



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE
SERVICIOS DE CONTACTOS PARA TERCEROS**

Partes Intervinientes:

Asociación Gremial de Empleados de Comercio de Córdoba (AGEC); Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (FAECyS).

Cámara Empresaria de Servicios de Contactos para Terceros de la Provincia de Córdoba (CESCT).

Lugar y fecha de celebración: Córdoba, 22 de marzo de 2006.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere:

Empresas radicadas en el territorio provincial que dedican su actividad a la explotación comercial de los servicios de contactos para terceros.

Personal afectado a dicho servicio.

Cantidad de beneficiarios: diez mil (10.000) trabajadores.

Zona de Aplicación: Toda la zona de actuación de la Asociación Gremial de Empleados de Comercio (AGEC) de la Provincia de Córdoba.

Período de Vigencia: Dos años, desde el 01/03/06 hasta el 01/03/08.

NORMAS

**ARTICULO 1º. RECONOCIMIENTO DE REPRESENTACIÓN.
ARTICULACION CON EL CCT 130/75.**

La Cámara Empresaria de Servicios de Contactos para Terceros de La Provincia de Córdoba (CESCT) reconoce a la Asociación Gremial de Empleados de Comercio de Córdoba (AGEC) y a la Federación Argentina de Empleados de Comercios y Servicios (FAECYS) como legítimos representantes de los trabajadores de las empresas que la integran y que se desempeñen en alguna de las categorías que serán descriptas en el presente Convenio. A su vez, AGECE y FAECYS reconocen a la CESCT como la entidad empresaria con aptitud representativa para negociar colectivamente en los términos de la legislación vigente, en representación de las empresas prestadoras de servicios de contactos para terceros asociadas a la misma.



Las partes consideran que las características propias de la actividad hacen necesaria la regulación de sus modalidades y condiciones de trabajo específicas, adaptándolas a la dinámica evolución que tiene y tendrá la provisión y comercialización de los servicios considerados y la incorporación de otros en el futuro.

Por ello, ambas partes establecen que el presente convenio regirá con exclusividad las relaciones laborales y sindicales de la actividad de provisión y comercialización de servicios de contactos para terceros en todo el territorio de la provincia de Córdoba.

El presente convenio es anexo y complementario al Convenio Colectivo de Trabajo para Empleados de Comercio y actividades civiles con fines de lucro, servicios profesionales y técnicos, rama general, identificado como CCT n° 130/75, en tanto se articula con éste en las materias que no ha contemplado.

ARTICULO 2º. AMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL Y TERRITORIAL.

Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia en empresas radicadas en el territorio de la Provincia de Córdoba que dediquen su actividad a la explotación comercial de los servicios de contactos para terceros, enumerando a modo de ejemplo las siguientes actividades: Recepción de solicitudes, reclamos y/o denuncias de clientes/usuarios, Recepción de consultas sobre información de productos o servicios, Realización de encuestas de diversos contenidos, Contactos de fidelización de clientela, Gestión de las relaciones entre las empresas y sus clientes, Venta y/o cobranza de productos/servicios, Servicios relacionados con soporte tecnológico, mesa de ayuda, Investigaciones de mercado, carga de datos, servicios de post venta, encuestas, estadísticas, censos, entre otras. Cuando estas empresas presten también otros servicios, se aplicará a éstos el convenio rama general.

Personal Excluido: quedan excluidos de la presente convención, el personal que por la índole y características de las funciones a su cargo, no se encuentren comprendidos en la misma, y todo aquel que implique ejercer la dirección, gerenciamiento o jefatura de la tarea o de otros trabajadores y que en virtud de la jerarquía que ostenten, tengan acceso a información confidencial.

Ejemplificativamente, se declaran excluidos de la aplicación de presente convenio colectivo las siguientes categorías, tareas y funciones:

a) el personal que tuviera facultades de disponer y/o aplicar sanciones disciplinarias.

b) personal de dirección o conducción: directores, gerentes, jefes.



- c) el personal administrativo o de secretaria que manejen información confidencial.
- d) profesionales cuando cumplan tareas de su especialidad.

ARTICULO 3º: OBJETIVOS MUTUOS Y FINES COMPARTIDOS.

