

ACTA ACUERDO CONVENCIONAL SOBRE TELETRABAJO EN CALL

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 8 días del mes de septiembre de 2022, se reúnen por una parte, los Sres. Claudio MARIN, Mario LOPEZ y Alejandro TAGLIACCOZZO, en representación de los trabajadores de la actividad de las TELECOMUNICACIONES, en adelante FOETRA y por otra parte en representación de **TELEFONICA DE ARGENTINA S.A.**, La Sra. Myriam ALVAREZ, el Sr. Mariano PERI, el Sr. Hugo RE, la Sra. Laura LONGARELA y el Sr. Ernesto POLOTTO, ambas partes signatarias del CCT 547/03, suscriben la presente acta convencional, que complementa, se integra y articula con el señalado CCT y normas que lo han modificado.

Marco general: que en atención a la vigencia del nuevo régimen legal del Teletrabajo (Ley 27.555), su reglamentación (Decreto 27/21) y sumado el acuerdo gremio empresa de Desconexión Digital de fecha 20/09/2019, ambas partes, en orden a la representación que ostentan, y en el marco del CCT nombrado, acuerdan los distintos aspectos que refieren a dicha modalidad laboral para ser aplicada a aquellos trabajadores dependientes de la empresa que se integren voluntariamente a dicho régimen.

PRIMERO: Régimen del contrato de Teletrabajo (art. 102 bis LCT): Las partes reconocen la plena vigencia de los derechos establecidos en la ley 27.555 y decreto reglamentario 27/2021, o los que en el futuro los reemplacen, con los alcances y modalidades que aquí se establecen. Todo ello sin perjuicio de la exigencia de acuerdo especial que ratifique la prestación en teletrabajo a partir del levantamiento de las restricciones derivadas de la emergencia sanitaria por el Covid-19, conforme Resolución 142/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

SEGUNDO: Este convenio regirá solo para el personal dependiente de la Empresa encuadrado convencionalmente bajo la órbita de la entidad firmante, que realice tareas de TELEGESTION COMERCIAL en el segmento residencial – B2C y tendrá una vigencia desde la firma del presente y por el término de un año, sin perjuicio de lo normado por el art. 6 de la Ley 14.250.

RE-2022-99770128-APN-DGD#MT

Las partes acuerdan la conformación de una Comisión Gremio-Empresa para el análisis, monitoreo y evaluación de los cambios en el trabajo que se generen en relación con la aplicación del régimen de teletrabajo, a los fines de evaluar la viabilidad de la modalidad y analizar posibilidad de prorrogar la vigencia del presente. Dicha comisión, además, tendrá a su cargo la implementación conjunta de planes de capacitación y de evaluación de las condiciones de esta modalidad, sin perjuicio de las funciones que le corresponden al Comité Mixto de Salud Laboral.

Asimismo, la posibilidad de acceso al régimen y/o a un esquema específico de teletrabajo se generarán exclusivamente como necesidades operativas de la compañía, producto de un análisis que atienda a parámetros de razonabilidad productiva, adaptabilidad y equidad. Considerando ello, y en tanto las tareas laborales operativamente puedan desarrollarse adecuadamente bajo la modalidad de teletrabajo, las respectivas áreas de la Empresa pondrán a disposición el esquema de teletrabajo que considere para el sector.

TERCERO: Voluntariedad, reversabilidad, parcialidad, ocasionalidad: La modalidad de teletrabajo es de carácter voluntario para ambas partes, es decir para la Empresa para ofrecer la modalidad, y para el empleado de aceptarla, por lo que se requerirá la manifestación escrita de dicha decisión, fijándose las condiciones de prestación de acuerdo con lo estipulado en el presente.

 La oportunidad para el acceso al régimen de teletrabajo se ofrecerá en forma igualitaria para un mismo grupo.

En aquellas localidades donde la compañía posea establecimientos, la combinación de trabajo presencial con teletrabajo será acordada individualmente. La modalidad de teletrabajo tendrá un esquema mixto, y se desarrollará durante el período semanal, mediante dos días de trabajo remoto y tres días de trabajo presencial en el edificio de asiento asignado al trabajador.

