente aplicable la normativa inserta en el art. 25 de la ley 24.013.

3- Se toma como pauta para la prestación de servicios dos (2) días de descanso semanal por cada cinco (5) efectivamente laborados en el orden y condiciones pactadas en 1-. Lo expresado con excepción de lo previsto en el art. 19 del presente convenio.

Descanso del personal femenino durante la jornada

Las partes acuerdan en interés y beneficio del personal femenino que el descanso durante la jornada sea de 30 minutos En tal sentido, la homologación del presente convenio constituirá suficiente autorización de carácter general y permanente para el otorgamiento del descanso con la extensión señalada, sin perjuicio de lo cual las organizaciones sindicales signatarias del presente manifiestan su conformidad en tal sentido a partir de la fecha.

220 RR mº P dor 203 M

ART. 18 . HORARIOS. 1- Es facultad de las Empresas establecer los horarios en forma continua o discontinua y sus respectivas modificaciones.

2- Cualquier cambio en el régimen horario, deberá ser comunicado a los trabajadores afectados con una antelación no inferior a siete (7) días, excepto por razones de fuerza mayor o emergencias.

Re MR y B por: 2 B MT



Art. 19. RÉGIMEN DE TRABAJO A TURNOS O POR EQUIPOS. La Empresa podrá implementar regímenes de trabajo a turnos o por equipos en los servicios que requieran un aprovechamiento integral de los equipos o los que necesiten atención permanente con asignación horaria fija o rotativa, en tal caso resultará de aplicación lo dispuesto por el art. 3º de la ley 11.544 y 202 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Rb Rf P. Don. R. M.



Art. 20 GUARDIAS

1. La Empresa por razones de servicio u operativas y conforme la naturaleza de la tarea, podrá asignar a todos los trabajadores comprendidos en este convenio la realización de guardias pasivas.
2. A los efectos del presente convenio se entiende por "GUARDIA PASIVA" la situación del personal que encontrándose fuera de su jornada y lugar habitual de trabajo pudiera en virtud de la asignación realizada, ser convocado a prestar servicio en la compañía. En este caso el trabajador deberá concurrir efectivamente al lugar que se le destine.
3. En todos los casos, la Empresa deberá procurar una equitativa distribución de las "GUARDIAS PASIVAS" entre los trabajadores, considerando las unidades mensuales máximas otorgables y los descansos correspondientes.
4. El tiempo de "GUARDIA" será computado para su estimación en "HORAS DESCANSO COMPENSATORIO" de su jornada semanal, conforme la siguiente equivalencia :

A- Durante los descansos diarios entre días de prestación efectiva de labor y el último (de prestación efectiva) se computa de la siguiente manera:

1 HORA DE TRABAJO EFECTIVO	POR CADA 16 HORAS DE GUARDIA PASIVA
----------------------------	-------------------------------------

Esta metodología de compensación horaria y cómputo diario comprenderá en todos los casos las guardias realizadas hasta las veinticuatro (24) horas del último día de prestación efectiva .

B- Las realizadas en días de descanso , se computará de la siguiente manera:

1 HORA DE TRABAJO EFECTIVO = POR CADA 6 HORAS DE GUARDIA PASIVA .

5. En caso de ser convocado, el tiempo de "TRABAJO EFECTIVO" realizado durante la guardia, será computado para su estimación en "HORAS DESCANSO COMPENSATORIO" de su jornada semanal conforme la siguiente equivalencia:

1 HORA DE TRABAJO EFECTIVO = 1 HORA DE TRABAJO EFECTIVO (GUARDIA)

A los efectos del cálculo del tiempo efectivo de trabajo, se tomará en cuenta el tiempo de traslado que razonablemente, hubiera demorado desde y hacia el domicilio del trabajador .

6. Los descansos, no podrán ser acumulados salvo razones de excepción , y deberán gozarse dentro de los diez (10) días posteriores a su efectivo devengamiento.

[Handwritten signatures and initials]



Art. 21 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 :

1. De catorce (14) días corridos	Cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años ;
2. De veintiún (21) días corridos	Cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10) .
3. De veintiocho (28) días corridos	Cuando la antigüedad siendo mayor de (10) años no exceda de veinte (20) años;
4. 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 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 siguiente.

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

Cuando el período vacacional adquirido supere los catorce (14) días corridos y conforme las necesidades del servicio, la Empresa podrá programar y otorgar las vacaciones en forma fraccionada colectiva y/o individual en dos épocas distintas del año.

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

RÉGIMEN TRANSITORIO:

- 1) Al personal que a la fecha de suscripción del Convenio Colectivo 257/97 y que en virtud del anterior instrumento convencional, hubiera devengado un plazo de licencia ordinaria (que, conforme su antigüedad resulte) superior al previsto en el art. 150 de la LCT , le será ajustado dicho período, a las nuevas pautas convencionales.



- 2) Asimismo, se les reconocerá en forma transitoria, un "DESCANSO ANUAL ADICIONAL REMUNERADO" para completar el período anterior . En caso de que la Empresa opte por ofrecer el "DESCANSO ANUAL ADICIONAL REMUNERADO" el mismo será compensado en dinero conforme la siguiente fórmula:

$\frac{\text{Remuneración}}{25} \times 7$

- 3) Por razones de equidad y a los efectos de poder homogeneizar el sistema, este descanso anual complementario será gozado o compensado hasta que el trabajador se encuentre, (en virtud de su antigüedad acumulada), en condiciones de acceder a igual número de días de descanso anual conforme las condiciones estipuladas en los incisos b), c), y d) del art. 150 de la Ley de Contrato de Trabajo .
- 4) Al personal que en las condiciones anteriores contara con un período de licencia superior a la establecida en el art. 150 inc. d) le resulta igualmente aplicable lo establecido en el punto 2) del presente artículo, durante el plazo de vigencia del presente convenio.
- 5) En estos casos, vencidos los plazos estipulados para el goce de los beneficios adicionales otorgados y a futuro el personal involucrado registrá exclusivamente todo sus derechos inherentes a la presente materia por la legislación de fondo.

RR RR f.  don R  



Art. 22 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.