Las Partes convienen y aceptan los siguientes objetivos mutuos y fines compartidos:

- 1) Los trabajadores son claves para el éxito de las empresas y éstas reconocen su obligación de tratarlos con dignidad, respeto y consideración, y brindarles oportunidades de crecimiento como personas que integran una comunidad de trabajo.
- 2) El objetivo de las empresas de la actividad es crecer y prosperar económica, organizacional y tecnológicamente a través de la prestación de servicios de alta calidad a precios competitivos.
- 3) El compromiso mutuo implica atender de la mejor manera posible las exigencias de sus clientes, en términos de calidad, servicio y costo. Así, los trabajadores reconocen y aceptan su obligación de hacer lo que de ellos dependa para que los clientes reciban un servicio de calidad, sin costos originados en pérdidas de cualquier tipo y con un alto valor intrínseco, de manera que satisfagan a los clientes y aseguren la sobrevivencia y rentabilidad de las empresas y el nivel de empleo.
- 4) La competitividad de las empresas es clave para el mantenimiento de las fuentes de trabajo y la creación de empleos sustentables. Así, se establece el mutuo compromiso de:
 - a) mejorar de manera continua la productividad, la calidad, el costo y el servicio a los clientes. Para hacerlo, las partes deberán trabajar juntas, con un criterio de colaboración y solidaridad;
 - b) promover una amplia comunicación de las políticas y procedimientos establecidos y basados en esta convención;
 - c) actuar cooperativamente, cumplir con las normas de orden, aseo, higiene y seguridad en el trabajo y medio ambiente, y resolver dudas y preocupaciones a través de reuniones que busquen el consenso;
 - d) reconocer los derechos y responsabilidades de cada una de las partes.



5) Las empresas tienen la facultad exclusiva de determinar las modalidades de ejecución de las tareas, organizar, distribuir, dirigir y controlar las operaciones, establecer reglas de conducta, contratar mano de obra de acuerdo a las normas legales y/o esta Convención, determinar cantidad, ubicación, horario y tareas del personal, y las modificaciones necesarias a su respecto que requiera la buena marcha de la empresa, promover, capacitar y ejercer las facultades de organización y dirección, todo ello dentro de un marco funcional.

6) Las partes convienen en fomentar y ejercitar en forma conjunta criterios y acciones de representación social empresaria, ya sea en ámbitos internos como externos, para lo cual instrumentarán instancias de participación para la concreción monitoreo y control de los programas a través de un comité de ética y responsabilidad empresaria.

El Sindicato tiene la responsabilidad exclusiva de representar a los trabajadores amparados esta Convención Colectiva de Trabajo ante los empleadores y asegurar que sus representados reciban el tratamiento correspondiente de acuerdo a lo pactado en el mismo, a las Leyes y Decretos, como así también, en el marco de la normativa vigente, peticionar en defensa de los intereses de sus afiliados.

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ARTICULO 4º. JORNADA.

La jornada de trabajo del personal de maestranza y administrativo (definidos en el artículo 13 de este convenio) es la fijada en el CCT 130/75.

La jornada de trabajo del personal de operaciones (definido en el art. 13 del presente Convenio) será de seis horas y media (6,5) diarias y treinta y nueve (39) semanales. Podrá adoptarse un esquema de extensión diaria variable, de conformidad a la necesidad de cada empresa, siempre que: **a)** que se respeten las doce (12) horas de descanso entre jornadas, **b)** que se otorguen treinta y cinco (35) horas reales de descanso efectivo y continuo por cada semana de trabajo y **c)** Que el diagrama de servicios sea notificado con una anticipación de cuarenta y ocho (48) horas a los trabajadores, observando lo establecido en el art. 66 de la LCT.

Si bien el modelo de jornada de trabajo y régimen horario a aplicarse en cada sector deberá adecuarse a los requerimientos de la actividad o de la operación del servicio / de la cuenta / proyecto / campaña a la cual es asignado, las empresas con ese objeto podrán establecer jornadas y tiempos de trabajo con arreglo a las distintas modalidades y



extensión previstos en la normativa legal vigente, ajustándose a lo dispuesto en el párrafo precedente y en todos los casos con expresa notificación a la organización sindical local.

ARTICULO 5°. JORNADA REDUCIDA.

Las tareas inherentes al desempeño laboral del personal comprendido en este convenio, tornan recomendable contemplar la posibilidad de su organización en esquemas de extensión de la jornada de trabajo de diferentes duraciones, de acuerdo a las tareas asignadas y/o a los requerimientos operativos del servicio a brindar.