 No obstante lo expuesto, las partes podrán evaluar y acordar modificaciones en el esquema propuesto en función de lo mencionado en la cláusula SEGUNDA in fine.

RE-2022-99770128-APN-DGD#MT

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, a pedido del trabajador y/o de la empresa, y previa comunicación gremial podrá ajustarse la modalidad de acuerdo con las necesidades que se planteen en cada caso. Asimismo, cuando se presente la necesidad de llevar a cabo entrenamientos, la Empresa podrá requerir al trabajador que concurra presencialmente al establecimiento del empleador a los efectos de llevar a cabo las mismas.

A los fines de la aplicación del régimen de teletrabajo, y conforme lo dispuesto por el art. 1ro. de la Reglamentación de la Ley 27.555, se entenderá como labor esporádica u ocasional en el domicilio aquella que no se extienda por más de 18 días en el lapso de 6 meses del año calendario, no superando los 4 días en un mismo mes. Esta modalidad no estará alcanzada por las obligaciones y beneficios que surgen de la aplicación del presente régimen.

No obstante el esquema que se aplique en el sector y/o acuerdo individual, el trabajador deberá asegurar el cumplimiento de su jornada diaria y débito laboral. A tal efecto, la Empresa asegurará al trabajador un espacio de trabajo en algunos de los establecimientos de la empresa (en su lugar de asiento) para el caso que imprevistamente no cuente con las condiciones adecuadas para desempeñar sus funciones en modalidad teletrabajo (ejemplo por corte o deficiencias de conectividad, energía, o cualquier inconveniente que se produzca en el domicilio del trabajador que afecte sus condiciones de trabajo).

Por otro lado, en el caso que, por una búsqueda interna, cambio de función o cualquier otra circunstancia que determine que el trabajador pase a cumplir funciones en un área definida por la Empresa como no adecuada para cumplir con un esquema de teletrabajo, se deberá restablecer las condiciones de la modalidad presencial.

CUARTO: Derecho a la desconexión: Las partes se remiten a la Ley 27.555, su reglamentación, o las que en el futuro las reemplacen, y al acuerdo gremio empresa de Desconexión Digital suscripto con fecha 20 de septiembre de 2019.

Los empleados tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuera cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada

laboral, salvo los supuestos de peligro, accidente ocurrido o inminente, fuerza mayor o riesgo grave e inminente a los bienes de la empresa. El derecho a la desconexión se garantiza de igual modo durante el período que duren las vacaciones, así como durante el período de otras licencias legales o convencionales. Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a los empleados fuera del horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso.

No se podrá sancionar a los empleados con ocasión del ejercicio de su derecho a desconexión digital, ni el mismo podrá repercutir negativamente en el desarrollo profesional del empleado.

QUINTO: Tareas de cuidados: Las personas que trabajen bajo la modalidad de teletrabajo y acrediten tener a cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con aquellas y requieran de asistencia específica tendrán derecho a horarios compatibles, a establecerse de común acuerdo con la empresa.

La distribución excepcional de la jornada laboral, que surja de atender el ejercicio del derecho que se regula en el presente apartado, no generará el devengamiento de ningún adicional ni plus por hora extraordinaria y/o nocturna, en tanto no se verifiquen las condiciones legales para dicho pago por razones distintas a las aquí previstas.

SEXTO: A) Elementos de trabajo: La Empresa pondrá a disposición de cada trabajador que se incorpore a la modalidad de teletrabajo las herramientas específicas y necesarias para el cumplimiento de sus funciones, poniendo especial cuidado en el cumplimiento de las condiciones ergonómicas.

RE-2022-99770128-APN-DGD#MT

La propiedad de dichos elementos será de la Empresa, debiendo el uso y goce por parte del trabajador limitarse a las funciones laborales para las cuales han sido provistos. Estos elementos son de uso excluyente e indelegable del trabajador y para el cumplimiento exclusivo de su débito laboral, siendo el mismo responsable por los daños que pudieran sufrir las herramientas entregadas, salvo aquellos que se generen por su propio uso normal o desgaste habitual, o contingencia justificable y atendible

El trabajador estará obligado a cumplir con las Normas de Higiene y Seguridad y con las recomendaciones que se formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado de los elementos definidos para el desarrollo de su actividad en el hogar

En caso de desvinculación, deberá reintegrar las herramientas y demás elementos que hayan sido entregados por la empresa para el cumplimiento de sus funciones.