120 912 de 10 10/10/10 10/10/10 10/10/10 10/10/10 10/10/10



Art. 23 .LICENCIAS ESPECIALES RETRIBUIDAS. Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio disfrutarán de las siguientes licencias especiales, con goce de sueldo:

- a) de diez (10) días corridos, por MATRIMONIO del trabajador.
- b) de dos (2) días corridos, por NACIMIENTO de hijo del trabajador (un día hábil).
- c) de tres (3) días corridos, por FALLECIMIENTO de cónyuge, persona conviviente, padres, hijos o hermanos. La licencia será de cinco (5) días, si al efecto el trabajador necesite desplazarse a más de 500 kilómetros.
- d) de dos (2) días corridos para rendir EXAMEN en la enseñanza media o universitaria , hasta un máximo de diez (10) días por año lectivo.
- e) de una (1) hora por LACTANCIA durante el transcurso de la jornada, por un período no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento. Esta licencia podrá sustituirse por una reducción de la jornada con la misma finalidad.
- f) de un (1) día por donación de sangre, hasta cuatro veces por año con un intervalo entre cada extracción de 90 días.
- g) el tiempo necesario para concurrir al trámite judicial, en caso de citación debidamente notificada.

Con carácter general se establece el deber de preavisar el disfrute de las licencias enunciadas en a), d), f) y g). En cualquier caso, el trabajador deberá, además, justificar su ausencia dentro de los quince(15) días de utilizada la licencia, mediante certificación expedida por el Registro Civil, centros de enseñanza, o centros hospitalarios.

(Handwritten signatures and initials)



Art. 24. I LICENCIAS ESPECIALES SIN GOCE DE SUELDO.

1. El otorgamiento de licencias sin goce de sueldo, con reserva del puesto de trabajo, se hará en las condiciones y en los plazos establecidos a continuación:

a) Por el tiempo de duración del mandato, a aquellos trabajadores que hubieran resultado electos para cargos de representación política, nacional, provincial o municipal.

b) Por el tiempo de ejercicio de su función, a aquellos trabajadores designados para cargos dependientes de los poderes ejecutivos de la Nación o de las provincias, de rango no inferior a subsecretario.

2. En todos los casos, la reincorporación deberá solicitarse dentro de los treinta (30) días de producirse el cese en la función. El tiempo de la licencia se computará, a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.

3- La empresa podrá conceder licencia especial por un (1) año, sin goce de haberes y sin derecho a la reserva del puesto, a aquellos trabajadores con antigüedad superior a tres (3) años, que deban realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, o participar en conferencias o congresos.

En estos casos, la reincorporación estará condicionada a la existencia de vacantes en la categoría profesional correspondiente.

II LICENCIAS POR ENFERMEDAD FAMILIAR SIN GOCE DE SUELDO

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

Los trabajadores deberán certificar el hecho invocado y la Empresa podrá constatarlo a través de su Servicio Médico.

[Handwritten signatures and initials]



CAPITULO SEGUNDO

REMUNERACIÓN Y ADICIONALES

Art. 25. 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.

Las remuneraciones y asignaciones establecidas por la presente convención son mínimas, no impidiendo el otorgamiento de incentivos a la producción y/o asignaciones superiores por acuerdo de partes o por decisión unilateral del empleador.

RB JR J.C. [Signature] Dr. 2 [Signature] [Signature]



Art. 26 .REMUNERACIONES

Las remuneraciones de este convenio están determinadas por la categoría en que se encuentra encuadrado el trabajador y se compondrá de un sueldo básico; incentivo básico o premio por desempeño.

16 RR y/o [signature] don. [signature] [signature]



Art. 27 . ESCALA DE REMUNERACIONES Y PREMIO POR DESEMPEÑO.

1.El premio por desempeño será variable y quedará sujeto a movilidad dentro de la respectiva banda salarial, conforme a su evaluación de desempeño y el procedimiento que se establece a continuación. La movilidad podrá ser ascendente o descendente.

2.Semestralmente el personal será evaluado en su desempeño por la Empresa en los meses de Septiembre y Marzo de cada año.

La empresa podrá disponer que la evaluación se realice en otros meses, e incluso por períodos menores, siempre que ello no implique la postergación de la próxima evaluación que correspondiera conforme el párrafo anterior.

La empresa deberá informar los factores de evaluación a todos los trabajadores y a los sindicatos locales. El resultado de la propia evaluación deberá ser informado a los trabajadores evaluados y será irrecurrible.

El resultado de la evaluación determinará el premio al que se hará acreedor el trabajador durante el semestre inmediato posterior, es decir: octubre-marzo respecto de la evaluación de septiembre y abril-septiembre respecto de la evaluación de marzo, o del menor o distinto período que corresponda si la empresa optare por otro.

La distribución de los premios se efectuará entre la dotación del área representada por cada asociación sindical según los resultados de las evaluaciones, con independencia de las categorías que posean los evaluados, debiéndose respetar los siguientes valores promedio.

Personal representado por FOPSTTA Categoría V a VII	Personal representado por UPJET Categoría VIII a XI
\$155	\$190

Defínase como "área" el conjunto de trabajadores comprendidos en este convenio que se encuentren asignados jerárquicamente a un mismo superior, excluido de convenio.

El monto mensual del premio por desempeño asignado a cada empleado deberá estar fijado entre los valores mínimo y máximo que se establecen a continuación para cada categoría profesional:

	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Incentivo básico	\$90	\$90	\$90	\$120	\$120	\$120	\$120
Máximo	\$280	\$280	\$280	\$305	\$305	\$305	\$305

06 RR do low 2 ad MT



3. Las remuneraciones básicas mensuales a percibir por las distintas categorías de trabajadores son las que a continuación se detallan:

V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
\$1250	\$1350	\$1500	\$1800	\$2000	\$2200	\$2400

4.- En los casos que corresponda, el cálculo de remuneración horaria se realizará conforme la legislación vigente.

Premio por desempeño:

El otorgamiento de los presentes premios e incentivos básicos se encuentran sujetos al cumplimiento de la siguiente condición:

Alcanzar en el índice de imagen total país, la calificación que las partes determinen en la encuesta al cliente.

Las partes se comprometen a monitorear determinar, analizar y /o actualizar conjuntamente dicho índice con antelación suficiente al inicio de cada semestre y los resultados de la aplicación del premio.

RR RR f RR doc E ep MT



Art. 28 COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

1. Las condiciones económicas y de trabajo de que gocen los trabajadores de las Empresas comprendidas en sus anteriores convenios en virtud de cualquier título o causa, se entenderán sustituidas y/o absorbidas y/o compensadas por el presente Convenio Colectivo.
2. En virtud de esta cláusula, los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, no podrán pretender una mejora de derechos con amparo en interpretaciones parciales del presente Convenio.