Por tanto las partes acuerdan que se considerarán alcanzados por las disposiciones del artículo 92 ter de la LCT los contratos de trabajo para prestaciones en jornadas inferiores a la determinada en el artículo anterior. De esta manera las empresas podrán contratar personal en relación de dependencia de acuerdo a las distintas modalidades previstas en la presente convención y para ser asignado a esquemas de jornada laboral administrados sobre semanas de hasta seis días laborables.

De conformidad a las normas antes aludidas contenidas en la LCT, y a la voluntad de las partes, en esos casos el salario básico y los adicionales correspondientes se adecuarán proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado. El salario bajo esta modalidad devengado será la base sobre la cual se retendrán y calcularán los aportes y contribuciones con destino al régimen de la seguridad social.

Los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial pero sin que la extensión de su prestación sea inferior a las dos terceras partes de la jornada de tiempo completo, podrán realizar tareas en horas suplementarias, rigiendo para su aplicación lo establecido en el artículo 6° del presente convenio.

ARTICULO 6°. HORAS EXTRAS.

Las empresas prestadoras de los servicios comprendidos en este convenio anexo, serán restrictivas para la adjudicación de lapsos extras o de labor extraordinaria, los que deberán asumir la condición de extraordinarios y excepcionales.

En este marco de tratamiento del trabajo extraordinario, se considera como tal al que exceda el límite semanal pactado y se calculará y abonará con el recargo que fija el art. 207 de la LCT.

La liquidación y pago de las horas extraordinarias podrá efectuarse total o parcialmente en forma conjunta con la liquidación de haberes correspondiente al mes siguiente a



aquel en el cual se hubieran devengado en virtud de la fecha de corte o de cierre de novedades que a los efectos de realizar las liquidaciones de haberes pudiera definir cada empleador. Si esta fecha de cierre fuera anterior al último día de trabajo de cada periodo mensual, las horas extraordinarias que pudieran eventualmente desempeñarse dentro del mismo periodo mensual y con posterioridad a la misma, serán incluidas y liquidadas con los haberes a devengarse en el periodo mensual siguiente.

ARTICULO 7°. DESCANSOS.

Los trabajadores que se desempeñan como personal de operación, definido en el artículo 13 de este convenio, comprendidos en el presente convenio gozarán los siguientes descansos:

- a) **Descanso Semanal:** treinta y cinco (35) horas continuas por cada semana trabajada.
- b) **Descanso durante la Jornada:** el trabajador cuya jornada sea completa y continuada de seis horas y media (6,5) diarias o más, gozará de un descanso de treinta (30) minutos dentro de la jornada, que podrá ser fraccionado por el empleador en dos (2) periodos iguales de quince (15) minutos cada uno.

En caso que la jornada del trabajador incluya un número inferior de horas a las fijadas anteriormente, el descanso será proporcional al tiempo efectivamente trabajado, pudiendo el empleador fraccionar ese tiempo en dos periodos iguales.

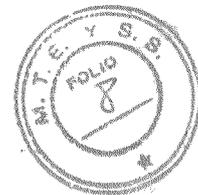
En cualquier caso el empleador deberá otorgar los descansos cuidando de no afectar la normal prestación del servicio y la salud de los trabajadores.

- c) **Descanso entre jornadas,** en todos los casos se respetará la pausa establecida en el artículo 197 última parte de la LCT.

ARTICULO 8°. AMPLITUD FUNCIONAL, CONDICIONES DE TRABAJO.

Con arreglo a dichas facultades de dirección y organización reconocidas en la ley 20.744 (t.o.), las empresas podrán implementar modalidades de trabajo por células, por equipos u otros diseños organizacionales, siempre teniendo en vista el cumplimiento de los objetivos de cada empresa y con el debido respeto a la dignidad del trabajador. En todos los casos con noticia a la organización sindical local.

Asimismo, las empresas podrán disponer cambios en los lugares y horarios de trabajo de los empleados, sin que tal medida pueda ser adoptada como sanción disciplinaria. El cambio indicado no podrá implicar una alteración de las modalidades esenciales del



contrato, deberá responder razonablemente a las necesidades y a la operatoria de las empresas, y no causar daños materiales o morales al trabajador.

ARTICULO 9°. CAPACITACION.

La capacitación laboral es entendida tanto como necesidad empresaria y como derecho de los trabajadores.