B) Compensación de Gastos. Se establece el siguiente esquema de compensación para los trabajadores incluidos en el presente acuerdo, y tendrá vigencia una vez que hayan suscripto el acuerdo individual de teletrabajo:

La Empresa se compromete, a mantener el plan empleado para conectividad fija para aquellos trabajadores que actualmente lo gozan y a abonar a los trabajadores que no cuenten con dicho plan una compensación por conectividad equivalente a \$ 1000 (pesos mil) que se abonará en forma mensual a cada trabajador que efectivamente cumpla la modalidad virtual.

Asimismo, la Empresa abonará una compensación por todo concepto destinada a mayores gastos equivalente a \$ 667 (pesos seiscientos sesenta y siete) que se abonará en forma mensual a cada trabajador que efectivamente cumpla la modalidad virtual.

El monto de la compensación será revisado por las partes en cada instancia paritaria.

En el caso que el trabajador adherido a la modalidad de teletrabajo, por cualquier motivo, no pusiera a disposición de la Empresa su contraprestación laboral, no tendrá derecho a la percepción de la compensación de gastos referenciada en el mes de dicho acontecimiento si su ausencia fuera el mes completo

RE-2022-99770128-APN-DGD#MT

Las sumas establecidas en el apartado B) Compensación de gastos, aún sin comprobantes, serán no remunerativas ni contributivas de conformidad con lo dispuesto en la ley 27.555 y su reglamentación Decreto 27/2021, debiendo ser consignadas como suma no remunerativas en el recibo de sueldo. Las sumas establecidas quedan exentas del pago de impuesto a las ganancias Ley 20.628.-

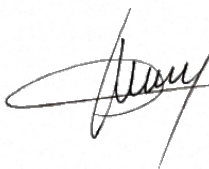
SEPTIMO: Derechos colectivos: Los trabajadores en régimen de teletrabajo conservan todos los derechos del convenio colectivo vigente y de los derechos sindicales. A los efectos de la elección de delegados de personal estarán representados y/o podrán ser candidatos en relación con su lugar de asiento.

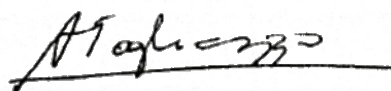
La entidad sindical tendrá habilitadas las vías de comunicación digital utilizadas por la empresa para con sus trabajadores a efectos de remitir todas las comunicaciones de carácter gremial, contando con la posibilidad de establecer un método de comunicación como "cartelera digital" en donde constarán exclusivamente las informaciones gremiales.

 **OCTAVO: Condiciones y medio ambiente de trabajo. Comisión de Seguimiento:** A través del Comité Mixto de Salud Seguridad Laboral y Ambiente, las partes acuerdan realizar un relevamiento y evaluación continua de las condiciones de trabajo en régimen de teletrabajo.

NOVENO: Registro y fiscalización: La entidad sindical, dentro de su ámbito de representación, recibirá información correspondiente a la nómina de las personas que desarrollan la modalidad de teletrabajo, las altas y las bajas.

DECIMO: Vigencia. Homologación: las partes requerirán la homologación de la presente no obstante lo cual la vigencia de lo aquí acordado rige a partir del 01 de octubre de 2022.

 Asimismo, se deja constancia que la Empresa contará con un plazo de 60 días a los fines de implementar en cada caso la entrega de las herramientas de trabajo (si es que las mismas no hubiesen sido ya entregadas con anterioridad al trabajador), así como el pago de las

      RE-2022-99770128-APN-DGD#MT

compensaciones previstas en la clausula Sexta, las cuales, de corresponder, serán liquidadas de manera retroactiva a la fecha de entrada en vigencia mencionada.

En prueba de conformidad, se firman tres ejemplares de un mismo tener y a un solo efecto en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

