

**C.C.T.  
257/97  
Para  
UPJET**

## CONTENIDO DEL CONVENIO

### TITULO I

#### CAPITULO ÚNICO OSICIONES GENERALES

- ART. 1 AMBITO DE APLICACIÓN
- ART. 2 CLAUSULA SUSTITUTORIA
- ART. 3 AMBITO PERSONAL-EXCLUSIONES
- ART. 4 VIGENCIA DENUNCIA
- ART. 5 OBJETIVOS COMUNES
- ART. 6 INTERPRETACION

### TITULO II

#### CAPITULO PRIMERO ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- ART. 7 FACULTADES
- ART. 8 POLIVALENCIA FUNCIONAL
- ART. 9 DEBER DE NO CUNCURRENCIA PERMANENCIA EN LA EMPRESA

#### CAPITULO SEGUNDO DERECHOS Y DEBERES LABORALES

- ART. 10 DERECHOS Y DEBERES LABORALES BASICOS

#### CAPITULO TERCERO POLÍTICA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN

- ART. 11 PROVISIÓN DE VACANTES
- ART. 11 BIS INGRESOS  
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN ESPECIALES Y PROMOVIDAS
- ART. 12 HABILITACIÓN (VER LEYES DEROGADAS)

#### PERÍODO DE PRUEBA

- ART. 13 DURACIÓN
- ART. 14 GRUPOS MÓVILIES

#### CAPITULO CUARTO CATEGORIZACIÓN

- Art. 15 CLASIFICACIÓN

#### CAPITULO QUINTO FORMACIÓN PROFESIONAL

- Art. 16 PRINCIPIOS

### TITULO III

#### CAPITULO PRIMERO JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

- Art. 17 DURACIÓN DE LA JORNADA. CÓMPUTO
- Art. 18 HORARIOS
- Art. 19 RÉGIMENES DE TRABAJO A TURNOS

- Art. 20 GUARDIAS Y TURNOS ESPECIALES  
Art. 21 VACACIONES  
Art. 22 INTERRUPCIÓN DE VACACIONES  
Art. 23 LICENCIAS ESPECIALES RETRIBUIDAS  
Art. 24 LICENCIAS ESPECIALES SIN GOCE DE SUELDO

**CAPITULO SEGUNDO**  
**REMUNERACIÓN Y ADICIONALES**

- Art. 25 CONCEPTO  
Art. 26 REMUNERACIONES  
Art. 26 BIS BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD  
Art. 27 ESCALA DE REMUNERACIONES Y BONIFICACION POR PRODUCTIVIDAD  
Art. 28 COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

**CAPITULO TERCERO**  
**BENEFICIOS Y ADICIONALES**

- Art. 29 ADICIONALES O COMPLEMENTOS  
Art. 30 VIATICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES – VIATICOS EN ZONAS DESFAVORABLES  
Art. 30 BIS VIATICOS ZONAS DE TURISMO  
Art. 31 VALES ALIMENTARIOS  
Art. 31 BIS GUARDERIAS  
Art. 31 TER BECAS  
Art. 32 QUINQUENIOS - SEGURO  
Art. 32 BIS GASTOS DE SEPELIO  
Art. 33 SEGURO DE VIDA colectivo principal

**CAPITULO CUARTO**  
**MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

- Art. 34 TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

**TITULO IV**

**CAPITULO ÚNICO**  
**COMISIONES ESPECIALES**

- Art. 35 COMISIÓN PARITARIA NACIONAL  
Art. 36 COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

**TITULO V**

**CAPITULO ÚNICO**  
**REPRESENTACIÓN GREMIAL**

- Art. 37 ÁMBITO DE REPRESENTACIÓN  
ELECCIÓN DE DELEGADOS DE PERSONAL  
LICENCIA GREMIAL-CREDITO HORARIO GREMIAL-CANTIDAD DE DELEGADOS

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

- Art. 38 CUOTA SOCIETARIA -RETENCIONES ESPECIALES – CRÉDITOS-APORTE SOLIDARIO  
Art. 39 CLÁUSULA DE PAZ SOCIAL  
Art. 40 DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA  
Art. 41 DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA  
Art. DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO.