Las partes promoverán, por los medios que consideren pertinentes, la capacitación profesional de los trabajadores comprendidos en este convenio, de acuerdo a la actividad y necesidades de las empresas.

La capacitación deberá hacerse prevalentemente en horarios de trabajo y siempre será a cargo del empleador.

CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.

ARTICULO 10°. RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR.

El sector empresario asume la responsabilidad emergente de los daños causados por el trabajo en un todo de acuerdo a lo que dispone la ley 24557 o la que en el futuro la sustituya.

ARTICULO 11°. RESPONSABILIDAD DE LOS EMPLEADOS.

Es obligación de los empleados respetar las Políticas, Normas y Procedimientos de Seguridad emitidos por las empresas, adoptar conductas seguras de trabajo y usar la totalidad de los elementos de protección provistos en cada área, con el objetivo de la prevención de accidentes de trabajo, accidentes in itinere y enfermedades profesionales. El incumplimiento de estas pautas será pasible de sanciones disciplinarias para el empleado.

Las partes se comprometen a trabajar de manera permanente y efectiva en la prevención del riesgo laboral y la protección en la salud de los trabajadores.

En este marco de derechos y obligaciones, las partes acuerdan que dentro de los 90 días de homologado este convenio se reunirán para definir un marco de disposiciones aplicables a la actividad, en relación a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

ARTICULO 12°. ELEMENTOS Y EQUIPOS DE TRABAJO



Las Empresas deberán proveer al personal de la totalidad de los elementos y equipos necesarios para el desempeño de para cada tarea.

Tales elementos serán reemplazados oportunamente, cuando debido a fallas ó al deterioro por el normal uso se vuelvan inadecuados para los fines a que están destinados, ó bien, debido a cambios tecnológicos ó de diseño.

Los equipos de trabajo, necesarios para la ejecución de las tareas son de propiedad del empleador y serán provistas con cargo de devolución, debiendo ser devueltos a simple requerimiento de esta última, obligándose el trabajador al cuidado de los mismos durante el transcurso de la jornada laboral.

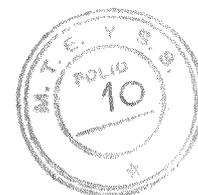
El personal deberá realizar un uso correcto y seguro de los equipos, elementos y útiles, según las instrucciones recibidas del empleador, manteniéndolas en buen estado de conservación. El incumplimiento de estas condiciones será pasible de sanciones.

Los equipos informáticos, las capacidades de almacenamiento de datos existentes en los mismos y los tiempos de trabajo remunerados, son recursos de propiedad del empleador, teniendo esta expreso derecho de auditar el contenido de los mismos con el fin de controlar su adecuada utilización a los fines de la prestación de los servicios asignados. Esta autorización incluye el contenido de las cuentas individuales de correo electrónico asignadas por las empresas al personal como herramienta destinada a viabilizar el dinámico desarrollo de sus tareas y comunicaciones laborales; y la posibilidad de grabar en forma total o a modo de muestreo las comunicaciones mantenidas en oportunidad de la prestación de los servicios a empresas clientes, con el objeto de evaluar la calidad de los servicios prestados, acreditar a los clientes la efectiva prestación de los mismos, realizar la guarda a modo de respaldo a los efectos que pudieran resultar necesarios, etc..

DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES Y NIVELES PROFESIONALES:

ARTICULO 13°. CARACTERIZACION DE FUNCIONES.

Las partes enuncian seguidamente, a título ejemplificativo, las actividades, tareas y definiciones funcionales del personal que se desempeña en empresas de servicios de contactos para terceros y que se considera comprendido en el presente convenio colectivo, sin que dicha descripción de tareas en sus distintas especialidades importe ni implique para los empleadores la obligatoriedad de cubrir dichas posiciones:



MAESTRANZA: Personal que las empresas decidan afectar al mantenimiento de sus respectivos establecimientos, así como el que realiza tareas atinentes a cadetería, mensajería, prevención de pérdidas y servicios generales, con excepción de los casos en que las empresas decidan contratar a proveedores de estos servicios.

ADMINISTRATIVO: Personal que realiza tareas administrativas de rutina, pautadas por normas y procedimientos preestablecidos, y que se encuentra bajo supervisión durante todo el desarrollo de su tarea. Comprende, entre otras posibles, a las siguientes funciones: tareas generales de oficina; recepcionista; distribución interna, etc.