Handwritten signatures: RK, RA, cf, [illegible], [illegible], [illegible], [illegible], [illegible]



CAPITULO TERCERO

BENEFICIOS Y ADICIONALES

Art. 29 . ADICIONALES O COMPLEMENTOS

a) FALLA DE CAJA

La falla de caja se abonará al personal que efectúe pagos y cobros , cuando maneje directa y físicamente dinero en efectivo en trato con el público externo, y soporte a su propio riesgo y cuenta las diferencias económicas por errores en su labor. La cuantía de este adicional es la que se establece en el **Anexo V** del presente Convenio.

b) VIÁTICOS

Los viáticos que se de tallan en el **Anexo V**, carecen de naturaleza salarial, por lo tanto no revisten carácter remuneratorio a ningún efecto. Para la percepción de los mismos no se requerirá rendición de comprobantes, en tanto constituyen una compensación de gastos en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo.

Recebo en fe de lo anterior
Diciembre 12 de 2017



Art. 30 VIÁTICOS.

El régimen de viáticos se establece conforme las previsiones del art. 106 de la Ley de Contrato de Trabajo. A tal efecto se acuerda expresamente que las cantidades abonadas por este concepto tienen carácter no remuneratorio.

Tendrán derecho a efectuar esta compensación en los valores expresados en el **Anexo V** los trabajadores que, por necesidades del servicio, deban realizar tareas fuera del centro de trabajo en el que realizan en forma permanente o transitoria su labor cuando se desplacen a una distancia mayor de setenta (70) kilómetros computada desde su lugar de residencia y en tanto no constituyan estos desplazamientos parte de su tarea habitual.

La Empresa podrá dejar de suministrar vehículo de la compañía en cuyo único caso a los efectos de la percepción de los viáticos previstos en el presente, la distancia mínima a cubrir deberá ser superior a 40 kilómetros del lugar de residencia o alojamiento del trabajador.

La Empresa deberá procurar, previo a una comisión por más de una jornada a una localidad a más de 70 kilómetros del lugar de residencia, el alojamiento del trabajador. En caso contrario éste podrá disponer de hasta un máximo de tres (3) horas a efectos de proporcionarse dichas comodidades de alojamiento. El albergue gestionado por la Empresa, constituirá una obligación de residencia para el trabajador sólo durante el primer día de comisión, pudiendo luego mudar su estancia a un lugar diferente al procurado por la Empresa, pero sin derecho a la franquicia horaria mencionada precedentemente.

Si la comisión de servicio es por tiempo superior a treinta (30) días, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de dos (2) días laborales de licencia, sin contar como tal el tiempo de viaje, cuyos gastos correrán por cuenta de la Empresa.

CC RR of P. do: R. Z. M.



Art. 31 . VALES ALIMENTARIOS

Este beneficio no remunerativo consiste en una suma fija de carácter mensual destinada a solventar gastos de la canasta familiar. Esta suma se liquidará conforme las pautas establecidas en la norma legal respectiva .

V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
\$ 215	\$ 230	\$ 240	\$ 280	\$ 300	\$ 320	\$ 340

RG RR f de hor: 2 oz 1/4



Art. 32 .QUINQUENIOS/SEGURO

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

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

RB TR y/o [signature] [signature] [signature]

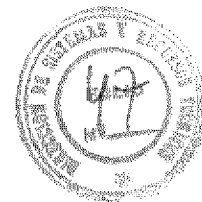


Art. 33 SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO

Las partes acuerdan la continuidad en la aplicación del régimen de seguro de vida complementario especial para todos los trabajadores, en las mismas condiciones y efectos que el acordado durante la vigencia del convenio colectivo anterior. Asimismo acuerdan aplicar las mismas condiciones al personal ingresante conforme lo estipulado en el **ANEXO III**

La Empresa contribuirá con un máximo de hasta las dos terceras (2/3) partes del valor de la póliza.

RE PR of PR dor. 2 3 17



TITULO IV CAPITULO ÚNICO

Comisiones Especiales.

Art. 35 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 la Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos y Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones.

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.



CAPITULO CUARTO

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Art. 34 TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS.

- 1- En materia de traslados y desplazamientos , las facultades de la empresa se ejercerán conforme lo dispuesto en el art. 66 de la Ley de Contrato de Trabajo.
2. El trabajador que no estuviera de acuerdo con el traslado, podrá realizar peticiones conforme lo dispuesto por el art. 10 inc f).
3. La Empresa podrá desplazar temporalmente a sus trabajadores a otros centros de trabajo. En estos casos, los trabajadores percibirán, como toda compensación, los viáticos correspondientes, conforme al artículo 30.
- 4- También se podrán producir traslados y adscripciones por solicitud del trabajador.
- 5- Cuando un matrimonio se desempeñe en la Empresa y se traslade a uno de ellos a un nuevo destino por razones de servicio, la solicitud de traslado del cónyuge deberá ser atendida en la forma más inmediata posible.
- 6- Cuando por necesidades del servicio un trabajador sea trasladado a una localidad distante a más de 70 Kms. de su domicilio, será notificado con 15 días de anticipación. Cuando el traslado implique el cambio del domicilio personal del trabajador, éste percibirá como compensación en forma anticipada los gastos que origine su traslado, el de los familiares a su cargo que habiten con él, el transporte de sus muebles y equipaje para lo cual deberá presentar posteriormente los comprobantes de tales gastos. Asimismo se le reconocerá un pago único por desarraigo de valor equivalente a un (1) mes de viático.
- 7- Cuando el traslado sea a solicitud del trabajador se le podrá otorgar a su requerimiento, un préstamo para solventar los gastos correspondientes al mismo, previa justificación de presupuesto y posterior presentación de comprobante de gastos.
- 8- El trabajador que habiendo tomado servicio en su lugar de asiento, se le indique que deberá completar su jornada normal de tareas en un lugar distinto, se le reembolsarán los gastos de viaje efectivamente realizados excepto en los casos en que la Empresa provea el transporte, y se le computará como tiempo de trabajo efectivo el que emplee en dicho viaje.
- 9 - Al trabajador que por necesidades del servicio se comisione, y al que se indique tomar y dejar servicio en el lugar de trabajo, fuera de su asiento habitual, donde cumplirá la jornada normal de tareas, se le reembolsará el mayor gasto de viaje si lo hubiera y siempre que la empresa no se hiciera cargo del traslado , computándose como período de trabajo efectivo el exceso de tiempo que emplee en dicho viaje.

