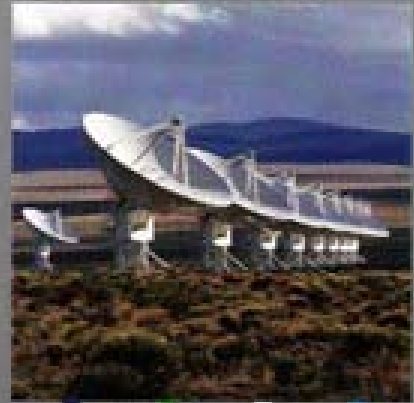
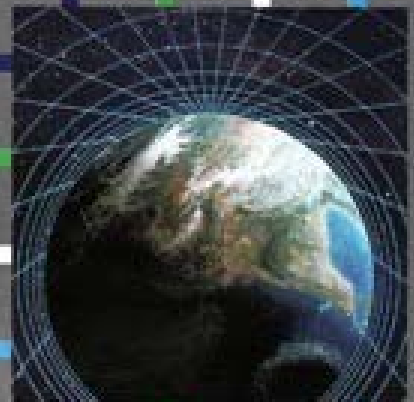
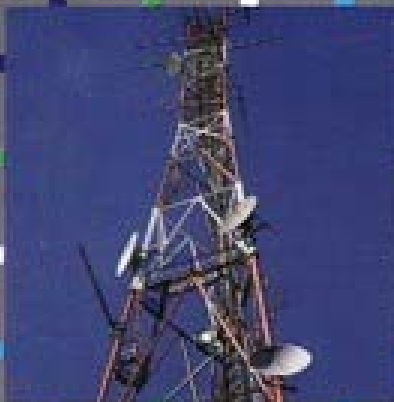


# Fe.Co.Tel.



**Convenio  
Colectivo  
de Trabajo  
502/07**



**Secretaria de Prensa y Difusión [prensa@sitratel.org.ar](mailto:prensa@sitratel.org.ar)**

# MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

## SECRETARIA DE TRABAJO

### Resolución N° 536/2007

#### CCT N° 502/07

Bs. As., 14/6/2007

VISTO el Expediente N° 1.127.066/05 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

#### CONSIDERANDO:

Que a través de Disposición Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo N° 55, de fecha 05 de junio de 2006, cuya copia fiel luce a fojas 190/192 del Expediente N° 1.127.066/05, se declaró constituida Comisión Negociadora la que quedó integrada con los miembros negociadores oportunamente designados por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS TELECOMUNICACIONES DE ROSARIO (SI.TRA.TEL. - ROSARIO) por la parte sindical y por la FEDERACION DE COOPERATIVAS DE TELECOMUNICACIONES DE LA REPUBLICA ARGENTINA LIMITADA (**FE.CO.TEL.**) por la parte empleadora.

Que de las negociaciones en el seno de la mentada comisión surgió el proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 311/353 del sub examine, el que ha sido debidamente ratificado a fojas 354 y 355 de las mismas actuaciones y respecto del cual se solicitó su homologación.

Que resulta adecuado poner de relieve que, a la fecha, el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS TELECOMUNICACIONES DE ROSARIO (SI.TRA.TEL. - ROSARIO) se encuentra desafiliado de la FEDERACION DE OBREROS ESPECIALISTAS DE EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES DE LA REPUBLICA ARGENTINA (F.O.E.E.S.I.T.R.A.), ello conforme surge de la información suministrada por la Base de Datos Informática de la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales, la que ha sido adjuntada como fojas 358/365 al expediente citado en el Visto.

Que en otro orden de ideas se pone de relieve que el dictado de la homologación no implica, en ningún supuesto, que se haya otorgado la autorización administrativa previa que exige la legislación laboral vigente en determinados supuestos, la que expresamente deberá ser solicitada ante la autoridad laboral.

Que en el mismo sentido se aclara que la homologación respecto del segundo párrafo del artículo 112 en lo relativo a la retención a cargo del empleador "...de los créditos que el SINDICATO otorgue a los trabajadores..." no exime a las partes de solicitar previamente ante la autoridad laboral la autorización administrativa que corresponda peticionar en cada caso y de obtener la expresa conformidad por parte de los trabajadores conforme lo dispuesto por el artículo 133 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976).

Que aclarados los extremos precedentes corresponde señalar que las partes han acreditado la representatividad invocada.

Que con relación al ámbito personal y territorial de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo cuya homologación se solicita, se establece para los trabajadores representados por la entidad sindical celebrante con desempeño laboral en las cooperativas telefónicas, licenciatarias y/o prestatarias de telecomunicaciones dentro de la zona de actuación establecida en la Personería Gremial N° 385.

Que en definitiva el ámbito territorial y personal se corresponde con la actividad de la entidad empleadora signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que respecto a su ámbito temporal, se fija su vigencia por el término de TREINTA Y SEIS (36) meses a partir del día 01 de julio de 2006 y hasta el día 30 de junio de 2009, de conformidad con lo expresamente pactado por sus celebrantes en el artículo 2 del mismo.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, deberán remitirse estas actuaciones a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de proceder al cálculo del tope previsto por el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, que impone a este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio ha tomado la intervención que le compete.

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que por lo expuesto corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO

RESUELVE:

ARTICULO 1° — Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS TELECOMUNICACIONES DE ROSARIO (SI.TRA.TEL. - ROSARIO) por la parte sindical y la FEDERACION DE COOPERATIVAS DE TELECOMUNICACIONES DE LA REPUBLICA ARGENTINA LIMITADA (**FE.CO.TEL.**) por la parte empleadora, el que luce a fojas 311/353 del Expediente N° 1.127.066/05.

ARTICULO 2° — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo obrante a fojas 311/353 del Expediente N° 1.127.066/05.

ARTICULO 3° — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4° — Gírese al Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, de conformidad con lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

ARTICULO 5° — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito del Convenio Colectivo de

Trabajo homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 1.127.066/05

BUENOS AIRES, 19 de junio de 2007

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST N° 536/07, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 311/353 del expediente de referencia, quedando registrada con el N° 502/07. — VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación - D.N.R.T.

En la ciudad de Buenos Aires, a los 15 días del mes de marzo de 2007, se reúnen DARIO QUINTANILLA (DNI 13.093.340); HECTOR HIPOLITO MEDINA (DNI 12.132.216); JORGE AQUINO (DNI 16.627.481); JOSE TAPIA (DNI 13.543.938); LETICIA ESTER RIERA (DNI 12.526.831) y PATRICIA FALCUCCI (DNI 14.206.522) en representación de SITRATEL (SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS TELECOMUNICACIONES DE ROSARIO) por una parte y por la otra OSVALDO PETRILLI (DNI 18.292.196); JULIO CESAR CARRILLO (DNI 6.286.731); PEDRO KOROLKOV (DNI 8.320.487) y RICARDO PASSADORE (DNI 10.534.564) en representación de la **FECOTEL** (Federación de Cooperativas Telefónicas), quienes acuerdan el texto convencional anexo.

En la ciudad de Buenos Aires, a los 15 días del mes de marzo de 2007, se reúnen DARIO QUINTANILLA (DNI 13.093.340); HECTOR HIPOLITO MEDINA (DNI 12.132.216); JORGE AQUINO (DNI 16.627.481); JOSE TAPIA (DNI 13.543.938); LETICIA ESTER RIERA (DNI 12.526.831) y PATRICIA FALCUCCI (DNI 14.206.522) en representación de SITRATEL (SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS TELECOMUNICACIONES DE ROSARIO) por una parte y por la otra OSVALDO PETRILLI (DNI 18.292.196); JULIO CESAR CARRILLO (DNI 6.286.731); PEDRO KOROLKOV (DNI 8.320.487) y RICARDO PASSADORE (DNI 10.534.564) en representación de la **FECOTEL** (Federación de Cooperativas Telefónicas), quienes convienen lo siguiente respecto de las escalas salariales del Convenio Colectivo de Trabajo firmado en el día de la fecha entre los signatarios del presente acuerdo:

1. Los adelantos a cuenta que hubieren sido otorgados por diversas cooperativas con anterioridad a la firma del presente podrán ser absorbidos por los salarios conformados resultantes de este acuerdo, conservando la condición de remunerativos. La suma que excediera al salario acordado, continuará conservando el carácter de adelanto a cuenta de futuros aumentos y/o el carácter otorgado oportunamente por cada Cooperativa.

2. Las partes se comprometen a analizar la situación económica-financiera de las Cooperativas que presenten dificultades en el cumplimiento del presente acuerdo, a los efectos de encontrar mecanismos que protejan la viabilidad económica de las mismas y permitan la protección de la situación laboral de los trabajadores.

A tal efecto la Comisión Paritaria Nacional evaluará en conjunto con las Cooperativas que presenten las dificultades citadas las siguientes cuestiones:

- a) Cuentas de ingresos y egresos.
- b) Estado, evolución económica y financiera de la cooperativa.
- c) Incidencia del costo laboral.

d) Evolución de la masa salarial promedio. Su distribución según niveles y categorías.

De no arribarse a un acuerdo en tal sentido las partes podrán recurrir a la intermediación de la Autoridad de Contralor, como paso previo a toda acción posterior que pudiere corresponder.

3. En prueba de conformidad se firman tres ejemplares del mismo tenor y a un solo efecto, pudiendo cualquiera de las partes solicitar la correspondiente homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

## INTRODUCCION

El presente Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre **FE.CO.TEL** y el SINDICATO comprende a los trabajadores de las Cooperativas de Telecomunicaciones y constituye el marco referencial básico de los derechos y obligaciones de las partes.

Para el mismo se le ha dado a las Cooperativas el marco de tratamiento de las pequeñas y medianas empresas (PyME) con la excepción que en cada caso corresponda.

Cabe destacar que las Cooperativas Telefónicas tienen asentamiento en distintos pueblos de nuestro país, la mayoría de ellos situados en áreas marginales no rentables desde hace ya más de 35 años.

La Empresa Cooperativa es una figura societaria que como tal está contemplada en el Código de Comercio y reglamentada por la Ley 20.337, donde se define su acción solidaria y la característica de empresa de economía social. Diferenciándose de la empresa tradicional de neto corte lucrativo y mercantilista.

La Organización Gremial ha asumido con pleno convencimiento que la defensa de los intereses reales de los trabajadores debe inscribirse en la realidad y particularidad del sector empresario cooperativo, al espacio que ocupa en el mercado y su eventual desarrollo.

En función de ello, las partes hemos abordado la negociación colectiva desde el valor compartido de la solidaridad, concluyendo la elaboración del Convenio Colectivo de Trabajo, que es el resultado objetivo de concensuar una legislación que conjugue el derecho laboral y la dignidad de los trabajadores con la realidad económica y organizativa de las Cooperativas.

En el actual contexto de economía globalizada, desregulación de los mercados, y en atención al permanente cambio tecnológico que se desarrolla en el ámbito de las telecomunicaciones, las partes señalamos la necesidad de organizar, modernizar y hacer eficientes los servicios que prestan las Cooperativas telefónicas a la comunidad, de tal manera que le permitan continuidad y eficacia. Teniendo presente que el eje central de la actividad debe priorizar al ser humano, y por lo tanto al sostén de su dignidad: el trabajo y la continuidad en el empleo.

## CAPITULO I

### AMBITO DE APLICACION

#### ART. 1 AMBITO DE APLICACION

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo serán de aplicación en la jurisdicción del Sindicato suscriptor para los trabajadores de la actividad de las telecomunicaciones con desempeño laboral en las Cooperativas licenciatarias y/o prestatarias de dichos servicios, cuya representatividad ejerza SITRATEL (SINDICATO DE TRABAJADORES DE LAS TELECOMUNICACIONES DE ROSARIO), en adelante el SINDICATO.

#### ART. 2 VIGENCIA TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo de Trabajo rige a partir 01/07/2006 y hasta el 30/06/2009 (36 meses), debiendo iniciarse las negociaciones para su renovación 60 (sesenta) días antes del vencimiento acordado.

La vigencia establecida está relacionada con el período de exclusividad que poseen las cooperativas para la prestación del servicio. En caso de modificarse dicho período de 36 meses por el fin de la exclusividad, las partes acordarán un nuevo período de vigencia.

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

#### ART. 3 AJUSTES

Los ajustes a que dé lugar la aplicación de la presente convención, se harán extensivos al trabajador que haya egresado, por cualquier razón, a partir de la fecha de entrada en vigencia y hasta su homologación. Igual derecho corresponderá a los derecho-habientes o beneficiarios del trabajador que haya fallecido durante ese período.

#### ART. 4 PERSONAL COMPRENDIDO

El personal comprendido en este Convenio será encuadrado conforme al detalle que obra en el Cap. III Art. 15. El encuadre de nuevas funciones no previsto en el referido Art. será pactado por la Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria definirá en un término no mayor de 90 días un registro con el detalle de las funciones y la descripción de tareas de los distintos Grupos Laborales.

#### ART. 5 CADUCIDAD

A partir de la fecha de homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, quedan sin efecto todas las actas, acuerdos y disposiciones, suscriptos con anterioridad a la presente, con excepción de los que expresamente se mencionan en este Convenio.

En caso de modificarse dicho período de 36 meses de la exclusividad las partes acordarán una nueva vigencia.

#### ART. 6 CONCORDANCIA CON LAS LEYES VIGENTES

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se ajusta en un todo a las normas vigentes que regulan las relaciones colectivas de trabajo en la República Argentina.

### CAPITULO II

#### CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

#### ART. 7 LUGAR DE ASIEN TO

Todo trabajador tiene como lugar de asiento la oficina o edificio donde haya sido asignado. Allí deberá tomar y dejar servicio de acuerdo con el horario que le haya sido establecido. Todo ello de conformidad con los regímenes establecidos en la presente Convención.