Se incluyen en este agrupamiento las siguientes categorías:

Administrativo "A": Agrupa a los trabajadores que realicen tareas de orden rutinario y sin que se les requiera iniciativa propia, así como de colaboración de quienes realicen tareas inherentes a categorías superiores. Ejemplo: facturaciones, atención al público, reclamo de clientes, telefonistas o recepcionistas, movimientos bancarios, etc.

Administrativo "B": agrupa a los trabajadores especiales y con habilidad e iniciativa propia. Ejemplo: área administración de personal (liquidadores de sueldo, análisis de horas trabajadas, responsable de documentación, etc), área administración de cuestiones contables o financieras.

Soporte técnico: agrupa a los trabajadores que se desempeñan como auxiliares de sistemas cumpliendo tareas de auditoría de sistemas, Seguridad informática, Programación y Mantenimiento de sistemas entre otros.

Técnicos: Agrupa a los trabajadores especiales y con habilidad e iniciativa propia en funciones relativas a sistemas, auditoría de sistemas, Seguridad informática, programación y diseño de sistemas entre otros.

OPERACIONES: Se considera personal de operaciones al que realiza tareas y funciones atinentes a mantener la actividad operativa de las empresas. Entre este personal se encuentran comprendidas las siguientes funciones: Agentes, Asesores, Representantes, entre otras.

Se incluyen en este agrupamiento las siguientes categorías:

Representante de Atención al Cliente: son los trabajadores responsables de interactuar en uno o mas idiomas con el usuario en relación a consultas, reclamos, trámites administrativos y cualquier otra interacción que el mismo demande en relación al servicio prestado; identificando sus necesidades y utilizando con carácter confidencial



toda la información disponible, mediante el cumplimiento de los procedimientos y parámetros desarrollados para tal fin, con el objeto de resolver la situación planteada a través de la utilización de cualquier medio de comunicación (entre otros conexiones telefónicas, correo electrónico, comunicación directa vía Internet, o cualquier otro método actual o futuro diseñado para estos fines.)

Representante de Mesa de Ayuda: los trabajadores responsables de interactuar en uno o mas idiomas con el usuario en relación a consultas, reclamos, trámites administrativos y cualquier otra interacción referida a soporte técnico que el mismo demande en relación al servicio prestado; identificando sus necesidades y utilizando con carácter confidencial toda la información disponible, mediante el cumplimiento de los procedimientos y parámetros desarrollados para tal fin, con el objeto de resolver la situación planteada a través de la utilización de cualquier medio de comunicación (entre otros conexiones telefónicas, correo electrónico, comunicación directa vía Internet, o cualquier otro método actual o futuro diseñado para estos fines.)

Representante de Gestión Comercial: los trabajadores responsables de realizar ventas, cobranzas, interactuar con el usuario en uno o mas idiomas brindando información acerca de nuevos productos, campañas o cualquier interacción que la compañía necesite realizar con sus clientes; identificando sus necesidades y utilizando con carácter confidencial toda la información disponible, mediante el cumplimiento de los procedimientos y parámetros desarrollados para tal fin, con el objeto de resolver la situación planteada a través de la utilización de cualquier medio de comunicación (entre otros conexiones telefónicas, correo electrónico, comunicación directa vía Internet, o cualquier otro método actual o futuro diseñado para estos fines.)

Soporte Operativo: trabajadores que se ocupan del registro de datos, seguimientos de casos, reporte de resultados,

NIVELES PROFESIONALES, ASIGNACIONES FUNCIONALES

ARTICULO 14°. DETERMINACIÓN DE CATEGORÍAS.

Las empresas de acuerdo a sus respectivas características definirán en cada caso, las funciones que integrarán cada una de las categorías profesionales, sobre la base de considerar el requerimiento de habilidades, conocimientos, educación, formación, experiencia, idoneidad y demás condiciones particulares específicas necesarias para la



correcta ejecución de las tareas correspondientes. En forma supletoria y en la hipótesis de omisión de clasificaciones específicas, regirán las siguientes pautas orientativas:

CATEGORÍA 1: Maestranza; cadete; mensajero; empleado de servicios generales.

CATEGORÍA 2: Administrativo "A", soporte operativo, Representante de atención al cliente, Representante de Mesa de Ayuda, Representante de Gestión Comercial.

CATEGORÍA 3: Administrativo "B", Técnicos, Soporte Técnico.