26 R. J. = [Signature] Uor: E. O. J. M.



Art. 36. COMISIÓN de HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

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

A tal fin, se ratifica la Comisión asesora de carácter nacional en esta materia que se integrará con cuatro representantes de las Empresas e igual número de FOPSTTA y UPJET, que funcionará en forma permanente.

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

- a) Observar el cumplimiento de las normas específicas en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- b) Contribuir para que se proteja la salud de los trabajadores mediante acciones de prevención en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo.
- c) Recomendar sobre la correcta utilización de los equipos de protección personal correspondientes, tratando de que se reduzcan, controlen o eliminen los riesgos en su misma fuente.
- d) Promover un clima de permanente cooperación entre la dirección de las empresas y los trabajadores para contribuir a la prevención de los riesgos ocupacionales y al mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- e) Sugerir acciones destinadas a prevenir, controlar o eliminar las causas de los accidentes de trabajo.

RG RR f. [Signature] Dor: [Signature] [Signature] [Signature]



TITULO V

CAPITULO ÚNICO

REPRESENTACIÓN GREMIAL

Art. 37 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. 1º del presente y a la legislación vigente.

Fopstta ejerce la representación del personal incluido en las categorías V, VI y VII y Upjet detenta la representatividad de las categorías VIII; IX, X y XI.

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.

[Handwritten signatures and initials]



DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 38. 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.

También será agente de retención por cada renovación de Convenio, y/o aumento que por otra vía se produzca, de hasta 2 (dos) días de jornal al año, a todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, el importe retenido será remitido a las organizaciones gremiales en la forma que se especifica en el 1er. párrafo del presente artículo.

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.

Re IR # 10-2 92 MT



Art. 39. 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.

RG RR f.º  dor.   



Art. 40 DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

En consonancia con lo dispuesto en el artículo 3 del presente Convenio, los derechos susceptibles de goce continuado, que pudieran derivarse de la aplicación de convenios anteriores o de otras normas ya caducadas, se entenderán regidos íntegramente por el presente Convenio. En especial, las licencias, se entenderán modificadas por éste convenio, en sus plazos y condiciones, sin que haya lugar a reclamación por esta causa.

16 12 de 12



Art. 41 DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

En virtud del cambio de instrumento convencional el personal que viniera percibiendo la bonificación por antigüedad del convenio colectivo 203/93 y 226/93, conservará la integridad nominal del monto que viniera percibiendo hasta la fecha de suscripción del presente. Dicho monto se encuentra íntegramente incorporado y comprendido en su nuevo salario básico convencional y/o adicional remunerativo.

ART.42 GUARDERIA

En cumplimiento de lo establecido en la LCT sobre la materia, el beneficio de guardería será otorgado por las Empresas, mediante el pago de una compensación no remunerativa, según se indica en el Anexo V, previa presentación de la factura o recibo emitido en legal forma por quien preste el servicio.

Tendrán derecho al beneficio las trabajadoras con hijos menores de 6 años, cuando éstos cumplan dicha edad hasta el 30 de Junio de dicho año, tendrán derecho a un beneficio consistente en el pago de una compensación no remunerativa, según se indica en el Anexo respectivo, previa presentación de la factura o recibo emitido en legal forma por quien preste el servicio.

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

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

En ausencia de comprobantes o comprobantes sin cumplir los requisitos legales las empresas procederán a efectuar los descuentos legales vigentes en la materia.

Se incorporará al anexo V el concepto guardería por un monto mensual de \$100.

RG RR J B Dr: Z gp MT



ANEXOS

- | |
|---|
| I. Personal excluido de convenio |
| II. Categorías |
| III. Seguro de vida complementario |
| IV. Equivalencia de categorías convencionales |
| V. Adicional por desarraigo, viáticos y falla de caja |

Rb MR jo P. Hor E. J. P. A.



ANEXO I

PERSONAL EXCLUIDO DE CONVENIO

A) EL PERSONAL DE DIRECCIÓN, GERENCIA O ASIMILABLE/EQUIVALENTE DE LA EMPRESA. SERÁ CONSIDERADO ASIMILABLE A LOS EFECTOS DE ESTE ANEXO A AQUELLOS QUE PERCIBAN UNA REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS QUE , EN CONJUNTO , SEAN SUPERIORES A LOS DE LA CATEGORÍA SUPERIOR DEL PRESENTE CONVENIO.

B) EL PERSONAL QUE DESEMPEÑE COMO ASISTENTE DIRECTO DEL COMPRENDIDO EN A)

C) EL PERSONAL QUE A LA FECHA DE INICIO DE VIGENCIA DEL CCT 257/97 SE HALLA EXCLUIDO DE ESTE CONVENIO.

RE y/o [Signature] [Signature] [Signature]



ANEXO II

CATEGORIAS

El personal encuadrado en las categorías enunciadas a continuación, recibirá la denominación de supervisor, experto o técnico, según si la empresa le asigna personal a cargo o no, respectivamente.

FOPSTTA

SUPERVISOR / EXPERTO/ TÉCNICO V

ES AQUEL TRABAJADOR CON APTITUDES PARA EL DESARROLLO DE TAREAS VINCULADAS CON CIERTAS ESPECIALIDADES EN PARTICULAR, POSEE CONOCIMIENTOS SOBRE LAS DESARROLLADAS POR SU GRUPO. TIENE CRITERIO PARA LA VERIFICACIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS SIN PERJUICIO DE SU EVENTUAL DEPENDENCIA FUNCIONAL, REALIZA TODAS SUS ACTIVIDADES CON AUTOCONTROL Y AUTOCERTIFICACIÓN. DEBEN A SU VEZ INDICAR A SUS PROPIOS SUPERIORES PROBLEMAS RELEVANTES O DEFECTOS QUE IMPIDEN REALIZAR LAS TAREAS ASIGNADAS CON LAS MODALIDADES Y CALIDAD DEFINIDAS.

SUPERVISOR / EXPERTO/ TÉCNICO VI

ES AQUEL TRABAJADOR QUE POSEE CONOCIMIENTOS DE LAS TAREAS INTERNAS DE SU GRUPO DE LABOR CON CONOCIMIENTO DEL CICLO PRODUCTIVO. PUEDEN ASIMISMO EFECTUAR EL ADIESTRAMIENTO TÉCNICO DEL PERSONAL DE BASE VERIFICANDO ASIMISMO EL RESPETO A LA CALIDAD, A LOS TIEMPOS ASIGNADOS Y A LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES.