#### ART. 8 CONDUCCION DE AUTOMOTORES

Toda unidad automotor que sea conducida por personal de la Cooperativa, que deba efectuar viajes de larga distancia o desplazamientos en zonas rurales o despobladas, deberá contar obligatoriamente con un sistema de comunicaciones apropiado para informar sobre cualquier emergencia.

De no cumplirse con este requisito, se deberá contar con un acompañante en condiciones de manejar.

## ART. 9 DISPOSICIONES ESPECIALES

La Cooperativa asumirá el patrocinio legal o defensa del trabajador demandado, previa conformidad del mismo, cuando éste se vea involucrado en hechos o actos de los cuales deriven acciones judiciales como consecuencia del correcto ejercicio de sus funciones.

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

## ART. 10 RECLAMOS Y PETICIONES

Las peticiones o reclamos que formule el trabajador, deberán tener como único fin fundamentar los derechos que puedan asistirle. Las mismas deberán ser por escrito y presentadas al superior inmediato, quien acusará recibo dejando constancia de su recepción en la respectiva copia.

## ART. 11 NOTIFICACIONES

Cuando se trate de notificaciones de carácter personal que el trabajador deba firmar, se le hará entrega de una copia.

## ART. 12 DISCIPLINA

1.- Ante la comisión de hechos que pudieran constituir incumplimiento de las obligaciones laborales, corresponderá requerir al trabajador incurso en ellos un informe escrito.

Dicho informe, que deberá ser solicitado por su superior inmediato, y en ausencia por quien le siga en jerarquía, constituye la obligación y el derecho del trabajador de manifestar por escrito y de inmediato, cómo se produjeron los hechos y las causas que motivaron la falta que se le imputa o investiga. Dicha exposición, por pedido expreso del trabajador, podrá ser ampliado dentro de las 24 (veinticuatro) horas, si éste necesitara aportar elementos de prueba a su descargo.

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

- a) Apercibimiento escrito.
- b) Suspensión menor.
- c) Suspensión mayor.
- d) Despido.

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

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

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

6.- En caso de disconformidad, la Cooperativa deberá analizar con la Organización Gremial los antecedentes y circunstancias del caso, dentro de un plazo que no exceda los 3 (tres) días hábiles a

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

7.- Las Cooperativas adoptarán las medidas disciplinarias cuidando satisfacer las exigencias de la organización del trabajo en la empresa y el respeto debido a la dignidad del trabajador, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

### CAPITULO III

#### POLIVALENCIA DE FUNCIONES Y GRUPOS LABORALES

##### ART. 13 POLIVALENCIA DE FUNCIONES

Se define como polivalencia de funciones a la aptitud que tiene todo trabajador para realizar distintas tareas que sean propias de su ámbito laboral y profesional, a partir de acceder a la capacitación y entrenamiento adecuados que le permita ampliar sus conocimientos y habilidades.

En este marco, las partes se comprometen a lo siguiente:

- La Cooperativa, a proveer la capacitación y entrenamiento mediante los programas formales y/o prácticas que correspondan, así como también a aplicar la organización, condiciones y medio ambiente de trabajo apropiado al rol polivalente definido.

- Los trabajadores, a realizar las tareas del grupo laboral al que le pertenecen, tanto de índole técnica, operativa y administrativa, que eventualmente hubiese que llevar a cabo para optimizar la continuidad del servicio, dentro de los plazos y cronogramas establecidos por las Cooperativas.

##### ART. 14 AGRUPAMIENTO DE COOPERATIVAS

Para los fines especialmente especificados en este Convenio, se han agrupado las Cooperativas de Telecomunicaciones conforme la siguiente cantidad de líneas habilitadas:

Grupo I: Cooperativas de Telecomunicaciones con 1 a 750 líneas habilitadas.

Grupo II: Cooperativas de Telecomunicaciones con 751 a 2.500 líneas habilitadas.

Grupo III: Cooperativas de Telecomunicaciones con más de 2.500 líneas habilitadas.

Cada seis (6) meses, las cooperativas a través de **FE.CO.TEL.** informará a la Comisión Paritaria la cantidad de líneas habilitadas a los efectos de una mejor aplicación y actualización del presente Convenio.

##### ART. 15 GRUPOS LABORALES Y CATEGORIAS PROFESIONALES

Se definen a continuación los Grupos Laborales, con polivalencia de funciones, y su respectiva calificación profesional, conforme la cantidad de líneas habilitadas que posean las Cooperativas, a saber:

I - COOPERATIVAS CON 1 A 750 LINEAS HABILITADAS:

GRUPOS LABORALES Y CALIFICACION PROFESIONAL:

I.1.- Mantenimiento Exterior e Interior



## I.2.- Administrativo-Comercial

### I. 1. GRUPO MANTENIMIENTO EXTERIOR E INTERIOR.

Actividades que comprende: mantenimiento de centrales, equipos de transmisión y de energía; tendido de cables, localización de faltas; aceptación, prueba, instalación y reparación de abonados, teléfonos públicos y servicios especiales; atención de reclamos; mantenimiento edilicio.

Categorías:

A: Auxiliar de Mantenimiento (ingresante)

B: Auxiliar de 2da. de Mantenimiento

C: Auxiliar de 1ra. de Mantenimiento

D: Oficial de Mantenimiento

E: Oficial Múltiple de Mantenimiento

F: Jefe de Mantenimiento

### I.2. GRUPO ADMINISTRATIVO-COMERCIAL.

Actividades que comprende: tareas administrativas generales; atención al cliente en oficinas públicas, cabinas y locutorios; tareas básicas de informática; atención comercial de reclamos e informaciones.

Categorías:

A: Auxiliar Administrativo (ingresante)

B: Auxiliar Administrativo

C: Administrativo

D: Administrativo Especializado

E: Jefe Administrativo-Comercial

## II - COOPERATIVAS CON 751 A 2.500 LINEAS HABILITADAS:

### GRUPOS LABORALES Y CALIFICACION PROFESIONAL:

II.1.- Equipos

II.2.- Plantel Exterior

II.3.- Servicios Generales

II.4.- Administrativo-Comercial

### II 1. GRUPO EQUIPOS.

Actividades que comprende: aceptación y mantenimiento de centrales, equipos de transmisión y de energía; prueba, medición y despacho de reparaciones.

Categorías:

A: Auxiliar de Equipos (ingresante)

B: Auxiliar de 2da. de Equipos

C: Auxiliar de 1ra. de Equipos

D: Oficial de Equipos

E: Oficial Múltiple de Equipos

F: Jefe de Mantenimiento

## II 2. GRUPO PLANTEL EXTERIOR.

Actividades que comprende: construcción y mantenimiento del plantel exterior, tendido de cables, localización de faltas; instalación y reparación de abonados, teléfonos públicos y servicios especiales; atención de reclamos.

Categorías:

A: Auxiliar de Plantel Exterior (ingresante)

B: Auxiliar de Plantel Exterior

C: Oficial de Plantel Exterior

D: Oficial Especializado de Plantel Exterior

E: Supervisor de Plantel Exterior

## II 3. GRUPO SERVICIOS GENERALES.

Actividades que comprende: Almacenamiento y distribución de materiales; mantenimiento de automotores, edificios y elementos de oficina; servicio de maestranza y mensajería.

Categorías:

A: Auxiliar de Servicios Generales (ingresante)

B: Auxiliar de Servicios Generales

C: Oficial de Servicios Generales

D: Oficial Especializado de Servicios Generales

E: Supervisor de Servicios Generales

## II 4. GRUPO ADMINISTRATIVO-COMERCIAL.

Actividades que comprende: tareas administrativas generales; atención al cliente en oficinas públicas, cabinas y locutorios; tareas básicas de informática; atención comercial de reclamos e informaciones.

Categorías:

A: Auxiliar Administrativo (ingresante)

B: Auxiliar Administrativo

C: Administrativo

D: Administrativo Especializado

E: Jefe Administrativo-Comercial

III - COOPERATIVAS CON MAS DE 2.500 LINEAS HABILITADAS:

GRUPOS LABORALES Y CALIFICACION PROFESION:

III. 1.- Ingeniería / Especializados

III. 2.- Equipos

III. 3.- Empalmador-Líneas

III. 4.- Servicios al Cliente / Post Venta

III. 5.- Almacenes y Servicios Generales

III. 6.- Administrativo-Comercial

III. 7.- Operación

III. 8.- Comunicaciones

III.1. GRUPO INGENIERIA / ESPECIALIZADOS.

Actividades que comprende: proyecto de equipos urbanos e interurbanos y de plantel exterior, protección de la red, sobrestancia y seguimiento de obras de plantel exterior y edificios, verificación de materiales, aceptación de equipos, asistencia técnica especializada.

Categorías:

A: Auxiliar (ingresante) de Ingeniería / Auxiliar Especializado

B: Auxiliar de Ingeniería / Auxiliar Especializado de 2da.

C: Auxiliar de Ingeniería / Auxiliar Especializado de 1ra.

D: Oficial de Ingeniería / Oficial Especializado

E: Oficial Múltiple de Ingeniería / Oficial Especializado de 2da.

F: Oficial Especializado de Ingeniería / Oficial Especializado de 1ra.

III.2. GRUPO EQUIPOS.

Actividades que comprende: mantenimiento de centrales, equipos de energía y baterías, aceptación de equipos, transmisión de alta y baja capacidad, mantenimiento de mástiles y antenas.

Categorías:

A: Auxiliar (ingresante) de Equipos

B: Auxiliar de Equipos de 2da.

C: Auxiliar de Equipos de 1ra.

D: Oficial de Equipos

E: Oficial Múltiple de Equipos

F: Oficial Especializado de Equipos

### III.3. GRUPO EMPALMADOR-LINEAS.

Actividades que comprende: canalizaciones, tendido de cables, construcción, presurización, localización, mantenimiento mayor, mantenimiento de cables coaxiales y de fibra óptica.

Categorías:

A: Auxiliar (ingresante) Empalmador-Líneas

B: Auxiliar Empalmador-Líneas

C: Oficial Empalmador-Líneas

D: Oficial Empalmador-Líneas Especializado

E: Supervisor Empalmador-Líneas / Encargado de Grupo de Líneas y Redes.

### III.4. GRUPO SERVICIOS AL CLIENTE / POST VENTA.

Actividades que comprende: asignación, instalación y reparación de abonados, teléfonos públicos y servicios especiales, pruebas, mediciones y despacho, atención de reclamos, asignación de líneas de oficina, reparaciones.

Categorías:

A: Auxiliar (ingresante) Servicios al Cliente / Post Venta

B: Auxiliar Servicios al Cliente / Auxiliar de Post Venta

C: Oficial Servicios al Cliente / Oficial Post Venta Especializado

D: Oficial Especializado Servicios al Cliente / Oficial Post Venta Especializado

E: Supervisor Servicios al Cliente / Encargado de Grupo Post Venta

### III.5. GRUPO ALMACENES Y SERVICIOS GENERALES.

maestranza y mensajería.

Categorías:

A: Auxiliar (ingresante) de Almacenes y Servicios Generales

B: Auxiliar de Almacenes y Servicios Generales

C: Oficial de Almacenes y Servicios Generales

D: Oficial Especializado de Almacenes y Servicios Generales

E: Supervisor de Almacenes y Servicios Generales / Encargado de Grupo de Almacenes y Servicios Generales.

### III.6. GRUPO ADMINISTRATIVO-COMERCIAL.

Actividades que comprende: tareas administrativas generales, atención al cliente en todo el ámbito de la gestión comercial (información general, atención de reclamos, ventas, contratación de servicios, cobranzas, etc.); en oficinas públicas, cabinas y locutorios: tareas básicas de informática, asistencia administrativa especializada.

Categorías:

A: Auxiliar (ingresante) Administrativo.

B: Auxiliar Administrativo

C: Administrativo

D: Administrativo Especializado / Representante Comercial de 2da

E: Supervisor Administrativo / Representante Comercial de 1ra

### III.7. GRUPO OPERACION.

Actividades que comprende: establecer comunicaciones urbanas, interurbanas y telex, informaciones, atención de agencias, observaciones de tráfico.

Categorías:

A: Auxiliar (ingresante) de Tráfico

B: Auxiliar de Tráfico

C: Operador de Tráfico

D: Operador Especializado de Tráfico

E: Supervisor de Tráfico

## IV - PARA TODO EL AMBITO DE **FECOTEL**.

### GRUPO COMUNICACIONES.

Actividades que comprende: Diseño, construcción, instalación, mantenimiento, operación, administración, comercialización, marketing y telemarketing de servicios móviles: celular, paging (aviso a personas), trunking (radioeléctrico de concentración de enlaces), repetidor comunitario, mensajería rural, localización de vehículos, etc; servicios de transmisión de datos, texto y audiotexto e imagen, y todo otro servicio de telecomunicaciones.

Categorías:

A: Auxiliar (ingresante) en Comunicaciones

B: Auxiliar en Comunicaciones de 2da.

C: Auxiliar en Comunicaciones de 1ra.

D: Oficial en Comunicaciones

E: Oficial Especializado en Comunicaciones

F: Encargado de Comunicaciones

#### ART. 16 CATEGORIAS SUPERIORES

Anulado por resolución 95/01, Expte 925600/92 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

#### CAPITULO IV

#### SISTEMA DE PROMOCIONES

#### ART. 17 SISTEMA DE PROMOCIONES

Las Cooperativas, una vez establecidas; las vacantes efectivas en cada grupo y categoría laboral procederán a la promoción del personal a una categoría superior mediante el sistema de convocatorias con publicación, concurso y selección de postulantes.