- ANEXO I PERSONAL EXCLUIDO DE CONVENIO  
ANEXO II CATEGORÍAS/DESARROLLO DE CARRERA  
ANEXO III SEGURO DE VIDA COLECTIVO PRINCIPAL  
ANEXO IV EQUIVALENCIA DE CATEGORÍAS CONVENCIONALES  
ANEXO V ESCALAS SALARIALES – ADICIONALES/COMPENSACIONES

ANEXO VI ZONA DESFAVORABLE / GASTOS MAYORES / DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO / TARJETA  
PREPAGAS

**TITULO I**  
**CAPITULO UNICO**

**DISPOSICIONES GENERALES**

**ART. 1 ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Son partes intervinientes de la presente convención colectiva de trabajo las empresas Telefónica de Argentina S.A., Telecom Argentina Stet France Telecom S.A., Startel S.A. y Telintar S.A., y la Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (UPJET) , todos ellos de conformidad con el art. 1 de la Ley 14.250 (t.o. 1988).

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

**ART. 2 CLÁUSULA SUSTITUTORIA**

Sin perjuicio de aquellos derechos que se derivan de disposiciones legales que revistan el carácter de mínimos indisponibles, el presente Convenio Colectivo sustituye y nova en su totalidad, respecto del personal incluido dentro de su ámbito específico de aplicación, todo derecho u obligación emergente de normativa de carácter colectivo, derivada de convenios, actas, acuerdos, resoluciones y cualquier otro acto o disposición regulatoria de carácter autónoma que no hubiese sido expresamente recogida por el mismo . Este instrumento constituye para las partes y sus representados, desde su entrada en vigencia y hasta su vencimiento la única norma convencional de carácter obligatorio que rige sus relaciones. Consecuentemente, la estructura de remuneraciones pactadas en el presente convenio absorben y compensan hasta su concurrencia de pleno derecho, todo concepto salarial fijo o variable, horas extras beneficios y asignaciones especiales que hubieran correspondido, al personal comprendido en el presente convenio.

En concordancia con el art. 17 del presente, toda extensión de jornada dentro del promedio semanal, se entenderá compensada por el incremento de los básicos y la bonificación por productividad. [1]

**ART. 3 ÁMBITO PERSONAL - EXCLUSIONES**

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

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

La empresa no podrá exceder el límite del 7% de la dotación convencionada total para la cobertura de posiciones de Especialista Soporte Técnico previstas en los diferentes grupos laborales del convenio de UPJET.

**VER ACTA ACUERDO INTERSINDICAL DEL 06/12/2010**

**ART. 4 VIGENCIA - DENUNCIA**

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a los sesenta (60) días contados desde el primer día del mes siguiente en que se haya hecho efectiva la homologación.

Tendrá una duración de 3 (tres) años. La denuncia se promoverá mediante comunicación escrita del solicitante a la otra parte, especificando las materias concretas objeto de la negociación.

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

**ART. 5 OBJETIVOS COMUNES**

Constituyen objetivos comunes de las partes que los servicios prestados por el colectivo laboral en esta actividad se caractericen por la eficiencia operativa y su adecuación a los estándares de calidad internacional requeridos por los clientes. Asimismo se orientará la tarea al crecimiento y la prosperidad económica , organizacional y el progreso tecnológico ; la actuación interactiva; la plena comunicación interpersonal ; el cumplimiento de las normas de orden, de aseo , higiene y seguridad en el trabajo; y el total reconocimiento de los derechos y responsabilidades de cada una de las partes.