CONDICIONES SALARIALES

ARTICULO 15°. INTEGRACIÓN SALARIAL:

La remuneración integral del trabajador de la actividad de servicios de contactos para terceros se compondrá con el Salario Básico Convencional aquí establecido, y los Adicionales que se fijan en los artículos 17 y 18 del presente convenio.

ARTICULO 16°. SALARIOS BÁSICOS:

Sin perjuicio de los salarios básicos establecidos por el Convenio Colectivo de Trabajo N° 130/75 para las categorías precedentemente enunciadas y que serán de aplicación para aquellos trabajadores que se desempeñen en las jornadas de tiempo completo que el referido convenio establece, resulta necesario establecer un salario de acuerdo a la modalidad de jornada horaria ahora establecida.

El salario básico convencional será determinado mediante la equiparación de las categorías 1, 2 y 3 del presente convenio a las siguientes categorías del Convenio Colectivo de trabajo rama general N° 130/75: Personal Auxiliar "B" (artículo 8° del CCT 130/75); Auxiliar Especializado "B" (artículo 9° del CCT 130/75) y Administrativo "F" (artículo 6° del CCT 130/75) respectivamente. En todos los casos la determinación del salario está proporcionada a la jornada que las partes han acordado en el presente. En consecuencia se fijan las siguientes remuneraciones:

Categoría 1: \$ 746,86. Presentismo: \$ 62,21, Total: \$ 809,07.

Categoría 2: \$ 766,04. Presentismo: \$ 63,81, Total: \$ 829,85.

Categoría 3: \$ 796,72. Presentismo: \$ 66,36, Total: \$ 863,08.



En consecuencia en cualquier caso de acuerdo diferenciados, la remuneración resultante deberá representar una adecuación proporcional a la jornada pactada efectivamente ejecutada.

Queda convenido que esta escala salarial se actualizará conforme la que en el futuro se aplique a las categorías de CCT 130/75 antes descriptas, en forma simultánea.

ARTICULO 17°. ASIGNACIÓN MENSUAL POR ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Los empleadores abonarán al personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo la asignación mensual por asistencia y puntualidad fijada en el art. 40 del CCT 130/75, en iguales condiciones.

Las empresas podrán pactar con la organización sindical local premios por asistencia plena.

ARTICULO 18°. BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD.

La antigüedad del trabajador se computará a partir del primer día de ingreso a la empresa. Por cada año de antigüedad en el trabajo percibirá una bonificación del 1 % (uno por ciento) sobre el salario básico fijado en el presente convenio anexo.

ARTICULO 19°. ADICIONALES VOLUNTARIOS VARIABLES POR OBJETIVOS.

Las empresas podrán establecer sistemas voluntarios y adicionales de compensación a su personal, a través de la instrumentación de mecanismos de incentivos y/o premios y/o sistemas de pago variable, o de cualquier otra naturaleza, de acuerdo a las modalidades y realidad propia del servicio prestado y objetivos predeterminados para cada tipo de función. Dichos sistemas podrán alcanzar a un nivel y/o sector en forma parcial, o bien contemplar alternativas diferenciadas dentro de un mismo nivel, sector, función o tarea, debiendo notificar a cada empleado en su caso las características cualitativas y cuantitativas del mismo; conservando asimismo en aquellos casos en que estos sistemas hubieran sido efectivamente establecidos las facultades de modificar y/o suprimir los mismos en el futuro, o bien de absorberlos en los salarios básicos por futuros aumentos que por cualquier motivo se produjeran en los mismos, incluidos aumentos por disposiciones legales y convencionales.

ARTICULO 20°. VIATICOS O GASTOS DE TRASLADO.

Las empresas reconocerán el reintegro de los gastos suplidos por los trabajadores con motivo de la prestación de servicios fuera de la sede del establecimiento donde trabajen habitualmente.

ARTICULO 21°: CERTIFICADO DE TRABAJO.

Las empresas están obligadas a otorgar un certificado de trabajo a los tres (3) días de producido el ingreso del trabajador, en donde conste la fecha de ingreso, la categoría, el nombre de la empresa, el domicilio de la misma y el salario convenido. La copia suscripta por el trabajador deberá ser incorporada a su legajo personal.

COMISION PARITARIA

ARTICULO 22°. CONSTITUCIÓN E INTEGRACIÓN.

Las partes convienen constituir una Comisión Paritaria, en los términos del art. 14 de la Ley 14.250 (t.o.) y compuesta por igual cantidad de miembros de cada sector.