1.- PUBLICACION DE VACANTES. Deberán efectuarse con una antelación no inferior a 30 (treinta) días a la fecha de cierre de la admisión de solicitudes, y tendrá una amplia difusión en todo el ámbito de la Cooperativa.

En toda publicación de convocatoria se hará constar expresamente:

- a) Perfil de función y descripción general de tareas.
- b) Condiciones que deben reunir los postulantes.
- c) Temario de la evaluación teórico-práctico y fecha de inicio de las mismas.
- d) Duración del período de formación (si corresponde).
- e) Número y clase de vacantes a cubrir.
- f) Plazo, forma y lugar en que deberán presentarse las solicitudes.

#### 2.- CONCURSO.

Se adaptará el mecanismo de concurso-oposición de postulantes.

Las evaluaciones a desarrollar, serán:

- a) Antecedentes y experiencia laboral.
- b) Examen teórico-práctico.

3.- SELECCION. Las vacantes serán cubiertas en el número establecido en la convocatoria respectiva, por aquellos que habiendo superado positivamente la etapa de evaluación de antecedentes y

experiencia laboral, obtengan los mejores puntajes en los exámenes de oposición. Se confeccionará una lista de los mismos, y se hará la publicación respectiva.

4.- CURSOS DE FORMACION. Para facilitar la promoción de determinadas vacantes que indiquen niveles de responsabilidad, conducción de personal, perfiles funcionales nuevos, y otros, las Cooperativas impartirán cursos de formación, previos al examen teórico-práctico, a fin de la adecuación al puesto de trabajo y a la función que vaya a desempeñar el postulante.

5.- VERIFICACION GREMIAL. La participación de la representación gremial en el proceso de las promociones será la siguiente:

- a) El seguimiento concurso-oposición lo ejercerá el SINDICATO a cuyo efecto podrá asignar un veedor del acto examinador.
- b) Tendrá además, como misión verificar la publicación de las vacantes, la calificación de los postulantes y la lista del personal seleccionado.
- c) Las Cooperativas informarán al SINDICATO el programa y resultado de las promociones que vayan realizando durante cada ejercicio anual.

6.- CLAUSULAS ESPECIALES.

- a) Todo trabajador que habiendo aprobado el examen de selección y por razones de cupo de vacantes no pudiese acceder a una promoción, así también aquel trabajador que no aprobara el examen, tendrá derecho a la información detallada sobre su evaluación.
- b) La aprobación de un examen que, por razones de cupo de vacantes, no hubiese dado lugar a una promoción, no se considerará válida para una nueva convocatoria, debiendo el trabajador cumplir con los requisitos exigidos para una nueva oportunidad.
- c) La desaprobación de un examen limitará la postulación a una nueva convocatoria por el término de 6 (seis) meses.

## ART. 18 CATEGORIAS DE INGRESO

Independientemente de la cantidad de líneas habilitadas de una Cooperativa, en todos los grupos laborales, la categoría de ingreso es la identificada con la letra "A", sin perjuicio de la promoción a la categoría "B" una vez transcurrido seis (6) meses de producido el ingreso a la Cooperativa, de acuerdo a lo establecido en el sistema de promociones.

## CAPITULO V

### JORNADA DE TRABAJO

#### ART. 19 JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo diaria será de 8 hs. de lunes a viernes, cuando ésta sea continuada, con las excepciones establecidas en la legislación vigente y en el presente convenio.

Con la renovación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las partes se comprometen a analizar los índices de productividad en las cooperativas para considerar la factibilidad de modificar la jornada de trabajo.

#### ART. 20 - JORNADA DE TRABAJO EN OPERACION TRAFICO

El personal de operación tráfico, dada la tarea agotadora que implica la simultaneidad de funciones de conmutación telefónica y de videoteclado realizadas en salas de comunicaciones, cumplirá una jornada diaria de 7 hs. 30' (37 hs. 30' semanales).

#### ART. 21 - JORNADA DE TRABAJO EN CAMARAS SUBTERRANEAS

De acuerdo al Decreto 23.664/46, que establece la insalubridad del trabajo en cámaras subterráneas telefónicas, y a lo expresado en el Art. 200 de la Ley de Contrato de Trabajo, el horario de trabajo es el siguiente:

- a) Jornada total en cámara: 6 (seis) horas.
- b) Jornada mixta; se considera 1 (una) hora y 20 (veinte) minutos por cada hora trabajada en cámara, continuando la jornada hasta cumplir las ocho horas.

#### ART. 22 JORNADA DISCONTINUA

Para las cooperativas donde se realicen jornadas discontinuas se fijan las siguientes condiciones:

1. La Cooperativa que a la fecha de homologación del presente convenio, realice jornada discontinuas sin abonar diferencia alguna por este concepto, continuará con la misma modalidad. Además se otorga un plazo de 120 días para ordenar y ajustar la jornada de trabajo. Las Cooperativas ajustarán sus jornadas de trabajo dentro de esta cláusula vencido dicho plazo regirá lo establecido en la cláusula 2°.
2. Luego de la fecha de homologación del presente convenio la Comisión Paritaria tendrá un plazo no mayor de 120 días para establecer una compensación económica que será abonada por las Cooperativas a cada trabajador que realice este tipo de jornada. Sólo establecida la compensación económica, las Cooperativas, cualquiera sea la cantidad de líneas habilitadas podrá establecer en forma transitoria o permanente jornadas discontinuas siempre que no signifique disminución de su planta de personal.
3. En el caso que la Cooperativa incorpore nuevos empleados los mismos cumplirán la jornada en las mismas condiciones que los demás trabajadores de la Cooperativa que corresponda según lo establecido en los inc. 1 y 2.

#### ART. 23 JORNADA DE TIEMPO PARCIAL

Los trabajadores a tiempo parcial cumplirán una jornada de trabajo inferior a las dos terceras (2/3) partes de la jornada habitual de la actividad. En ningún caso la jornada podrá ser inferior a 2 (dos) horas diarias continuadas.

Los aumentos de jornada se comunicarán con (15) quince días de anticipación como mínimo, y se tendrá en cuenta la mayor antigüedad del empleado en caso de existir varios postulantes a dicho incremento.

El personal de jornada reducida percibirá el salario y demás conceptos convencionales de acuerdo a los siguientes porcentuales:

HORAS	GRUPO LABORAL OPERACION (1)	DEMÁS GRUPOS LABORALES (2)
2	26,67%	25,00%
2 ½	33,33%	31,25%
3	40,00%	37,50%



3 ½	46,67%	43,75%
4	53,33%	50,00%
4 ½	60,00%	56,25%
5	66,67%	62,50%
5 ½	73,33%	68,75%

1) Jornada Laboral: 7 hs. 30'

2) Jornada Laboral: 8 hs.

Al personal de jornada reducida que trabaja total o parcialmente en horario nocturno (21:00 a 06:00 horas) se le pagarán 8 (ocho) minutos de tiempo suplementario por cada hora trabajada.

#### ART. 24 HORARIOS

La Cooperativa podrá establecer los horarios, conforme a las tareas y funciones que desempeñan los trabajadores, a los requerimientos de la organización del trabajo y a la debida atención al cliente. Asimismo, podrá establecer horarios especiales de acuerdo a circunstancias territoriales, climáticas o estacionales. Los horarios también podrán ser organizados de acuerdo al sistema de turnos, los cuales serán rotativos.

Los cambios de turno u horarios serán fijados con una antelación de 15 (quince) días, salvo casos de fuerza mayor o necesidades del servicio imprevistas.

#### ART. 25 EMERGENCIAS

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente, de fuerza mayor, o, por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la Cooperativa, en concordancia con lo que establece la legislación vigente.

Si la emergencia, y consecuente convocatoria, es en días que no debiera prestar servicio, se le reconocerá medio día trabajado, a todos los efectos, si el tiempo de ocupación no sobrepasa la mitad de su jornada y el día íntegro cuando la sobrepase, y se liquidará conforme a lo enunciado en el artículo sobre "Horas Extraordinarias" del presente Convenio.

El trabajador percibirá además una compensación por el tiempo transcurrido entre el momento en que salga de su domicilio y el lugar donde se le haya indicado que se presentara, equivalente a un monto de media hora extraordinaria.

#### ART. 26 TURNOS DIAGRAMADOS

Se denomina turno diagramado el realizado por el trabajador para garantizar la continuidad del servicio telefónico, ya sea por razones técnicas y/o de atención al cliente, en sábados, domingos y feriados, cumpliendo su jornada normal en turnos rotativos.

Los turnos diagramados serán distribuidos en forma equitativa y con el sistema de rotación entre los trabajadores, de la misma oficina y sector.

Se exceptúa para los trabajadores de turno diagramado lo dispuesto en el artículo "Jornada de Trabajo", en cuanto a cumplir la jornada de lunes a viernes, garantizándose el descanso del artículo "Descanso Semanal", semana por medio indefectiblemente, pudiéndose modificar esta disposición por acuerdo entre los trabajadores interesados del sector, previa conformidad con el jefe respectivo.

En estos supuestos, las Cooperativas abonarán como única compensación un adicional mensual equivalente al 18% (dieciocho por ciento) del salario básico más antigüedad. Aquel que sólo trabaje un sábado, domingo o feriado por mes percibirá un adicional del 9% (nueve por ciento).

El trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración de horas trabajadas, durante la semana siguiente de realizados los mismos.

Podrán estar afectados a este sistema de turnos de acuerdo al Grupo de Cooperativas los trabajadores identificados en los siguientes grupos:

I: Cooperativas con 1 a 750 líneas habilitadas.

Grupo Administrativo Comercial

II: Cooperativas con 751 a 2.500 líneas habilitadas.

Grupos Equipos, Plantel Exterior y Administrativo Comercial.

III: Cooperativas con más de 2.500 líneas habilitadas

Grupos Equipos, Empalmador - Líneas, Servicio al Cliente / Postventa, Administrativo Comercial y Operación.

La Comisión Paritaria podrá considerar la aplicación de turnos diagramados a cualquier otro sector por razones justificables de servicio.

#### ART. 27 DESCANSO SEMANAL

A todo trabajador le corresponde el usufructo del descanso semanal de sábados y domingos, con las excepciones establecidas en el presente Convenio y en toda otra disposición que reúne la materia.

En caso de trabajar en días sábados y domingos, el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijan esas disposiciones. Cuando se omitiere el otorgamiento del descanso compensatorio, en tiempo y forma, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello efectuada con una anticipación no menor de 24 (veinticuatro) horas. La Cooperativa en tal caso, está obligada a abonar el salario habitual con el 100% (ciento por ciento) de recargo.

#### ART. 28 DESCANSO ENTRE JORNADAS

El trabajador gozará de un descanso no inferior a doce (12) horas entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra, salvo en los previstos del artículo "Emergencias" del presente Convenio.

Cuando el trabajador preste servicios dentro de las 12 (doce) horas de pausa que debe haber como descanso entre jornadas, gozará de un descanso compensatorio de la misma duración al tiempo trabajado, a partir de la primera hora hábil del día subsiguiente.

#### ART. 29 DESCANSO DURANTE LA JORNADA

El trabajador tiene derecho dentro de la jornada de trabajo al descanso que se establece a continuación:

1. 30 (treinta) minutos para todo trabajador cuya jornada sea completa y continuada.

En el supuesto de jornada reducida, el tiempo de descanso será proporcional a dicha jornada, conforme lo establecido en el artículo sobre "Jornada Reducida" del presente Convenio.

2. Para el caso específico del personal de operación en centrales que operan a través de sistemas digitales, tendrá, asimismo, un descanso visual de 10 (diez) minutos por cada período de 2 (dos) horas de trabajo corrido en su puesto de operación.

3. Los descansos se otorgarán preferentemente cuando promedie la jornada, excepto que por necesidades operativas, circunstancias estacionales y/o climáticas deban otorgarse en otro momento.

#### ART. 30 TRABAJO EN DIAS FERIADOS

El trabajador que por necesidad de mantener la prestación del servicio efectúe sus tareas en jornadas declaradas feriadas por Ley, percibirán sus haberes con las mejoras de este Convenio sin perjuicio del franco compensatorio correspondiente.

### CAPITULO VI

#### MODALIDADES DE CONTRATACION

#### ART. 31 - MODALIDADES DE CONTRATACION

Las modalidades de contratación comprenden a los contratos por tiempo indeterminado, con período de prueba por tres meses, contrato por tiempo determinado, contrato de tiempo parcial y contrataciones especiales establecidas en las leyes vigentes.

### CAPITULO VII

#### DOTACIONES - VACANTES - INGRESOS - INTERINATOS

#### ART. 32 DOTACIONES

Las Cooperativas comunicarán al SINDICATO, las dotaciones anuales del personal representado por esa Federación; esta información no afectará la reserva de los planes estratégicos de las mismas.

#### ART. 33 VACANTES

Las vacantes que existieran en el ámbito de una Cooperativa serán cubiertas por traslados, promociones o nuevos ingresos. Se publicarán en los medios de difusión internos y externos adecuados, indicando los requisitos exigidos. Tendrán derecho a participar quienes cumplan con los requerimientos.

Las Cooperativas se comprometen a cubrir las vacantes que se produzcan, con personal propio, antes de producir nuevos ingresos de personal convencionado, siempre que se disponga de candidatos que cumplan con los perfiles requeridos para el puesto.

#### ART. 34 INGRESOS

El ingreso de personal se efectuará en función de las necesidades de las Cooperativas, las que establecerán los mecanismos de selección correspondiente. En igualdad de condiciones, será considerado como factor decisivo el hecho de ser hijo de empleado activo, fallecido o jubilado. Con la finalidad de promover en forma amplia el empleo, cada Cooperativa informará al SINDICATO, las vacantes a cubrir para nuevos ingresos.