ESPECIALES APTITUDES QUE LO CALIFICAN PARA SUGERIR -UTILIZANDO SISTEMÁTICAMENTE METODOLOGÍA Y HERRAMIENTAS DE CALIDAD- MEJORAS DE PROCESOS O INICIATIVAS QUE TIENDAN A LA MEJORA DE LA CALIDAD Y/O LA PRODUCTIVIDAD.

REALIZA TODAS SUS ACTIVIDADES CON AUTOCONTROL.

SUPERVISOR / EXPERTO/ TÉCNICO VII

ES AQUEL TRABAJADOR QUE POSEE TODOS LOS CONOCIMIENTOS DE LAS TAREAS DE SU GRUPO LABORAL, CON NOTABLE CONOCIMIENTO DEL CICLO PRODUCTIVO. PUEDE ASIMISMO COORDINAR Y SUPERVISAR EL ADIESTRAMIENTO TÉCNICO DEL PERSONAL A SU CARGO, VERIFICANDO EFECTIVAMENTE LA CALIDAD TOTAL DE LOS PROCESOS, SU DINÁMICA EN LOS TIEMPOS ASIGNADOS CON PARTICULAR ATENCIÓN A LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES.

REALIZA INTERVENCIONES DE NATURALEZA COMPLEJA SOBRE INSTALACIONES Y PROCESOS. ESPECIALES ACTITUDES PARA INTERVENIR - UTILIZANDO SISTEMÁTICAMENTE METODOLOGÍAS Y HERRAMIENTAS DE CALIDAD - EN MEJORAS DE PROCESOS QUE REQUIERAN A LA MEJOR CALIDAD Y MAYOR PRODUCTIVIDAD. REALIZA TODAS SUS ACTIVIDADES CON AUTOCONTROL Y AUTOCERTIFICACIÓN.

UPJET

SUPERVISOR / EXPERTO/ TÉCNICO, JERÁRQUICOS VIII

ES AQUEL TRABAJADOR QUE POSEE CONOCIMIENTOS TÉCNICOS Y EXPERIENCIA SUFICIENTE PARA REALIZAR TAREAS DE SUPERVISIÓN EN DISTINTAS ÁREAS PRINCIPALMENTE EN AQUELLAS DE CARÁCTER ADMINISTRATIVO COMERCIAL. POSEE RESPONSABILIDAD EN EL MANEJO Y ADECUADO USO DE LA INFORMACIÓN, ACCEDER A CIERTOS NIVELES DE CONFIDENCIALIDAD. PUEDE POSEER PERSONAL A CARGO EN CUYO CASO RESPONDE POR EL RENDIMIENTO Y CALIDAD DE TAREA DEL MISMO. TIENE CRITERIO PARA LA VERIFICACIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS SIN PERJUICIO DE SU EVENTUAL DEPENDENCIA FUNCIONAL. REALIZA TODAS SUS ACTIVIDADES CON AUTOCONTROL Y AUTOCERTIFICACIÓN.

R6 RR de UdW 2 97 MT



SUPERVISOR / EXPERTO/ TÉCNICO, JERÁRQUICOS IX

ES AQUEL QUE POSEYENDO TODAS LAS CALIFICACIONES PROFESIONALES Y FUNCIONES DEL NIVEL V ADEMÁS VUELCA DECIDIDAMENTE SU AUTORIDAD TÉCNICA EN LAS TAREAS QUE SE ENCUENTRAN A CARGO DE SU ESPECÍFICA SUPERVISIÓN. TIENE RESPONSABILIDAD EN LA VERIFICACIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS SIN PERJUICIO DE SU EVENTUAL DEPENDENCIA FUNCIONAL REALIZAR TODAS SUS ACTIVIDADES CON AUTOCONTROL Y AUTOCERTIFICACION.

SUPERVISOR / EXPERTO / TÉCNICO, JERÁRQUICOS X

ES AQUEL QUE POSEE CALIFICACIONES PROFESIONALES Y FUNCIONALES SUFICIENTES PARA COORDINAR EN FORMA GENERAL LAS TAREAS Y/O PROCESOS EN UN ÁREA OPERATIVA DETERMINADA DE LA COMPAÑÍA. POSEE RESPONSABILIDAD PERSONAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y LOS RESULTADOS CONCRETOS DEL ÁREA. TIENE RESPONSABILIDAD EN LA VERIFICACIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS SIN PERJUICIO DE SU EVENTUAL DEPENDENCIA FUNCIONAL REALIZAR TODAS SUS ACTIVIDADES CON AUTOCONTROL Y AUTOCERTIFICACION.

SUPERVISOR / EXPERTO /TÉCNICO, JERÁRQUICOS XI

ES AQUEL QUE POSEE CALIFICACIONES PROFESIONALES Y FUNCIONALES SUFICIENTES PARA COORDINAR EN FORMA GENERAL LAS TAREAS Y/O PROCESOS DE DIVERSAS ÁREAS FUNCIONALES U OPERATIVAS DE LA COMPAÑÍA. POSEE RESPONSABILIDAD PERSONAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS GENERALES DEL ÁREA EN EL MARCO INSTITUCIONAL Y SOBRE LOS RESULTADOS CONCRETOS OBTENIDOS POR LA/S MISMA/S. TIENE RESPONSABILIDAD EN LA VERIFICACIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS SIN PERJUICIO DE SU EVENTUAL DEPENDENCIA FUNCIONAL REALIZAR TODAS SUS ACTIVIDADES CON AUTOCONTROL Y AUTOCERTIFICACION.

Handwritten signatures and initials: Kc, RR, f, b, dor, 2, oz, MT



ANEXO III

SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO

- 1) 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:** 0,39 por mil sobre el capital asegurado, del cual las Empresas se harán cargo de las 2/3 partes.
 - d) **MODIFICACIONES DEL COSTO:** Las Empresas se comprometen 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 cada una de las empresas, 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:** TELECOM contrata la póliza con LA PATAGONIA COMPAÑÍA ARGENTINA DE SEGUROS S.A.,
 - 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 las empresas distribuyan. En caso de no existir ficha, serán los herederos legales.
 - i) **INCOMPATIBILIDAD CON EL BENEFICIO DE QUINQUENIOS:** Tal como fuera establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo, a todo empleado que al momento de su muerte en etapa activa estuviera incorporado al seguro, no le será aplicable el beneficio de

RB TR 20 10 20 20 20 20

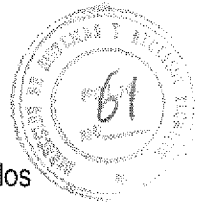


Quinquenios por muerte establecido bajo el Artículo 32 del presente CCT, ya que es de aplicación lo indicado en el segundo párrafo del citado artículo.