ARTICULO 23°. FUNCIONES.

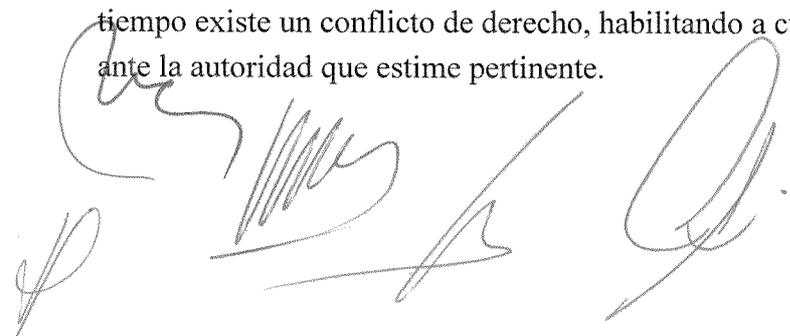
Esta comisión paritaria tendrá las funciones de: **a)** interpretación del presente convenio y **b)** categorización profesional.

ARTICULO 24°. FUNCIONAMIENTO.

Cualquiera de las partes podrá convocar para que se reúna la comisión paritaria, debiendo notificar a la otra parte la cuestión o cuestiones que se someterán a consideración del organismo paritario, el que se deberá integrar y funcionar dentro de los dos (2) días de la convocatoria fijando como sede la Ciudad de Córdoba.

ARTICULO 25°. INTERPETACION DE NORMAS CONVENCIONALES.

Para el caso que cualquiera de las partes plantee una cuestión de interpretación y/o aplicación de las normas del presente convenio para que la considere la comisión paritaria, si la misma no fuera resuelta dentro de los sesenta (60) días corridos de formulada la cuestión, se considerará automáticamente que por el sólo transcurso del tiempo existe un conflicto de derecho, habilitando a cualquiera de las partes de concurrir ante la autoridad que estime pertinente.





ARTICULO 26°. CUESTIONES DE MOVILIDAD FUNCIONAL.

La comisión paritaria tendrá a su cargo entender en las cuestiones que se susciten respecto de la calificación profesional y promociones de los trabajadores comprendidos y resolverá, según el caso, con respecto a la ubicación profesional de los trabajadores en los deferentes agrupamientos y categorías.

ARTICULO 27°: LICENCIA SIN GOCE DE HABERES.

Las empresas podrán otorgar licencias sin goce de sueldo en situaciones extraordinarias debidamente fundadas.

ARTICULO 28°: LICENCIA DE MADRE ADOPTIVA.

Las partes convienen en extender los beneficios contemplados en el art. 177 de la LCT a la madre adoptiva, al momento del otorgamiento de la tenencia del menor.

ARTICULO 29°: REPRESENTACIÓN GREMIAL.

El personal comprendido en el presente convenio tendrá su representación en cada empresa por intermedio de los delegados de personal.

Para ocupar el cargo de delegado, el postulante deberá reunir las condiciones establecidas por las disposiciones legales y estatutarias vigentes.

La cantidad de delegados en cada empresa, se regirá por la escala establecida en la ley 23551 y su decreto 467/88, con independencia de la cantidad de sectores y/o turnos de trabajo.

ARTICULO 30°. RETENCION DE CUOTA SINDICAL.

En relación al porcentaje, modo y plazo de retención de la cuota sindical a los trabajadores afiliados a la organización signataria del presente convenio, las empresas deberán proceder de conformidad a lo dispuesto al respecto en el CCT 130/75.

ARTICULO 31°. PAZ SOCIAL.

Las partes signatarias de esta convención se comprometen a garantizar la resolución de los conflictos que surjan y que afecten el normal desarrollo de las actividades sin medidas de fuerza, utilizando efectivamente todos los recursos de diálogo y autorregulación antes previstos, y se comprometen a abstenerse de la realización de medidas de acción directa, sin haber agotado previamente las distintas instancias de

16

composición amigable de conflictos establecidos en la ley y en esta Convención Colectiva.

MARCELO CID
PRESIDENTE
C.E.S.C.T.

JORGE J. SAPPIA
ABOGADO
M.P. 1222844 C. FED. 1º 61 Fº 632
CAJA JUBIL. ABOGADOS 25-278
C.P.A.C.F. 1º 73 Fº 0552