A tal efecto el SINDICATO podrá postular a través de sus registros, los candidatos que considere conveniente, quienes deberán cumplir los requisitos establecidos por la Cooperativa.

Para el cumplimiento del presente, el SINDICATO designará un gestor de ingresos. Por su intermedio, las Cooperativas notificarán el resultado de las evaluaciones de los postulantes presentados por la Organización Gremial.

Los postulantes que no aprobaran las evaluaciones teóricas y/o prácticas que exigieran las Cooperativas, podrán ser presentados por el SINDICATO, en oportunidad de nuevas convocatorias.

A partir de la firma de la presente, las Cooperativas en cumplimiento de la legislación vigente, incorporarán a su plantel personas idóneas que se encuentren discapacitadas en virtud de la calificación efectuadas en los Artículos 2 y 3 de la Ley 22.431, hasta llegar a cubrir el 2% del total de su plantel, en la medida que las Cooperativas necesiten incorporar personal y siempre y cuando reúna los requisitos para cubrir la vacante.

#### ART. 35 INTERINATOS

Al trabajador que se le asigne desempeñar temporariamente tareas de supervisión, percibirá por el tiempo que ello suceda las remuneraciones correspondientes a dichas funciones.

En caso de vacante efectiva, este desempeño en tareas superiores no deberá exceder el término de 6 (seis) meses.

Se asignarán para cubrir interinatos, personal de los mismos sectores u oficinas, y de la categoría inmediata inferior. En los casos que no existiere personal cualificado se designará a personas de otros sectores afines.

Esta asignación de tareas sólo se considerará válida cuando sea autorizada mediante constancia fehaciente de la oficina de personal correspondiente.

#### ART. 36 REINGRESO

Cuando al trabajador que se hubiere jubilado por invalidez, le sea suspendido el beneficio por el organismo previsional, en razón de haber desaparecido las causas que determinaran su otorgamiento, tendrá derecho a cubrir las vacantes que se produzcan en la Cooperativa, y conforme a sus capacidades podrá ser reubicado y/o recategorizado.

### CAPITULO VIII

#### TRASLADOS - ADSCRIPCIONES - REUBICACIONES

#### COMISIONES – DESPLAZAMIENTOS

#### ART. 37 TRASLADOS. ADSCRIPCIONES. REUBICACIONES

Si la Cooperativa tuviera sucursales o gerenciara a otra, podrá efectuar traslados, adscripciones y/o reubicación de personal.

También, se podrán producir traslados, adscripciones o reubicaciones por solicitud del trabajador.

En estos casos, los trabajadores deben tener al menos 2 (dos) años de servicios efectivos y permanentes en su lugar de asiento.

Las causas para solicitar un traslado, adscripción o reubicación son las que se indican a continuación:

a) Razones de salud propia.

b) Razones de salud de un miembro del grupo familiar que dependa económicamente del trabajador y/o conviva con él.

Las solicitudes serán debidamente evaluadas por la Cooperativa teniendo en cuenta las razones invocadas, la posibilidad de asignar un puesto de igual función a la del peticionante en el lugar requerido y en la medida que las necesidades del servicio lo permitan.

#### ART. 38 TRASLADO DEL CONYUGE

Cuando un matrimonio se desempeñe en la Cooperativa 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.

#### ART. 39 TIEMPO ENTRE TRASLADOS, REUBICACIONES Y ADSCRIPCIONES

El trabajador trasladado o reubicado por razones de servicio, no está obligado a aceptar un nuevo traslado o reubicación hasta transcurridos 2 (dos) años del anterior.

Cuando se trate de adscripción por esta causa, la duración de la misma no podrá exceder del lapso de 6 (seis) meses.

#### ART. 40 TRASLADOS, NOTIFICACIONES Y GASTOS

Cuando por necesidades del servicio un trabajador sea trasladado a una localidad distante a más de 40 Km. (cuarenta kilómetros) de su domicilio, será notificado con 15 (quince) 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 tales efectos deberá presentar previamente el presupuesto de gastos para su aprobación y con posterioridad los comprobantes de los mencionados gastos.

También se le reconocerán 30 (treinta) días del "Viático por Comisiones y Adscripciones" pactado en el presente convenio, no remunerativos y no sujetos a rendición.

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 pago.

#### ART. 41 PERMUTAS

Los trabajadores de una misma Cooperativa, que revisten en igual categoría y grupo laboral podrán solicitar permutar entre sí sus respectivos destinos sin derecho a percibir compensación alguna y siempre que exista previa conformidad de la Cooperativa y no origine perjuicios para terceros.

Asimismo, podrán solicitar permutar dos trabajadores de distinto grupo laboral, entre sí, previa conformidad de la Cooperativa, que deberá capacitarlos convenientemente para un mejor desempeño de sus funciones.

Una vez efectuado el movimiento, en ambos casos, deberán permanecer en el nuevo destino 4 (cuatro) años como mínimo para solicitar una nueva permuta o traslado.

#### ART. 42. COMISIONES: ADSCRIPCIONES

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, y se le computará como tiempo de trabajo efectivo el que emplee en dicho viaje.

Al trabajador que por necesidades del servicio se comisione o adscriba, y al que se indique tomar y dejar servicio en un 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, computándose como período de trabajo efectivo el exceso de tiempo que emplee en dicho viaje, que en ningún caso se computará inferior a los 30 (treinta) minutos.

#### ART. 43 COMISIONES: COMODIDADES. LICENCIA

La Cooperativa deberá procurar, previo a una comisión por más de una jornada a una localidad a más de 40 Km. (cuarenta kilómetros) del lugar de residencia, el alojamiento del trabajador.

En caso contrario, éste podrá disponer de hasta un máximo de 3 (tres) horas a efectos de proporcionarse dichas comodidades de alojamiento. El albergue gestionado por la Cooperativa, constituirá una obligación de residencia para el trabajador sólo durante el primer día de su comisión, pudiendo luego mudar su estancia a un lugar diferente al procurado por la Cooperativa, pero sin derecho a la franquicia horaria mencionada precedentemente. En este caso el trabajador deberá hacerse cargo de los gastos de traslado y la diferencia de precio siempre que exceda los valores estipulados en el Art. 58. (Viáticos por Comisiones y Adscripciones).

Si la comisión de servicio es por tiempo superior a 2 (dos) meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de 4 (cuatro) días laborales de licencia, sin contar como tal el tiempo de viaje cuyos gastos correrán por cuenta de la Cooperativa.

#### ART. 44 DESPLAZAMIENTOS TRANSITORIOS

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, la Cooperativa podrá desplazar transitoriamente al lugar que sea necesario a trabajadores de otro destino, según las condiciones establecidas en este Convenio.

Las partes acuerdan que todas las disposiciones contenidas en este capítulo tendrán los alcances previstos en el artículo 66 de la LCT.

### CAPITULO IX

#### CAPACITACION Y TECNOLOGIA

#### ART. 45 CAPACITACION

Las Cooperativas brindarán a los trabajadores, la capacitación necesaria para el desempeño de sus funciones en la especialidad y categoría en que revistan o que pasen a revistar como consecuencia de cambios en la tecnología o en la organización del trabajo y en atención a la reconversión laboral que ello implica.

Asimismo, se ha establecido que el personal podrá ser asignado a distintas tareas dentro de cada grupo laboral, cuando se encuentre en condiciones de desempeñarlas, tanto desde el punto de vista teórico-práctico, como del psicofísico, si la naturaleza de la función a desempeñar así lo requiere. A tal fin, las Cooperativas articularán los planes anuales de capacitación, informando al SINDICATO, con la debida anticipación.

Dado el impacto que genera en el proceso de trabajo los cambios tecnológicos en las telecomunicaciones, se define como de interés común, para el logro de una adecuada reconversión de mano de obra en su rol polivalente, la celebración de protocolos instrumentales de capacitación, que permitan la aplicación de programas complementarios de formación con participación de la Organización Sindical.

Se analizará para el cumplimiento del presente la factibilidad del aporte a un Fondo Especial por parte de las Cooperativas.

Aquellas Cooperativas que a la fecha de la homologación del presente convenio ya efectuaban mensualmente al SINDICATO el aporte por el equivalente al 2% mensual sobre salarios sujetos a retención jubilatoria, con destino al Fondo de Capacitación, Formación y Entrenamiento, mantendrán en forma invariable el mencionado aporte.

Las sumas resultantes serán depositadas por las Cooperativas mencionadas a la orden del SINDICATO en la institución bancaria que ésta designe dentro de los 10 días corridos de finalizado el mes.

#### ART. 46 CAMBIOS TECNOLOGICOS

En los casos en que por innovaciones tecnológicas se vean afectadas las dotaciones de las Cooperativas, éstas adoptarán los recursos para dar al mismo las vacantes disponibles, los cursos de capacitación necesarios para las reubicaciones posibles y/o efectuar traslados, en la medida que el trabajador pueda desarrollar la función a asignar y cumpla con el perfil requerido para la posición. Las Cooperativas comunicarán a la Organización Gremial signataria del Convenio Colectivo de Trabajo, con un plazo no menor de 3 (tres) meses de antelación, los cambios tecnológicos y las reconversiones laborales que incidan en el personal. Producida dicha comunicación, las Cooperativas proporcionarán al SINDICATO la siguiente información:

- a) Alternativas de asignación de nuevas tareas.
- b) Alternativas de apertura de cursos de capacitación para el personal interesado en su reconversión laboral y que se hallare en condiciones psíquicas y físicas para cumplir nuevas tareas.
- c) Alternativas de traslados.

### CAPITULO X

#### COMPENSACIONES Y SALARIOS

#### ART. 47 SALARIOS

Las escalas salariales serán las que obran como ANEXO I del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

En las Cooperativas donde se realice una jornada de trabajo de 7 hs. diarias, el trabajador percibirá la proporcionalidad del 93,3% para el Grupo Laboral Operación Tráfico y el 87,5% para los demás Grupos Laborales. Cuando la jornada de trabajo sea de 6 (seis) horas diarias la proporcionalidad anterior será del 80% y el 75% respectivamente. En todos los casos únicamente a los efectos de la escala salarial y a lo establecido en el Art. 51 - Beneficio Social de Asistencia.

Cuando se trate de trabajadores que desarrollan sus tareas habituales a tiempo parcial, percibirán las remuneraciones de acuerdo a la proporcionalidad establecida en el Art. 23.

Si la jornada se cumple parcialmente en horario nocturno se cumplirá lo dispuesto en las normas legales vigentes.

Las partes acuerdan iniciar la revisión de los salarios y demás adicionales en el mes de diciembre de 2007, en la fecha mencionada y salvo que circunstancias extraordinarias e imprevistas aconsejan un tratamiento previo, las partes analizarán la evolución, de las variables económicas para decidir una eventual recomposición.

Asimismo la Comisión Paritaria elaborará pautas y esquemas de Productividad para ser aplicadas en el ámbito de todas las Cooperativas, en un plazo no mayor de 90 días.

En las Cooperativas que a la fecha de la homologación del presente Convenio, estén implementando mecanismos de productividad, darán continuidad a los mismos hasta que la Comisión Paritaria defina lo indicado en el párrafo anterior.

A los efectos de ordenar la liquidación de los distintos rubros salariales, en aquellas Cooperativas donde los valores de los mismos a la fecha de la homologación del presente Convenio excedan a los establecidos en los Anexos I y II, se liquidarán en forma transitoria con la denominación "Complemento Salarial".

#### ART. 48 BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD

Fíjase para los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, la bonificación mensual en concepto de "Antigüedad" que se indica en el Anexo II por cada año de servicio sin límite de antigüedad.

Cuando deba ajustarse la antigüedad, en los casos que se indican a continuación, se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Al trabajador de jornada reducida, cuando pase a desempeñar funciones de tiempo entero, se le computará 1 (un) mes de antigüedad por cada 140 (ciento cuarenta) horas trabajadas hasta el 30/04/91, y de 1 (un) mes de antigüedad por cada 160 (ciento sesenta) horas trabajadas a partir del 01/05/91.

2. Al trabajador de temporada, se le computará a todos los efectos el total de tiempo efectivamente trabajado, conforme a las disposiciones legales y convencionales vigentes.

El personal de jornada reducida, cobrará la proporción correspondiente, según lo estipulado en el presente Convenio.

La antigüedad, a los efectos exclusivamente del cobro de esta bonificación, se computará desde el primer día del mes en que se cumpla el requisito.

#### ART. 49 PREMIO POR PRODUCTIVIDAD

El premio por productividad será constituido por el 100% del Fondo de Asistencia Laboral previsto por la Ley 20.337 y por los Fondos Complementarios si éste no alcanzara a cubrir lo establecido por el presente artículo.

Cada trabajador percibirá este premio semestralmente y su valor será equivalente al 50% del sueldo básico del mes y del valor por antigüedad que corresponda abonarlo.

En cada caso que el Fondo de Asistencia Laboral mencionado sea superior al valor mínimo establecido, el excedente se prorrateará los empleados de la Cooperativa.

El premio del 50% indicado, se abonará con el propósito de distribuir los excedentes cooperativos y aumentar la productividad, según los porcentajes que se indican:

a) El 30% del sueldo básico del mes y del valor antigüedad.

b) El 5% del sueldo básico del mes y del valor de la antigüedad al trabajador que durante el semestre hubiera tenido asistencia perfecta al trabajo.