- j) **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.
- k) **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.
- l) **DURACIÓN DEL SEGURO:** El seguro permanecerá vigente desde la fecha en que cada 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 Convenio Colectivo de Trabajo.
 - 3) La cesación de la relación laboral con la Empresa por cualquier causa, excepto jubilación ordinaria en que regirá lo indicado en el punto N.
- m) **CESE DE LA RELACIÓN LABORAL:** El personal que cese en la relación laboral con la Empresa, por cualquier causa, perderá en forma automática su carácter de asegurado.
- n) **JUBILADOS:** No obstante lo dispuesto en el apartado M, todo aquel empleado que se jubilara en forma ordinaria en la Empresa, podrá, de así quererlo, continuar con el seguro de vida, con el costo totalmente a su cargo y dentro de las disposiciones y condiciones establecidas por las distintas aseguradoras, ya sea en cobertura, capitales asegurados, costo y forma de pago de la prima.
La cobertura será solamente la de muerte por cualquier causa, excepto suicidio.
Las aseguradoras no podrán ofrecer al empleado que se retire por jubilación ordinaria, un capital asegurado inferior a 8 sueldos al momento del retiro, salvo que éste, voluntariamente decida contar con un capital asegurado menor.
Dicho capital asegurado se mantendrá vigente hasta los 75 años de edad. A partir de dicha edad y hasta los 80 años de edad, el capital vigente será el 50% del capital a la jubilación. Cumplido los 80 años de edad, el capital se reducirá al 25% del capital original a la jubilación.
El no pago en tiempo y forma por parte del jubilado de las primas, hará perder en forma automática su carácter de asegurado.
- ñ) **SUELDO:** Con el sólo 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 mensual, normal y habitual, con expresa exclusión de horas extras, SAC, y otros conceptos remunerativos no permanentes.

2) Las Empresas se comprometen 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



Asimismo, transcurrido el período de suscripción inicial, cada 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.

Las Empresas mantendrán informado al personal sobre cualquier variación del costo que pudiera producirse

Handwritten signatures and initials: *AB*, *RR*, *sp*, *AB*, *low*, *R*, *sz*, *MT*

EQUIVALENCIA DE CATEGORÍAS CONVENCIONALES

CATEGORÍA CCT 226/93	CONVENIO ACTUAL
C1	V
D1	V
E1	VI
F1	VII

CATEGORÍA CCT 203/93	CONVENIO ACTUAL
G	VIII
H	IX
I	X
J	XI
K	XI

26 Nov 2017



ANEXO V

VIÁTICOS Y FALLA DE CAJA

CONCEPTO	\$	FORMA DE PAGO
Viáticos por comisiones y adscripciones		
Desayuno	2	Monto diario
Almuerzo	8	Monto diario
Cena	8	Monto diario
Alojamiento	29	Monto diario
Gastos Menores	3	Monto diario
Falla de Caja		
Cajero	4,06	Monto Diario
Otros	2,06	Monto Diario
Guarderia	100	mensuales

26 MR / 0 don. 2 2 MT



**ACTA COMPLEMENTARIA
VALES**

En la Ciudad de Buenos Aires a los 23 días del mes de octubre de 2001, entre **La Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (U.P.J.E.T.)** representada por los Sres. Roberto TRIPODI, Roberto TUCCI y Eduardo POLICELLA : **La Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos (F.O.P.S.T.T.A.)** representada por los Sres., José MAGNO, Walter ELGUERO, Osvaldo BECERRA, por una parte, y por la otra **Telecom Argentina Stet- France Telecom S.A.**, representada por los Sres., Juan J. SCHAEER, Marcelo ROLON, respectivamente, acuerdan lo siguiente:

PRIMERO: Las empresas otorgan a todos lo trabajadores activos suscriptos del presente, un beneficio social de carácter adicional equivalente a la duodécima parte de la suma anualmente entregada en concepto de vales alimentarios (Ley 24.700). Este beneficio será entregado conjuntamente con los haberes del mes de Diciembre de cada año, en vales alimentarios.

[Handwritten signatures of the representatives of both parties, including Roberto Tripodì, Roberto Tucci, Eduardo Policella, José Magno, Walter Elguero, Osvaldo Becerra, Juan J. Schaeer, and Marcelo Rolon.]

65

ACTA COMPLEMENTARIA
Adicional antigüedad y zona desfavorable

En la Ciudad de Buenos Aires a los 23 días del mes de octubre de 2001, entre **La Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (U.P.J.E.T.)** representada por los Sres. Roberto TRIPODI, Roberto TUCCI y Eduardo POLICELLA : **La Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos (F.O.P.S.T.T.A.)** representada por los Sres., José MAGNO, Walter ELGUERO, Osvaldo BECERRA, por una parte, y por la otra **Telecom Argentina Stet- France Telecom S.A.**, representada por los Sres., Juan J. SCHAER, Marcelo ROLON, respectivamente, acuerdan lo siguiente:

Sin perjuicio de lo establecido en el Art. 2, como única excepción a dicha norma, se prorroga por el término de 120 días a partir de la fecha de homologación, la aplicación al personal comprendido en las denominadas zonas desfavorables en los CCT 203/93 y 226/93 de los adicionales y viáticos en los términos establecidos en dichos convenios. Transcurrido dicho lapso se estudiarán y ajustarán los valores de los mismos a las condiciones de la nueva convención colectiva.

23/10/01

RG TR d/c [Signature] Juan J. SCHAER [Signature] [Signature] [Signature]

**ACTA COMPLEMENTARIA
DELEGADOS**

En la Ciudad de Buenos Aires a los 23 días del mes de octubre de 2001, entre **La Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (U.P.J.E.T.)** representada por los Sres. Roberto TRIPODI, Roberto TUCCI y Eduardo POLICELLA : **La Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos (F.O.P.S.T.T.A.)** representada por los Sres., José MAGNO, Walter ELGUERO, Osvaldo BECERRA, por una parte, y por la otra **Telecom Argentina Stet- France Telecom S.A.**, representada por los Sres., Juan J. SCHAEER, Marcelo ROLON, respectivamente. Las partes, en razón de los términos del Art 37 del presente convenio y sin perjuicio de la expresa remisión a la Ley 23.331, acuerdan lo siguiente:

PRIMERO :Establecer un número máximo de veintitrés (23) delegados del personal para cada una de las Organizaciones Gremiales, las que distribuirán dichos representantes dentro del área geográfica de explotación de Telecom Argentina Stet France Telecom SA.