Considerándose como tal cuando no excediere de hasta 5 (cinco) impuntualidades de cinco minutos como máxima cada una. Se entiende justificadas las ausencias por vacaciones anuales y accidentes de trabajos.

c) El 5% del sueldo básico del mes y del valor antigüedad cuando se solucionen en el día el 95% de los reclamos por reparaciones dentro del semestre.

d) El 5% del sueldo básico del mes y del valor antigüedad si se lograra un promedio semestral equivalente al 100% del total de pulsos producidos en el semestre anterior, incluidos los que generan las cabinas públicas y excluidos los pulsos generados por las líneas afectadas al servicio de las Cooperativas.

e) El 5% del sueldo básico del mes y del valor antigüedad si se lograra un porcentaje no menor al 80% como porcentaje base de las cobranzas por facturación del servicio telefónico mensual medido entre el primer y último día del semestre.

Las cláusulas a) y b) son de carácter individual y las cláusulas c), d) y e) son de carácter colectivo.

Serán condiciones imprescindibles para percibir lo establecido en b), c), d) y e) no tener ningún tipo de sanción disciplinaria, ni ausencia injustificada.

El premio será pagado conjuntamente con la liquidación de haberes de los meses de marzo y septiembre respectivamente.

El trabajador deberá contar con una antigüedad mínima de 6 (seis) meses para percibir este premio a la productividad.

Las Cooperativas en acuerdo con los empleados podrán elevar a la Comisión Paritaria, para su tratamiento y aprobación otras pautas adicionales para modificar los indicadores de productividad establecidos o para habilitar otros modelos de productividad.

En las Cooperativas que a la fecha de homologación del presente Convenio, estén implementando otros modelos de premio de productividad adicionales a los establecidos en el presente artículo, darán continuidad en el marco legal vigente a los mismos.

#### ART. 50 SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO.

Las Cooperativas abonarán el sueldo anual complementario, en dos cuotas: la primera de ellas con los haberes del mes de junio y la segunda con los haberes del mes de diciembre de cada año.

El importe a abonar en cada semestre será calculado de conformidad con las normas legales vigentes.

#### ART. 51 BENEFICIO SOCIAL DE ASISTENCIA

A los efectos de brindar el beneficio de asistencia a la canasta familiar alimentaria, las Cooperativas suministrarán a cada trabajador vales alimentarios por los valores consignados en el Anexo II.

Los trabajadores que realicen jornada a tiempo parcial, percibirán los montos de los vales alimentarios según la proporcionalidad establecida en el Art. 23.

Las partes acuerdan efectuar la revisión de los valores establecidos en dicho Anexo en diciembre de 2007.

Las Cooperativas que a la fecha de homologación del presente Convenio abonen en concepto de vales alimentarios montos superiores al indicado en el Anexo II, mantendrán la liquidación de dichos vales en las mismas condiciones.

## ART. 52 ASIGNACIONES ADICIONALES

El trabajador con personal a cargo que reviste en las categorías E o F de alguno de los grupos laborales, percibirá una asignación del quince por ciento (15%) o del veinte y tres por ciento (23%), de su sueldo básico, en tanto y en cuanto no deje de cumplir una función con tal característica. Cuando por modificación de su función o de la estructura de las Cooperativas, deje de poseer personal a cargo, el trabajador dejará de percibir automáticamente la asignación.

## ART. 53 FALLA DE CAJA

Los trabajadores que cumplen las funciones de cajeros, cobradores o pagadores percibirán en concepto de falla de caja una compensación remunerativa según el Anexo I; Igual tratamiento se aplicará a los trabajadores que, además de sus funciones específicas deban hacer la tarea de cobranza o pago.

## ART. 54 AUTOMOTORES: FUNCION ADICIONAL

Los trabajadores, a los que además de sus funciones se les asigne conducir automotores, percibirán durante el tiempo de esta asignación el adicional que se detalla en el Anexo II como módulo "Automotores: función adicional".

## ART. 55 UNIDADES ESPECIALES

Los trabajadores, que además de conducir automotores, tengan a su cargo unidades equipadas con elementos mecánicos como ser: guinches, perforadoras, bombas extractoras de agua, equipos neumáticos, hidroelevadores, etc., y que además de conducir deban operar equipo, percibirán el adicional que se detalla en el Anexo II, como módulo "Unidades especiales", mientras ejerzan estas funciones.

## ART. 56 DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO

Con motivo de celebrarse en el mes de marzo el "Día del Trabajador Telefónico", se abonará con la remuneración de dicho mes, el equivalente a una jornada y media hábil en forma adicional a todos los trabajadores.

La Comisión Paritaria Nacional continuará evaluando la disposiciones del presente artículo.

## ART. 57 HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las Cooperativas abonarán con el 50% (cincuenta por ciento) de recargo las horas extraordinarias en días hábiles de trabajo que excedan la jornada normal, y con el 100% (ciento por ciento) las que se cumplan en sábados, domingos y feriados nacionales y provinciales.

Para el personal que trabaje turnos diagramados, si realizan horas extraordinarias en su día de trabajo (inclusive si es sábado, domingo o feriado) la hora será abonada con el 50% (cincuenta por ciento) de recargo. Si las horas extraordinarias las realizan en su día franco de descanso, serán abonadas con el 100% (ciento por ciento). Estos porcentajes se incrementarán cuando se realicen en horas nocturnas de acuerdo con la legislación vigente.

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo lo dispuesto en el artículo sobre "Emergencias" de este Convenio, o en la legislación vigente.

El trabajador que labore horas extraordinarias entre las 13 (trece) horas del día sábado hasta las 24 (veinticuatro) horas del día domingo, gozará de un descanso compensatorio de la misma duración cuyo plazo de otorgamiento, observará lo dispuesto en el artículo sobre "Descanso Semanal".

Excepcionalmente y en aquellas unidades en que estructuralmente sea necesario realizar horas extraordinarias en forma continua, se asignarán rotativamente.

A los efectos de la correspondiente liquidación se utilizará el divisor 160 (ciento sesenta) horas mensuales.

#### ART. 58 VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES

El personal que deba desempeñar una comisión de servicio, o sea adscripto por necesidades del servicio a más de cuarenta kilómetros (40 Km.) de su lugar de residencia, percibirá para atender a todos sus gastos personales, con exclusión de los pasajes y órdenes de carga que se abonarán por separado, una asignación en concepto de compensación de gastos no remunerativos, según consta en el Anexo II, que se ajustará cuando las partes lo estimen oportuno y necesario.

a) El tiempo empleado en el viaje, entre las 0 y 24 horas se considerará como trabajado hasta alcanzar la jornada normal de tareas a los fines del franco compensatorio, no debiendo compensarse el que exceda la misma. Cuando un viaje se efectúe en camarote el período comprendido entre las 22 y 7 horas, no se considerará trabajado.

b) Cuando por razones de servicio el trabajador deba alejarse del lugar donde ha sido comisionado, la Cooperativa le reembolsará los gastos de viaje, debiendo utilizarse el medio de transporte público que resulte más conveniente, en una estricta consideración de todos los aspectos económicos y/o urgencia. Los viajes en comisiones de servicio no se realizarán en sábados, domingos o feriados, salvo causa de fuerza mayor, en cuyo caso se otorgará al trabajador la correspondiente compensación en tiempo.

c) El trabajador que hubiese sido comisionado o adscripto por necesidades de servicio, a una distancia menor de 40 Km. y no pueda regresar a su domicilio por razones de transporte, tendrá derecho al viático, siempre que se compruebe esta imposibilidad.

d) Los gastos dispuestos en el inc. e) se abonarán en forma fraccionada según corresponda.

e) El importe por compensación de viáticos no remunerativos se abonará cuando se cumplan las siguientes condiciones:

1. Desayuno: cuando la comisión se inicie antes o finalice después de las 8 horas, y siempre que la Cooperativa no le haya provisto alojamiento con desayuno incluido.

2. Almuerzo: cuando la comisión se inicie antes o finalice después de las 12 horas.

3. Cena: cuando la comisión se inicie antes o finalice después de las 21 horas.

4. Alojamiento: cuando corresponda por haber pernoctado.

5. Gastos menores: cuando se tenga derecho a la percepción de los cuatro rubros precedentes en forma conjunta.

Los montos para cada caso son los estipulados en el Anexo II.

f) Al trabajador comisionado o adscripto en las condiciones de este artículo que pernocte fuera de su domicilio por más de veinte (20) días, a partir del vigésimo primer (21) día el viático se le incrementará en un 20% en concepto de desarraigo.

g) Las Cooperativas autorizarán una llamada particular por semana a partir del cuarto día de comisión desde el lugar de la misma a su domicilio. La duración de la misma podrá ser de hasta tres (3) minutos.

#### ART. 59 COMPENSACION POR GASTOS DE DESAYUNO, ALMUERZO Y CENA

Cuando por estrictas necesidades del servicio el personal sea convocado a realizar horas extraordinarias, percibirá como compensación por los gastos el correspondiente plus de comida en los siguientes casos:

1. DESAYUNO: Cuando la jornada normal se prolongue en dos (2) o más horas, coincidiendo con las horas habituales de desayuno del empleado.
2. ALMUERZO: Cuando la jornada normal se prolongue en dos (2) o más horas y coincida con las horas habituales de almuerzo del empleado.
3. CENA: Cuando la jornada normal se prolongue en dos (2) o más horas y siempre que la misma rebase las 21 horas.

En estos casos, al igual que en lo prescripto en el artículo "Viáticos por Comisiones y Adscripciones", se entenderán como no remunerativas y al solo efecto de compensación de gastos (viáticos no sujetos a rendición en los mismos términos del Art. 106 de la L.C.T.).

#### ART. 60 - ZONAS DE TURISMO

Durante las épocas de temporada, y en las zonas de turismo que más abajo se indican, el viático por comisiones y adscripciones será incrementado en el 20% (veinte por ciento).

Del 01/12 al 31/03: Balcarce, Chascomús, Mar del Plata, Miramar, Necochea, Mar de Ajó, San Clemente del Tuyú, Pinamar, Santa Teresita, Monte Hermoso, Pueblo Reta, Claromecó, Villa Gessel, Carhué, Sierra de la Ventana, Tandil, Ciudad de San Juan; zona serrana de la Provincia de San Luís, Mendoza y localidades cordilleranas; La Rioja, Catamarca, Corrientes (Capital).

Del 01/03 al 31/08: Paso de los Libres, Río Hondo, Rosario de la Frontera.

Todo el año: Córdoba y sus sierras; San Salvador de Jujuy y localidades de la Quebrada de Humahuaca; Ciudad de Salta y Cafayate; Puerto Iguazú, El Dorado, Wanda, Puerto Libertad, Puerto Esperanza, Puerto Rico, Montecarlo, Capióví y San Ignacio en la Provincia de Misiones; San Pedro en la Provincia de Buenos Aires.

De existir actas complementarias que involucren a otras localidades no previstas, se procederá a su incorporación en el apartado que corresponda.

#### ART 61 - ZONAS DESFAVORABLES

Se denominan zonas desfavorables aquellas regiones, provincias o localidades del país en las que predominan situaciones climáticas inhóspitas, reducidas infraestructuras de servicios y/o aislamiento de centros urbanos y de consumo.

La Comisión Paritaria evaluará en todo el ámbito del convenio, en un plazo no mayor de 120 días, las distintas zonas denominadas desfavorables y las compensaciones económicas que percibirán los trabajadores con asiento en las mismas.

Asimismo los trabajadores que a la fecha de la homologación del presente convenio perciban porcentuales sobre el salario en concepto de zonas desfavorables, continuarán percibiendo ese beneficio hasta que se defina la Comisión Paritaria.

#### ART. 62 COMPENSACIONES NO REMUNERATIVAS

Las partes dejan constancia que lo establecido en los artículos 58 y 59 del presente convenio ha sido acordado con lo dispuesto por el Artículo 106 de la LCT, por lo que los importes que se abonan por los

conceptos mencionados en los mismos no constituyen remuneración y se hallan exentos de aportes y contribuciones previsionales y de obra social.

Las Cooperativas abonarán un viático de carácter no remunerativo y no sujeto a rendición de conformidad con lo establecido en el Artículo 106 de la LCT para todas las categorías de convenio y en el siguiente orden e importe:

- |  |       |
|--|-------|
| a. Cooperativas de hasta 750 líneas habilitadas      | \$ 30 |
| b. Cooperativas de 751 hasta 2500 líneas habilitadas | \$ 40 |
| c. Cooperativas de más de 2500 líneas habilitadas    | \$ 70 |

#### ART. 63 - RECIBO DE PAGO

Las Cooperativas confeccionarán un recibo de pago común que deberá, necesariamente, tener las siguientes enumeraciones:

- a) Nombre de la Cooperativa, N° de CUIT, Grupo Convencional al que pertenece y domicilio.
- b) Nombre y Apellido del trabajador, con mención de su Grupo y Categoría Laboral, Fecha de Ingreso y N° de CUIL.
- c) Lugar y Fecha que deberá corresponder al pago real y efectivo de la remuneración al trabajador.
- d) Todo tipo de Remuneración que perciba el trabajador, con indicación de su determinación y carácter, de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio.
- e) Se indicará la fecha en que se efectuó el último Depósito de las Contribuciones y de los Aportes retenidos en el período inmediatamente anterior, con expresión del lapso a que corresponde el depósito y el banco en que se efectuó (Art. 12 Ley 17.250/67).
- f) Total Bruto de la Remuneración básica o fija y porcentual devengado y tiempo que corresponda.
- g) Importe de las Deducciones que se efectúen por aportes jubilatorios y demás descuentos que legalmente correspondan.
- h) Importe Neto percibido, expresado en números y letras.

#### CAPITULO XI

##### SUBSIDIOS

#### ART. 64 COMISION: GASTOS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de enfermedad o accidente que requiera la internación del trabajador comisionado o adscripto por razones de servicio a más de 40 Km. (cuarenta kilómetros), y mientras no sea posible el regreso a su domicilio, la Cooperativa se hará cargo de los gastos que demande su adecuada asistencia médica y los correspondientes a traslado y estadía de un familiar cuando sea necesario que éste viaje al lugar donde aquél se encuentre.

#### ART. 65 GUARDERIAS

Las Cooperativas cumplimentarán la guarda o custodia de los hijos menores de 5 (cinco) años de las trabajadoras telefónicas. Cuando éstos cumplan dicha edad hasta el 30 de Junio de dicho año, el presente beneficio sólo se percibirá hasta el mes de inicio del ciclo lectivo (Preescolar).

Respecto de aquellos menores que cumplan la edad de 5 (cinco) años a partir del 1° de Julio, y que por dicha causa no puedan iniciar en ese año el Preescolar, el beneficio mencionado se extenderá hasta el mes de inicio del ciclo lectivo del año siguiente.

El beneficio indicado precedentemente será otorgado por las Cooperativas, a su opción, ya sea mediante guarderías propias cuando su capacidad lo permita, en guarderías contratadas a terceros, o mediante el pago de una compensación no remunerativa según se indica en el Anexo II, previa presentación del comprobante emitido por quien preste el servicio.

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

#### ART. 66 COMPENSACION ESCOLARIDAD

Las Cooperativas otorgarán al trabajador que acredite, mediante certificado de escolaridad, que su hijo se encuentra cursando escolaridad primaria o secundaria, una compensación, en el mes de marzo, consistente en la distribución de útiles, libros, indumentaria u otra forma de apoyo escolar, por cada hijo que inicie el 1° grado y hasta que alcance los 18 (dieciocho) años. El monto de dicha compensación, a valores de mercado, no podrá ser menor de un 10% (diez por ciento) del salario de una categoría F.

#### ART. 67 BECAS

Las Cooperativas instrumentarán un sistema de Becas con vigencia anual para los hijos de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, a efectos de cursar estudios secundarios en colegios nacionales, provinciales, municipales o privados. Cuando por falta de vacantes en las Instituciones oficiales citadas, el trabajador se vea imposibilitado de inscribir a su hijo en estos establecimientos, las solicitudes serán objeto de tratamiento en la Comisión Paritaria. A este efecto los trabajadores interesados deberán acreditar fehacientemente las circunstancias anotadas, mediante certificado emitido por la autoridad pública competente. La cantidad a otorgar anualmente será de una (1) beca a partir de los veinte (20) trabajadores, agregándose una (1) más por cada grupo de diez (10) trabajadores existentes o que se incorporen en adelante, y a partir del aquel número.

Las becas se otorgarán únicamente a los hijos del personal que se indica más arriba para cursar estudios secundarios en colegios nacionales, provinciales, municipales o privados de segundo a séptimo año según la carrera que cursen.

Es condición indispensable para postularse a estas becas haber aprobado todas las asignaturas del período lectivo anterior para lo cual se deberán presentar los siguientes datos:

Del trabajador/trabajadora (padre, madre o de ambos si trabajan en la Empresa: Nombre y Apellido, N° de Legajo.

Del hijo: Nombre y Apellido, Edad, Estudios que cursa, Año a cursar, Total de años de la Carrera, Certificado de Estudios expedido por la Escuela.

Las becas se adjudicarán hasta completar los cupos señalados en este artículo a los mejores calificados en el año lectivo anterior, considerando además para la selección el menor sueldo del padre o la madre si ambos trabajaran en la Cooperativa, tomándose en cuenta para los trabajadores de tiempo parcial la proporción en relación al del tiempo entero en cada uno de los casos, cantidad de hijos y antigüedad en la Empresa, en este orden y para casos de igualdad en los promedios.

La forma de pago de esta retribución se efectuará mensualmente desde el mes de marzo a noviembre inclusive. Ante el fallecimiento del trabajador el beneficio se mantiene hasta concluir el año lectivo, pero caduca automáticamente en caso de renuncia o despido del trabajador.

Las becas se abonarán únicamente a los beneficiarios que mantengan su condición de alumno regular.

La administración del sistema será responsabilidad de cada Cooperativa que suministrará a el SINDICATO, la nómina de los beneficiarios al completarse el cupo asignado.

#### ART. 68 QUINQUENIOS

El trabajador que egrese para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria, o por invalidez, percibirá dentro de los treinta (30) días de su egreso, una suma equivalente a un (1) mes de sueldo de su última remuneración, por cada cinco (5) años de servicio o fracción mayor de tres (3) años, entendiéndose como tal la que corresponda a su categoría. Este beneficio tendrá plena aplicación a partir de la fecha de vigencia del Convenio. Por todo el tiempo trabajado hasta la homologación del presente, se le reconocerá a cada trabajador, en forma retroactiva, una fracción de un tercio por cada cinco (5) años trabajados.

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 artículo "Seguro de Vida" del presente Convenio Colectivo, en cuyo caso los beneficios de éste sustituyen al anterior.

#### ART. 69 GASTOS DE SEPELIO

El trabajador designará, mediante declaración jurada, al o los beneficiarios que tendrán derecho en caso de su fallecimiento a la percepción de un subsidio igual a la suma no remunerativa que consta en el Anexo II, para atender los gastos de su sepelio.

Este beneficio se abonará en un plazo máximo de diez (10) días y es independiente de lo preceptuado para estos supuestos en la Ley de Riesgos del Trabajo. Para la percepción del citado beneficio, será necesaria la presentación del comprobante correspondiente emitido por quien preste el servicio.

La Cooperativa podrá, a su elección, pagar éste subsidio o contratar un seguro a tal fin.

#### ART. 70 GASTOS POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento del trabajador comisionado o adscrito a más de cuarenta kilómetros (40 Km.), por razones de servicio, la Cooperativa tomará a su cargo los gastos que ocasione el traslado de sus restos al lugar originario de su residencia o dónde sus deudos lo indiquen, dentro del ámbito del país.

Cuando por el mismo motivo, sus familiares deban trasladarse al lugar del fallecimiento, la Cooperativa tomará a su cargo los gastos de traslado o costos de viajes hasta dos (2) deudos o personas autorizadas por los mismos.

#### ART. 71 - SERVICIO MILITAR O SERVICIO SOCIAL SUSTITUTORIO

Cuando se cumplan las condiciones establecidas en los Art. 19 y 20 de la Ley N° 24.429, que definen la obligatoriedad del Servicio Militar o del Servicio Social Sustitutorio, los trabajadores tendrán derecho a licencia y percibirán una retribución que resultará de la diferencia del 50% (cincuenta por ciento) de su remuneración y el haber que perciben por el servicio mencionado, desde la fecha de su incorporación y:

a) Hasta 15 (quince) días después de la baja asentada en el documento correspondiente, en los casos que el empleado hubiera sido declarado no apto, fuese exceptuado o su período de incorporación no exceda de 6 (seis) meses.

b) Hasta 30 (treinta) días después de haber sido dado de baja si hubiera cumplido el período para el cual fue convocado y éste fuera mayor de 6 (seis) meses.

En caso de deserción caducará el derecho a los beneficios señalados precedentemente.

## CAPITULO XII

### LICENCIAS

#### ART. 72 REGIMEN DE LICENCIAS. ALCANCES

El personal de la Cooperativa tendrá derecho a gozar de las licencias establecidas en el presente Convenio, de acuerdo con los alcances que se especifican en la siguiente denominación:

- a) Permanente: desde la fecha de su incorporación, las licencias establecidas en el presente capítulo.
- b) De Temporada: tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo graduada su extensión de acuerdo a lo dispuesto en el artículo sobre "Falta de tiempo mínimo - Licencia proporcional" del presente capítulo.
- c) Contratado: en la extensión que fije el contrato.

#### ART. 73 LICENCIA ORDINARIA. PRESCRIPCIONES

La licencia anual por vacaciones es obligatoria e irrenunciable, con percepción de haberes y será otorgada por la Cooperativa de acuerdo con las siguientes prescripciones:

- a) Se otorgará por año calendario, dentro de las épocas y con arreglo a los turnos que se fijaren en las distintas dependencias. Para tal fin, la Cooperativa establecerá con suficiente antelación los programas anuales correspondientes, en forma tal que la cantidad de trabajadores ausentes a un mismo tiempo no signifique entorpecimiento para el desarrollo de la labor que cada sector tuviere asignada. La distribución de las vacaciones correspondientes a cada año calendario tendrán lugar entre el primero de abril del año al que se imputen y el treinta y uno de marzo del año siguiente.
- b) En la programación de licencias se tendrá en cuenta, dentro de lo posible, la fecha para la cual los trabajadores la solicitaron, siempre que con ello no se contraríe lo señalado en el inc. a) precedente, en cuyo caso los programas anuales correspondientes se pondrán fijar rotando las fechas entre todo el personal con relación a las gozadas en años anteriores.
- c) La Cooperativa podrá en conocimiento del trabajador la fecha de iniciación de su licencia con 45 (cuarenta y cinco) días corridos de antelación al comienzo de ella como mínimo.
- d) La licencia ordinaria podrá fraccionarse en dos (2) períodos tanto a pedido del trabajador y supeditada a razones de servicio de las cooperativas, como también por disposición de las Cooperativas y con acuerdo del trabajador.

#### ART. 74 VACACIONES: PLAZOS

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

- a) De 14 (catorce) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no exceda los 5 (cinco) años.
- b) De 21 (veintiún) días corridos, cuando siendo la antigüedad mayor de 5 (cinco) años no exceda de 10 (10) años.
- c) De 28 (veintiocho) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de 10 (diez) años no exceda de 15 (quince) años.
- d) De 28 (veintiocho) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de 15 (quince) años no exceda los 20 (veinte) años. Los trabajadores que a la fecha de homologación del presente Convenio usufructúen 35 días de licencia mantendrán el derecho adquirido.



e) De 35 (treinta y cinco) días corridos, cuando la antigüedad exceda de 20 (veinte) años. Los trabajadores que a la fecha de homologación del presente Convenio usufructúen 42 días de licencia mantendrán el derecho adquirido.

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 Comisión Paritaria continuará evaluando las disposiciones del presente artículo.

#### ART. 75 VACACIONES: REQUISITOS PARA SU GOCE.

##### COMIENZO DE LA LICENCIA

El trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo 74 del presente capítulo, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario.

A este efecto, se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el día siguiente hábil, si aquél fuera feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado. Ante solicitud del trabajador la Cooperativa podrá autorizar el inicio de la licencia en otro día.

A efectos del pago, se estará a lo dispuesto por el artículo 155 de la Ley de Contrato de Trabajo, salvo que expresamente el trabajador manifieste su voluntad de no percibir el pago anticipado.

#### ART. 76 TIEMPO TRABAJADO: SU COMPUTO

Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

#### ART. 77 FALTA DE TIEMPO MINIMO. LICENCIA PROPORCIONAL

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo 75, gozará de un período de descanso anual, en proporción de 1 (un) día de descanso por cada 20 (veinte) días de trabajo efectivo, computables de acuerdo a lo establecido en el artículo anterior.

#### ART. 78 VACACIONES: CESE LABORAL

Todo trabajador cuya relación laboral se extinga por cualquier causa, tendrá derecho a percibir una indemnización en concepto de vacaciones no gozadas que le correspondieren, proporcional al tiempo trabajado en el último año calendario.

Al trabajador que hubiere gozado de su licencia anual y posteriormente cesare o suspendiere su prestación de servicios con derecho de haberes, se le ajustará con los importes que resulten de la liquidación final, salvo en caso de fallecimiento.

#### ART. 79 ACUMULACION DE VACACIONES

Los períodos de licencia anual por vacaciones no son acumulables, salvo en una tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por este capítulo. La reducción y consiguiente acumulación del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenido con el trabajador.

## ART. 80 INTERRUPCION DE LAS 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 Cooperativa podrá interrumpir o dejar sin efecto la licencia anual del trabajador por graves razones de servicio, entendiéndose por éstas aquellas que impliquen la paralización de los servicios de telecomunicaciones a causa de todo tipo de catástrofes naturales y situaciones de fuerza mayor que justifiquen la interrupción, tomando a su cargo los gastos de traslado y/o hospedaje incurridos y comprobados.

## ART. 81 LICENCIAS VARIAS

Se acordará licencia con goce de sueldo sin que sea impedimento para ello las necesidades de servicio, por el término de días corridos que en cada caso se indica y por las circunstancias que se detallan a continuación, las que deberán ser probadas fehacientemente por el trabajador:

1. Matrimonio legítimamente constituido en virtud de leyes argentinas:

- a) Del trabajador: 12 (doce) días.
- b) De sus hijos: 1 (un) día.

Por nacimiento de hijos o guarda con fines de adopción al trabajador: 2 (dos) días (uno hábil).

2. Por fallecimiento:

- a) Del cónyuge o parientes consanguíneos o afines de primer grado: padres, padrastros, hijos, hijastros y hermanos (incluso los unilaterales), 5 (cinco) días.
- b) De segundo grado, excepto hermanos, es decir: abuelos, abuelos políticos, nietos, nietos políticos, cuñados, suegros, nueras y yernos, 2 (dos) días.
- c) De tercer grado: los tíos, sobrinos, primos, 1 (un) día.

3. Mudanza: 1 (un) día.

En caso de citación judicial debidamente notificada: se otorgará el tiempo necesario para concurrir al trámite judicial. Posteriormente se deberá presentar el certificado de asistencia correspondiente. Igual derecho le asistirá al trabajador que deba realizar trámites personales y obligatorios ante las autoridades nacionales, provinciales, municipales, siempre y cuando los mismos no puedan ser efectuados fuera de horario de trabajo. Se deberá acreditar la realización de esta diligencia.