SEGUNDO: Los Delegados representarán a todos los trabajadores de la zona donde se efectuó su elección, comprendidos en las categorías incluidas en el C.C.T.

TERCERO: Para alcanzar el número dispuesto en el artículo 1 las Entidades Gremiales podrán apartarse de la metodología de cálculo establecida en el art 45 de la Ley 23.551.

126 R f A dor 297 MT

ACTA RENOVACIÓN DEL CCT , MODIFICACION E INCORPORACIÓN NUEVA CLÁUSULA

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 09 días del mes de Octubre de 2001, se reúnen, Eduardo Luis POLICELLA, L.E. 4.371.530, en representación de la UPJET, con domicilio en Castro Barros 89 de Capital Federal; José Daniel MAGNO, DNI 8.289.165, en representación de FOPSTTA, con domicilio en Libertad 293, piso 6to. Capital Federal, y en representación de la empresa, el Dr. Juan José Schaer 11.293.392, TELECOM ARGENTINA STET-FRANCE TELECOM S.A, con domicilio en Alicia Moreau de Justo 50 Capital Federal, por quienes acuerdan lo siguiente:

PRIMERO: Las partes acuerdan, renovar el Convenio Colectivo de Trabajo "E" N° 257/97 homologado por Resolución N°236/97 sujeto a las siguientes modificaciones e incorporando los nuevos artículos que sustituirán en su totalidad a los consignados en el Convenio Colectivo 257/97.

SEGUNDO: Las partes ratifican en todos sus términos los artículos que no fueran expresamente modificados, sustituidos por el presente.

TERCERO: Las partes manifiestan que la presente acta y renovación del CCT 257/97 "E" con las modificaciones efectuadas se firman ad-referendum de la aprobación de los cuerpos orgánicos de las entidades sindicales suscriptoras y de la aprobación de las máximas autoridades de la Empresa. Sin perjuicio de ello, FOPSTTA manifiesta que ya tiene la aprobación de sus cuerpos orgánicos.-

CUARTO: VIGENCIA DENUNCIA

Se conviene la modificación del art. 4 el que quedará redactado de la siguiente manera:

✓ **Art. 4º:** El presente convenio colectivo entrará en vigencia a partir de la fecha de homologación del mismo y tendrá una duración de 3 (tres) años.

Se acuerda que vencido el término de vigencia, el convenio se entiende denunciado en los términos de la ley 25.250, sin necesidad de notificación o procedimiento alguno.

La vigencia del presente convenio deberá fomentar el desarrollo de las comunicaciones e informaciones entre sus signatarios asegurando de esta forma, el mantenimiento del espíritu de mutua cooperación, compromiso y paz social asumido por los mismos.

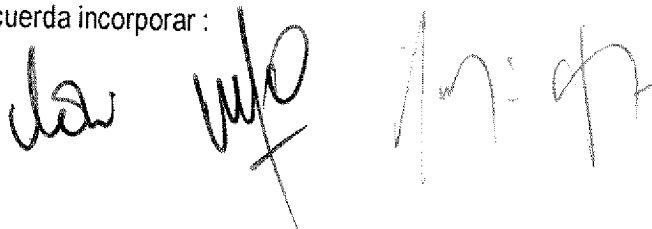
QUINTO: ART. 21. Vacaciones. REGIMEN TRANSITORIO.

Se acuerda la siguiente modificación quedando redactado el punto 1) del art. 21 de la siguiente manera:

1) Al personal que a la fecha de suscripción del Convenio Colectivo 257/97 y que en virtud del anterior instrumento convencional, hubiera devengado un plazo de licencia ordinaria (que, conforme su antigüedad resulte) superior al previsto en el art. 150 de la LCT, le será ajustado dicho período a las nuevas pautas convencionales.

SEXTO: GUARDERIA

Se acuerda incorporar :





ART.42 (incorporación) En cumplimiento de lo establecido en la LCT sobre la materia, el beneficio de guardería será otorgado por las Empresas, mediante el pago de una compensación no remunerativa, según se indica en el Anexo respectivo, previa presentación de la factura o recibo emitido en legal forma por quien preste el servicio.

Tendrán derecho al beneficio las trabajadoras con hijos menores de 6 años, cuando éstos cumplan dicha edad hasta el 30 de Junio de dicho año, tendrán derecho a un beneficio consistente en el pago de una compensación no remunerativa, según se indica en el Anexo respectivo, previa presentación de la factura o recibo emitido en legal forma por quien preste el servicio.

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.

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

En ausencia de comprobantes o comprobantes sin cumplir los requisitos legales las empresas procederán a efectuar los descuentos legales vigentes en la materia.

Se incorporará al anexo V el concepto guardería por un monto mensual de \$100.

SEPTIMO :Se conviene la incorporar al art. 17 el siguiente párrafo:

Art. 17 incorporación in fine: DESCANSO DEL PERSONAL FEMENINO DURANTE LA JORNADA

Las partes acuerdan en interés y beneficio del personal femenino que el descanso durante la jornada sea de 30 minutos En tal sentido, la homologación del presente convenio constituirá suficiente autorización de carácter general y permanente para el otorgamiento del descanso con la extensión señalada, sin perjuicio de lo cual las organizaciones sindicales signatarias del presente manifiestan su conformidad en tal sentido a partir de la fecha.

OCTAVO: Se conviene la modificación del art. 27el que quedará redactado de la siguiente manera:

Art. 27 Premio por desempeño:

1.El premio por desempeño será variable y quedará sujeto a movilidad dentro de la respectiva banda salarial, conforme a su evaluación de desempeño y el procedimiento que se establece a continuación. La movilidad podrá ser ascendente o descendente.

2.Semestralmente el personal será evaluado en su desempeño por la Empresa en los meses de Septiembre y Marzo de cada año.

La empresa podrá disponer que la evaluación se realice en otros meses, e incluso por períodos menores, siempre que ello no implique la postergación de la próxima evaluación que correspondiera conforme el párrafo anterior.