4. Donación de sangre: 1 (un) día, en concordancia con lo dispuesto por el Decreto 375/89, se otorgará a todo trabajador que donare sangre, quien percibirá su jornal íntegro por 1 (un) día en que se efectúe la donación y hasta 4 (cuatro) veces por año con un intervalo entre cada extracción de 90 días. A tal efecto, el trabajador comunicará previamente su ausencia a la Cooperativa y presentará posteriormente el certificado correspondiente.

5. Bomberos voluntarios: a todo trabajador que integrare algún grupo de Bomberos Voluntarios y que acredite fehacientemente dicha condición, se le deberá conceder licencia paga, los días y/u horas en que deban interrumpir sus prestaciones habituales, en virtud de las exigencias de dicho servicio público, ejercido a requerimiento del respectivo cuerpo de Bomberos o de la autoridad competente.

6. Enfermedad de un miembro del grupo familiar: Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar constituido en el hogar, se otorgará una licencia extraordinaria de hasta 6 (seis) días continuos o discontinuos por año calendario. Cuando la enfermedad de aquéllos revista extrema gravedad o por que su índole le impida valerse por sí mismo, ésta licencia podrá ampliarse hasta 25 (veinticinco) días continuos o discontinuos por año calendario.

Para atender al padre o madre enfermo, que habiten fuera del domicilio un máximo de 6 (seis) días continuos o discontinuos por año calendario cuando se compruebe fidedignamente que el trabajador es el único que lo puede atender.

La Comisión Paritaria Nacional continuará evaluando las disposiciones del presente artículo.

#### ART. 82 LICENCIAS POR EXAMEN

Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria hasta 3 (tres) días corridos por examen, con un máximo de 15 (quince) días corridos por año calendario. Se ampliarán los anteriores plazos a 4 (cuatro) y 28 (veintiocho) respectivamente, comprendiendo además a las carreras de carácter terciario, en el supuesto de que se trate de programas de estudio de interés a la actividad específica de telecomunicaciones.

Los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismos provinciales o nacionales competentes.

El beneficiario deberá solicitar el otorgamiento de la licencia con 48 (cuarenta y ocho) horas de antelación, y presentar posteriormente el certificado expedido por el instituto en el que curse los estudios, donde conste el haber rendido examen dentro del término de 30 (treinta) días.

#### ART. 83 LICENCIAS POR CARGOS PUBLICOS

Cuando el trabajador fuera elegido o designado para desempeñar cargos electivos o de representación política en el orden nacional, provincial o municipal, en el caso de plantearse una incompatibilidad, tendrá derecho a usar licencia sin goce de sueldo por el término que dure su mandato, debiendo reintegrarse a sus tareas, dentro de los 30 (treinta) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido o designado.

### CAPITULO XIII

#### MATERNIDAD Y ADOPCION

#### ART. 84 PROHIBICION DE TRABAJAR. CONSERVACION DEL EMPLEO

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 (cuarenta y cinco) días anteriores al parto y hasta 45 (cuarenta y cinco) días posteriores del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 (treinta) días, el resto del período total de licencias se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 (noventa) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la Cooperativa, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el Servicio Médico de la Cooperativa.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a toda

trabajadora durante la gestación, el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que, según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlos vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora a los beneficios previstos en el artículo "Enfermedad o Accidente Inculpable. Plazos. Remuneraciones".

#### ART. 85 ESTADO DE EXCEDENCIA: DISTINTAS SITUACIONES

##### DE OPCION EN FAVOR DE LA MUJER

La trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la Cooperativa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicios que se le asigna por este inciso. En tal caso, la compensación será equivalente al 35% (treinta y cinco por ciento) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo por cada año de servicio.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a 3 (tres) meses ni superior a 6 (seis) meses. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la Cooperativa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizará nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de facultad de reintegrarse.

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

#### ART. 86 ADOPCION

En caso de adopción, se concederá a la trabajadora una licencia remunerada de 30 (treinta) días corridos a partir del otorgamiento de la guarda a estos fines.

Si el menor se encontrara en período de lactancia corresponderán también los beneficios que regula el artículo sobre "Lactancia.: Descanso".

Para hacer uso de este beneficio la trabajadora deberá presentar a la Cooperativa el certificado del otorgamiento de la guarda expedida por la autoridad competente.

#### ART. 87 PERIODO DE GESTACION

A petición de parte, y previa certificación de la necesidad por el Servicio Médico de la Cooperativa que así lo aconseje, podrá acordarse el cambio de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad.

En caso de no poder otorgarse el cambio de tareas y no pudiendo la trabajadora continuar realizando sus labores habituales por prescripción médica, se otorgará la licencia del artículo "Enfermedad o Accidente Inculpable. Plazo. Remuneración" que no será acumulativa con la prevista en el último párrafo del artículo "Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo".

#### ART. 88 LACTANCIA: DESCANSO

1) Toda madre de lactante tendrá derecho a optar por:

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

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

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

2) Se podrá hacer uso de este derecho por un período no superior a 1 (un) año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

## ART. 89 REGIMEN DE PROTECCION A LA LACTANCIA

Atento a la particularidad que significa la dispersión y diversidad de cooperativas telefónicas, que impide cumplimentar un sistema de adscripciones, la Comisión Paritaria establecerá un régimen de protección a la lactancia, fijando pautas que aseguren la mayor proximidad geográfica de la madre lactante a su domicilio.

## CAPITULO XIV

### ENFERMEDADES Y ACCIDENTES

#### ART. 90 ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE. PLAZO. REMUNERACION

Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de 6 (seis) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de 5 (cinco) años y de 12 (doce) meses si fuere mayor. En los casos que el trabajador tuviere cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a 9 (nueve) meses y 18 (dieciocho) meses respectivamente, según si su antigüedad inferior o superior a 5 (cinco) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad salvo que se manifestara transcurrido los 2 (dos) años. La remuneración en que estos casos correspondan abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, Convención Colectiva de Trabajo o decisión del empleador.

En ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado será inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especies que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente. La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

#### ART. 91 LICENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE: PROCEDIMIENTOS

A los fines del otorgamiento de las licencias previstas en este capítulo, se adoptarán los siguientes procedimientos:

1°. Los trabajadores que por razones de salud no puedan desempeñar sus tareas o deban interrumpir sus licencias por vacaciones, están obligados a comunicar fehacientemente tal circunstancia en el día y dentro de las primeras horas con relación a la fijada para la iniciación de sus tareas a su oficina de asiento, como condición indispensable para que el médico de la Cooperativa pueda justificarla a partir

de esa fecha, salvo caso de fuerza mayor debidamente justificada. En esta comunicación el trabajador deberá indicar el domicilio en que se encuentre, cuando éste sea distinto del registrado en la Cooperativa, a fin de posibilitar su efectiva verificación.

2°. Cuando el estado físico permita al trabajador trasladarse a los efectos de la revisión médica así lo hará.

3°. En caso que el trabajador no pueda concurrir a la revisión médica, se podrá disponer su control médico a domicilio.

4°. Cuando se establezca la inexistencia de la enfermedad aducida, los días faltados serán considerados como inasistencia injustificada.

5°. En los casos en que el trabajador aduzca enfermedad estando en servicio el responsable de la dependencia deberá autorizarlo a retirarse y/o disponer la intervención del Servicio Médico.

6°. Los reconocimientos médicos y las respectivas certificaciones que sean necesarias para el otorgamiento de las licencias de este capítulo, serán realizados y expedidos, respectivamente, por el Servicio de Medicina Laboral que determine la Cooperativa.

#### ART. 92 ACCIDENTE DE TRABAJO

En caso de accidente de trabajo, la Cooperativa cumplimentará lo dispuesto por la Ley 24.557 sus modificatorias y decretos reglamentarios. Se indica en el Anexo III el procedimiento a seguir.

Si se deriva una incapacidad parcial permanente deberán adecuarse las tareas del trabajador a su nuevo estado; de no ocurrir ello, la Cooperativa deberá indemnizarlo de acuerdo a lo establecido en el presente convenio.

#### ART. 93 CONSERVACION DE EMPLEO

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver al empleo, el empleador deberá conservarlo durante el plazo faltante hasta cumplir los 2 (dos) años desde que dejó de prestar servicio.

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

#### ART. 94 REINCORPORACION

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

#### ART. 95 JUNTAS MEDICAS LABORALES

1. Cuando por requerimiento del SINDICATO, y a los efectos de verificar incapacidades transitorias o permanentes por enfermedades y accidentes de trabajo o inculpables, se constituirán Juntas Médicas Laborales integradas por un profesional médico por cada una de las partes.

Las funciones de estas Juntas serán:

a) Determinar si existe o subsiste la incapacidad.

En caso negativo otorgará el alta y el trabajador deberá reintegrarse a sus tareas habituales dentro del plazo que se determina.

b) Si existe incapacidad parcial transitoria o permanente, las Juntas indicarán el grado de incapacidad y su incidencia sobre la capacidad laboral del trabajador, formulando las observaciones pertinentes a propósito de su aptitud para reintegrarse al trabajo realizando tareas adecuadas.

c) De existir incapacidad total y permanente, derivarán las actuaciones al organismo de aplicación para generar el trámite administrativo que posibilite al trabajador el beneficio previsional que corresponda.

2. Evaluará también los casos de enfermedad prolongada; ausencias de 30 (treinta) días o más días corridos o 20 (veinte) alternados por año calendario.

#### ART. 96 REUBICACION POR INCAPACIDADES PARCIALES PERMANENTES

Se aplicará este artículo cuando un trabajador sufra una incapacidad física y/o mental que le impida desempeñar sus tareas en su puesto habitual de trabajo, pero no lo inhabilite para realizar otras tareas adecuadas en su nuevo potencial laboral.

Para llevar a cabo esta adecuación, las representaciones locales de la Cooperativa y el SINDICATO una vez determinada la incapacidad por la Junta Médica Laboral, procederán a:

a) Proponer la reubicación del trabajador en un puesto más acorde con su capacidad laboral.

b) Se brindará al trabajador la posibilidad de capacitarse a fin de reconvertirle a su nueva realidad psico-física.

c) Los trabajadores involucrados en este artículo, tendrán la obligación de concurrir a las citaciones que le cursen las partes, cuantas veces estime conveniente, a fin de garantizar la evolución del proceso de reubicación y el seguimiento de la gestión administrativa.

d) si no fuera posible reubicar al trabajador en una vacante acorde con sus aptitudes psico-físicas, se le abonará la indemnización prevista por la ley.

e) Se elevarán todas las actuaciones a la Comisión Paritaria.

#### ART. 97 CERTIFICADOS MEDICOS

Podrán extender certificados los médicos de reparticiones nacionales, provinciales o municipales y/o los médicos particulares, debiendo agregarse elementos de juicio que permitan identificar la existencia real de la causal invocada. La certificación referida será remitida a la Cooperativa.

#### ART. 98 VERIFICACION MEDICA

El trabajador enfermo o accidentado facilitará, en todos los casos, la verificación de su estado de salud por parte de los médicos designados por la Cooperativa. A los efectos de la constatación, en casos de ausencia por enfermedad, los médicos de la Cooperativa podrán concurrir al domicilio del empleado dentro del horario comprendido entre las 7 (siete) y 21 (veintiuna) horas.

No resultará obligatorio el envío de médico a domicilio. En el caso que la Cooperativa no optare por el envío, el trabajador deberá ajustarse al siguiente procedimiento:

a) De encontrarse apto en los días posteriores deberá concurrir al Servicio de Medicina Laboral de la Cooperativa.

b) De encontrarse apto para reanudar sus tareas, deberá reintegrarse a su puesto de trabajo en su horario habitual.

En ambos supuestos precedentes, el trabajador deberá procurarse los certificados médicos que justifiquen sus ausencias durante los días en que la verificación no fue realizada por el Servicio de Medicina Laboral de la Cooperativa.

## CAPITULO XV

### HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

#### ART. 99 COMISION EMPRESA-GREMIO 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 Cooperativa 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 crea una Comisión Asesora de Higiene y Seguridad Laboral, dentro de la jurisdicción territorial del SINDICATO en esta materia que se integrará con dos representantes de FE.CO.TEL. e igual número del SINDICATO, y que funcionará en forma permanente.

Las recomendaciones en esta Comisión se formularán por acuerdo unánime de las partes y deberán ser elevadas, para su tratamiento, a la Comisión Paritaria dentro de un plazo de 15 (quince) días. Esta última, a su vez, deberá expedirse dentro de los 60 (sesenta) días de recibida la recomendación.

Las recomendaciones, 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.
- f) Confeccionar los registros de estadísticas, estudios y actuaciones referidas a accidentes de trabajo.
- g) Realizar a solicitud de la Comisión Paritaria los estudios tendientes a detectar y prevenir las posibles patologías del trabajo vinculadas al cambio de tecnología.

#### ART. 100 NORMATIVAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

Son las recomendaciones de la Comisión de Higiene y Seguridad Laboral, aprobadas por la Comisión Paritaria y que figuran en el Anexo III.

#### ART. 101. PRIMEROS AUXILIOS



La Cooperativa deberá dotar a los lugares de trabajo y a los móviles y/o unidades de transporte de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios; proveerá botiquines, cartillas o folletos aconsejando su uso.

Cuando el número de trabajadores y/o naturaleza de las tareas lo justifiquen, se capacitarán trabajadores a los fines de la utilización de estos elementos en los distintos sectores de trabajo.

#### ART. 102 UNIFORMES - ROPA DE TRABAJO

a) Uniforme: Cuando por requerimiento de la Cooperativa, el trabajador debe utilizar un uniforme especial (ropa de imagen), este será suministrado por la misma, siendo su uso de carácter obligatorio.

b) Ropa de Trabajo: La Cooperativa proveerá la ropa de trabajo apropiada a las tareas y factores climáticos conforme a la ley vigente en la materia y teniendo en cuenta las recomendaciones de la Comisión Empresa-Gremio de Higiene y Seguridad Laboral, en cuanto a su diseño, calidad y cantidad según la necesidad de cada grupo laboral.

### CAPITULO XVI

#### REPRESENTACION Y RELACIONES GREMIALES

#### ART. 103 REPRESENTACION GREMIAL

La Cooperativa reconocerá como Delegados Gremiales, a los trabajadores designados conforme a la ley y cuyo número se ajusta, en cada establecimiento, a lo siguiente:

a) De 10 (diez) a 20 (veinte) trabajadores: 1 (un) delegado gremial.

b) De 21 (veintiuno) a 50 (cincuenta) trabajadores: 2 (dos) delegados gremiales.

c) De 51 (cincuenta y uno) a 100 (cien): 3 (tres) delegados gremiales.

d) De 101 en adelante: 1 (un) delegado más cada 100 (cien) trabajadores o fracción mayor de 50 (cincuenta), que excedan de 100 (cien) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

e) En aquellos establecimientos donde no exista la representación gremial que se indica en los incisos anteriores, las Cooperativas reconocerán el desempeño de al menos (1) un trabajador, que será designado por la Organización Gremial, para ejercer tareas de agremiación al SINDICATO, comunicación y propaganda sindical, gestiones de acción social, obra social y turismo, entre otras.

La Comisión Paritaria evaluará la posibilidad de organizar una representación gremial zonal acorde a la dispersión geográfica de las Cooperativas Telefónicas en el área de actuación del SINDICATO.

f) La cantidad de delegados establecida en la escala anterior, es el máximo reconocido por las Cooperativas. Aquel establecimiento que tenga más de un turno, grupo o sector de trabajo, la Entidad Gremial deberá disponer la adecuada distribución de los delegados, según los topes máximos fijados en los incisos a), b) c) y d).

g) La Entidad Gremial notificará a la Cooperativa, los delegados que representan a su personal convencionado.

#### ART. 104 DELEGADOS GREMIALES

Son funciones del Delegado Gremial:

- a) La representación de los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúe de oficio en el lugar de trabajo y ante la asociación sindical.
- b) La representación de la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.
- c) Dar intervención al SINDICATO, en todos los reclamos que efectúen los trabajadores por él representados que no hayan podido tener solución en el lugar de trabajo.

#### ART. 105 COMUNICACIONES GREMIALES

Los Delegados podrán comunicarse con sus compañeros, previa notificación a su superior, dentro de las horas de trabajo y están autorizados a distribuir los comunicados del SINDICATO, siempre y cuando ello no signifique alterar el orden normal del servicio y las tareas.

#### ART. 106 CREDITO HORARIO GREMIAL

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

Este plazo podrá ampliarse a pedido fundado del SINDICATO.

#### ART. 107 LICENCIAS GREMIALES

Los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales, con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, dejarán de prestar servicio y gozarán de licencia automática sin goce de haberes teniendo derecho de reserva del puesto y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones.

#### ART. 108 PERMISOS GREMIALES

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

- a) Acción gremial en el establecimiento: Los delegados del personal sólo podrán dejar su puesto de trabajo, previo aviso fehaciente a su superior, para realizar tareas gremiales dentro de su sección, oficina o establecimiento con estimación del tiempo que insumirán en dicha gestión.
- b) Gestiones gremiales fuera del establecimiento: En el supuesto que deban realizar gestiones gremiales fuera del establecimiento, los delegados deberán comunicarlo previamente a su superior inmediato. El pago de las remuneraciones se encontrarán a cargo exclusivo de la Organización Sindical para lo que se deberá contar con la autorización escrita del SINDICATO.
- c) Licencias y permisos gremiales: Ante el previo requerimiento de la asociación sindical, y por razones vinculadas a la administración interna de ella, la Cooperativa autorizará a los delegados indicados, a dejar de prestar servicios, en forma circunstancial (permiso) o en forma estable (licencia). En tales supuestos, las remuneraciones y aportes previsionales y de la seguridad social que correspondan al empleador serán solventados por la asociación sindical hasta el momento de la reincorporación del trabajador a su empleo.
- d) El tiempo en que los trabajadores desempeñen sus funciones de carácter gremial, será computado a los efectos de establecer su antigüedad o sus años de servicio.
- e) El crédito horario gremial que establece el artículo 91 será de aplicación exclusiva en el inciso a) del presente artículo.

#### ART. 109 CARTELERAS

Las Cooperativas colocarán carteleras adecuadas en los inmuebles para que el SINDICATO pueda fijar, sólo en dichos lugares, los comunicados relacionados con sus actividades.

#### ART. 110 COMISION PARITARIA

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 igual número de representantes de **FE.CO.TEL.** y de el SINDICATO y serán sus atribuciones:

a) La de interpretar y modificar con carácter general el presente Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de sus partes signatarias.

Las decisiones de esta Comisión, sólo tendrán validez cuando se hubieran adoptado por unanimidad. En caso contrario, las partes podrán recurrir a los mecanismos señalados en el inciso 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 Cooperativa 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 5 (cinco) días hábiles. Vencido dicho término y dentro de las 48 (cuarenta y ocho) 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 5 (cinco) 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.

#### ART. 111 ACUERDOS PARITARIOS

La Comisión Paritaria creada por el artículo 110 del presente Convenio podrá modificar o incorporar a la presente Convención Colectiva de Trabajo, como parte de la misma, a todos los acuerdos que se celebren dentro del plazo de vigencia de este Convenio.

#### ART. 112 CUOTA SOCIETARIA - RETENCIONES ESPECIALES - CREDITOS

En materia de cuota sindical, la Cooperativa se ajustará a las normas legales de aplicación en la materia. Las retenciones efectuadas serán depositadas en la cuenta que la Entidad Gremial indique, dentro de los 10 (diez) días corridos de finalizado el mes.

De igual manera será agente de retención de los créditos que el SINDICATO otorgue a los trabajadores y comunique a la Cooperativa, en concordancia con lo establecido por el artículo 132 (T.O.) de la Ley de Contrato de Trabajo, que remitirá a la Organización Gremial igual que en los casos anteriores.

## ART. 113 MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES

Ambas partes han coincidido en celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo, conscientes de los derechos y obligaciones recíprocas emergentes del servicio público que se presta.

Asimismo, reconocen la especial significación que tiene la capacitación, la colaboración, la eficiencia y el respeto mutuo, tanto en las relaciones laborales con las Cooperativas, como en lo que hace a los clientes, comprometiéndose recíprocamente a velar por el cumplimiento de tales objetivos, preservando la ética en la realización de las tareas.

## CAPITULO XVII

### INDEMNIZACIONES Y SEGURO DE VIDA

#### ART. 114 INDEMNIZACIONES

La Comisión Paritaria Nacional analizará y resolverá las pautas de aplicación del régimen que al respecto corresponde.

#### ART. 115 SEGURO DE VIDA

La Comisión Paritaria analizará en un plazo no mayor de 120 (ciento veinte) días, la Implementación de un seguro de vida complementario el que será voluntario para el trabajador. La Cooperativa contribuirá al mismo con un máximo de hasta las dos terceras partes del valor de la póliza.

## CAPITULO XVIII

### CLAUSULAS ESPECIALES

#### ART. 116 MANTENIMIENTO Y REGULACION DEL EMPLEO

Las Cooperativas cuando decidan reestructurar sus plantas de personal por razones tecnológicas, organizativas o de mercado, podrán proponer al SINDICATO la modificación de determinadas regulaciones colectivas o estatutarias aplicables.

El SINDICATO, por su parte, tiene derecho a recibir la información que sustente las pretensiones de las Cooperativas.

Si las Cooperativas y el SINDICATO, en el seno de la Comisión Paritaria, acordaran tal modificación, las primeras no podrán efectuar despidos por la misma causa durante el tiempo que dure la modificación.

#### ART. 117 ACTAS COMPLEMENTARIAS

La Comisión Paritaria podrá, de ser necesario, celebrar actas complementarias para aquellas Cooperativas que debido a posibles singularidades de sus modalidades operativas no estén contempladas en el presente Convenio.

#### ART. 118 TRABAJOS A TERCEROS

Las partes acuerdan que el otorgamiento por parte de las Cooperativas de trabajos a terceros dentro de sus planes de expansión, no afectará a la dotación permanente de las mismas; al respecto, las Cooperativas informarán al SINDICATO, el otorgamiento de trabajos a terceros y el tiempo estimado de duración de los mismos.

#### ART. 119 OBRA SOCIAL

En esta materia la Cooperativa deberá efectuar los aportes y/o contribuciones correspondientes a su personal dentro del plazo establecido de acuerdo a las indicaciones de la entidad gremial que preste el servicio.

#### ART. 120 CONTRIBUCION SOLIDARIA

En función de lo expuesto por el Artículo 9 de la Ley 14.250 se incorpora el siguiente texto:

Como Contribución Solidaria con fines sindicales a cargo de todos los trabajadores convencionados se descontará un aporte mensual equivalente al 1,6% de la remuneración total que por todo concepto perciba el trabajador a favor del Sindicato y durante la vigencia del presente convenio colectivo.

A tal efecto la Cooperativa retendrá los montos correspondiente que serán depositados en la cuenta bancaria que la entidad gremial indique, dentro de los 15 días corridos de finalizado el mes.

En igual período la Cooperativa entregará al SINDICATO, un listado de aportantes en soporte informático con detalle de la remuneración total y el monto retenido a cada trabajador.

#### ANEXO I

#### REMUNERATIVO (Art. 47)

Cooperativas de más de 750 líneas habilitadas

Enero 2006 hasta Septiembre 2006

Categoría	Básico	Suma No Remunerativa	Total
A	999	50	1049
B	1132	200	1332
C	1230	270	1500
D	1334	270	1604
E	1435	290	1725
F	1541	290	1831

Abril 2006: pago por única vez \$ 350 No Remunerativos

Octubre de 2006 a Diciembre de 2006

Categoría	Básico	Suma No Remunerativa	Total
A	1024	25	1049
B	1232	100	1332
C	1365	135	1500
D	1469	135	1604
E	1580	145	1725
F	1686	145	1831

Enero 2007 a Marzo de 2007

Categoría	Básico	Suma No Remunerativa	Total
A	1036,5	12,50	1049
B	1282	50,00	1332
C	1432,5	67,50	1500
D	1536,5	67,50	1604
E	1652,5	72,50	1725
F	1758,5	72,50	1831

Cooperativas de igual o menor de 750 líneas habilitadas

Enero 2006 a Mayo 2006

Categoría	Básico	Suma No Remunerativa	Total
A	999	25	1024
B	1132	100	1232
C	1230	135	1365
D	1334	135	1469
E	1435	145	1580
F	1541	145	1686

Abril 2006: Pago por única vez \$ 175 No Remunerativos

Mayo 2006: Pago por única vez \$ 175 No Remunerativos

Junio 2006 a Septiembre 2006

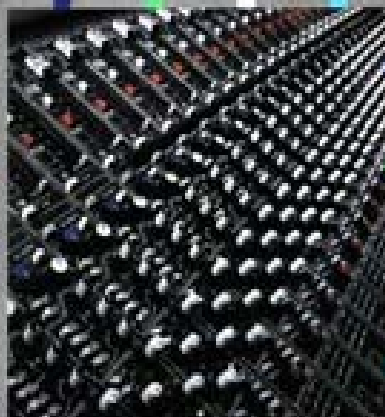
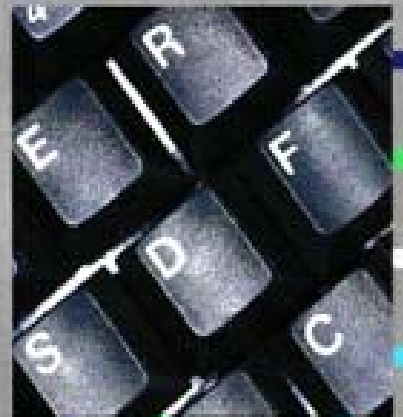
BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD (Art. 48)	\$ 11.00 por cada año de antigüedad
AUTOMOTORES FUNCION ADICIONAL (Art.54)	\$ 48.00 monto mensual
	\$ 2.40 monto diario
UNIDADES ESPECIALES (Art.55)	\$ 70.00 monto mensual
	\$ 3.50 monto diario
FALLA DE CAJA (Art.53)	\$ 2.50 Monto diario

ANEXO II

NO REMUNERATIVO

LINEAS HABILITADAS		CATEGORIA "A" HASTA "F"		
		VIATICOS Art. 106 LCT	VALES ALIMENT.	TOTAL
+ de 2500		70	145	215
Entre 750 y 2500	Entre + de 1500 y 2500	55	130	185
	Entre 750 y 1500	55	70	125
- de 750		45	50	95

VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES (ART.58)	
Desayuno	\$ 2.50 Monto diario
Almuerzo/ Cena	\$ 10.00 Monto diario
Alojamiento	\$ 35.00 Monto diario
Gastos menores	\$ 3.50 Monto diario
GUARDERIAS (Art. 65)	\$ 100.- Monto Mensual
GASTOS DE SEPELIO (Art.69)	\$ 1.000.- Por fallecimiento



# Secretaría de Prensa y Difusión

[prensa@sitratel.org.ar](mailto:prensa@sitratel.org.ar)