[Handwritten signatures]

La empresa deberá informar los factores de evaluación a todos los trabajadores y a los sindicatos locales. El resultado de la propia evaluación deberá ser informado a los trabajadores evaluados y será irrecurrible.

El resultado de la evaluación determinará el premio al que se hará acreedor el trabajador durante el semestre inmediato posterior, es decir: octubre-marzo respecto de la evaluación de septiembre y abril-septiembre respecto de la evaluación de marzo, o del menor o distinto período que corresponda si la empresa optare por otro.

La distribución de los premios se efectuará entre la dotación del área representada por cada asociación sindical según los resultados de las evaluaciones, con independencia de las categorías que posean los evaluados, debiéndose respetar los siguientes valores promedio.

Personal representado por FOPSTTA Categoría V a VII	Personal representado por UPJET Categoría VIII a XI
\$155	\$190

Definase como "área" el conjunto de trabajadores comprendidos en este convenio que se encuentren asignados jerárquicamente a un mismo superior, excluido de convenio.

El monto mensual del premio por desempeño asignado a cada empleado deberá estar fijado entre los valores mínimo y máximo que se establecen a continuación para cada categoría profesional:

	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
Incentivo básico	\$90	\$90	\$90	\$120	\$120	\$120	\$120
Máximo	\$280	\$280	\$280	\$305	\$305	\$305	\$305

3. Las remuneraciones básicas mensuales a percibir por las distintas categorías de trabajadores son las que a continuación se detallan:

V	VI	VII	VIII	IX	X	XI
\$1250	\$1350	\$1500	\$1800	\$2000	\$2200	\$2400

4.- En los casos que corresponda, el cálculo de remuneración horaria se realizará conforme la legislación vigente.

Premio por desempeño:

[Handwritten signatures]

El otorgamiento de los presentes premios e incentivos básicos se encuentran sujetos al cumplimiento de la siguiente condición:

Alcanzar en el índice de imagen total país, la calificación que las partes determinen en la encuesta al cliente.

Las partes se comprometen a monitorear determinar, analizar y /o actualizar conjuntamente dicho índice con antelación suficiente al inicio de cada semestre y los resultados de la aplicación del premio.

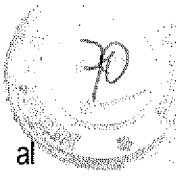
NOVENA ACTA COMPLEMENTARIA ADICIONAL ZONA DESFAVORABLE.

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 2º, como única excepción a dicha norma, se prorroga por el término de 120 días a partir de la fecha de homologación, la aplicación al personal comprendido en las denominadas zonas desfavorables en los CCT 203/93 y 226/93 de los adicionales y viáticos en los términos establecidos en dichos convenios. Transcurrido dicho lapso se estudiarán y ajustarán los valores de los mismos a las condiciones de la nueva convención colectiva

DECIMA: ANEXO 1 PERSONAL EXCLUIDO DE CONVENIO

- A) EL PERSONAL DE DIRECCION, GERENCIA O ASIMILABLE/EQUIVALENTE DE LA EMPRESA SERA CONSIDERADO ASIMILABLE A LOS EFECTOS DE ESTE ANEXO A AQUELLOS QUE PERCIBAN UNA REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS QUE, EN CONJUNTO, SEAN SUPERIORES A LOS DE LA CATEGORÍA SUPERIOR DEL PRESENTE CONVENIO.
- B) EL PERSONAL QUE SE DESEMPEÑE COMO ASISTENTE DIRECTO DEL COMPRENDIDO EN A)
- C) EL PERSONAL QUE A LA FECHA DE INICIO DE VIGENCIA DEL CCT 257/97 SE HALLE EXCLUIDO DE CONVENIO.

Las partes someterán el presente acuerdo a la homologación de las autoridades competente, quedando expresamente establecido que se encuentran obligadas por el mismo sólo luego de la respectiva homologación de la autoridad de aplicación, para lo cual se comprometen sus esfuerzos de efectuar las respectivas gestiones ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.

Handwritten signatures:
1. A signature that appears to read "Luis".
2. A signature that appears to read "M.F.". 

En la Ciudad de Buenos Aires, a los dos días del mes de Noviembre año dos mil uno, siendo las 14.30 horas, comparecen espontáneamente al MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y FORMACION DE RECURSOS HUMANOS, DIRECCIÓN NACIONAL DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ante la Sra. Secretaria del Departamento de Relaciones Laborales n° 1, Contadora Isabel FRANCO de BISARO, los Sres. Roberto TRIPODI y Eduardo POLICELLA, en calidad de Secretario General y Secretario Gremial de la UNIÓN DEL PERSONAL JERÁRQUICO DE EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES (U.P.J.E.T.), conforme certificación de Autoridades extendida por la D.N.A.S. que exhibe y cuya copia adjunta, y el Sr. MAGNO, en calidad de Secretario General de la FEDERACIONES DE ORGANIZACIONES DEL PERSONAL DE SUPERVISIÓN Y TÉCNICOS TELEFÓNICOS ARGENTINOS (F.O.P.S.T.T.A.), conforme personería que acredita con de certificación de Autoridades extendida por la D.N.A.S. que exhibe y cuya copia adjunta a estos actuados, por una parte; y por la otra, los Sres.: Juan J. SCHAER y el Dr. Marcelo ROLÓN, en representación de la Empresa TELECOM ARGENTINA STET FRANCE TELECOM S.A., dejándose constancia que éste último acredita su personería con copia de poder que obra a fojas 3/7 de estos actuados y el Sr. Juan J. SCHAER con poder que exhibe y cuya copia adjunta en este acto.-----

Declarado abierto el acto por la funcionaria actuante, se concede la palabra a las presentes comparecientes, quienes de común acuerdo, manifiestan: Que vienen por este acto a ratificar en un todo el Convenio Colectivo de Trabajo que han suscripto en forma directa y que obra a fojas 8/70 de las presentes actuaciones, el que renueva a la Convención Colectiva de Trabajo N° 257/97, reiterando el pedido de homologación y registro.---

No siendo para más, se da por finalizado el acto, firmando los comparecientes de conformidad y para constancia, ante mi, funcionaria actuante, que CERTIFICO.-----

REPRESENTACIÓN SINDICAL

REPRESENTACIÓN EMPRESARIA

uf

[Signature]

Roberto Tripodi

M. Rolón

Isabel Franco de Bisaro

Cdn. ISABEL FRANCO de BISARO
Sec. Relac. Lab. N° 1 - D.N.A.S.