**ART. 6 INTERPRETACIÓN**

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

-  
-  
-  
-

**TITULO II**  
**CAPITULO PRIMERO**

**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**ART. 7 FACULTADES**

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

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

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

## **ART. 8 POLIVALENCIA FUNCIONAL**

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

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

En este sentido el personal deberá realizar todas las funciones principales, accesorias, complementarias, técnicas y/o administrativas que le fuera encomendada o advierta como indispensables para garantizar la eficiencia, continuidad y calidad del servicio prestado por la empresa, en forma tal que los trabajos sean prestados dentro de los plazos, cronogramas y parámetros de calidad preestablecidos. Sin perjuicio de considerar las habilidades básicas de cada trabajador, los signatarios del presente dotarán a los mismos de una capacitación y/o entrenamiento adecuados para la eficaz realización de las distintas tareas encomendadas.

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

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

La relación de trabajo vigente con la empresa supone la prohibición de cualquier vinculación laboral o mercantil con empresas o clientes dedicados a la actividad de las telecomunicaciones afines o complementarias que importe la realización de una actividad concurrente con las empresas signatarias.

### **CAPITULO SEGUNDO**

## **DERECHOS Y DEBERES LABORALES**

## **ART. 10 DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS**

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

### **DERECHOS:**

Los trabajadores gozarán de los siguientes derechos:

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

### **DEBERES:**

Los trabajadores deberán:

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

### **CAPITULO TERCERO**

## **POLÍTICA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN**

## **ART. 11 PROVISIÓN DE VACANTES**

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

#### **ART. 11 BIS INGRESOS [2]**

Para los nuevos ingresos UPJET podrá postular los candidatos que considere convenientes, quienes deberán cumplir los requisitos establecidos por la Empresa.

A los efectos de este artículo la Empresa elaborará un Registro Único de postulantes.

Este registro contendrá la totalidad de postulantes que deseen ingresar con independencia de su procedencia.

Para el cumplimiento del presente UPJET designará un gestor de ingresos. Por su intermedio, la Empresa notificará 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 exigiera la Empresa, podrán ser presentados por UPJET en oportunidad de nuevas convocatorias.

### **MODALIDADES DE CONTRATACION ESPECIALES Y PROMOVIDAS**

#### **ART. 12 HABILITACIÓN [3]**

1. Las partes signatarias del presente Convenio, conscientes de la necesidad de contribuir a disminuir los niveles de desempleo, y al amparo de lo dispuesto en la ley 24.465 y el artículo 30 de la Ley Nacional de Empleo 24.013, acuerdan habilitar la utilización de las modalidades contractuales especiales y promovidas resultando el presente suficiente instrumento de habilitación una vez homologado.

2- Las partes acuerdan que los recaudos previstos en el primer párrafo del Art.36 de la Ley 24.013, no son exigibles en le marco de esta convención colectiva.

3- En relación a los contratos de aprendizaje, modalidad especial de fomento de empleo, y a tiempo parcial previstos en la Ley 24.465 la empresa se compromete a dar debido cumplimiento a todas las obligaciones previstas en el sistema o que regulen su desarrollo en el futuro.

4- A fin de efectivizar los objetivos propuestos por la política de empleo, las partes signatarias del presente convienen que las contrataciones por las modalidades promovidas de la ley 24.013 y de aprendizaje y fomento de empleo de la Ley 24.465, no excederán el 30% de los trabajadores ocupados en la misma.

### **ART. 13 DURACIÓN**

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

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

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

4- Durante este período:

- Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación sin expresión de causa y sin derecho a indemnización alguna por este motivo.
- El trabajador tendrá derecho a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo incluyendo enfermedades inculpables con excepción de los establecidos en el cuarto párrafo del art. 212 de la LCT.

### **ART. 14 GRUPOS MÓVILES**

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

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

Cuando por razones de servicio el trabajador debiera prolongar su permanencia en un lugar (a más de 40 kilómetros) más allá de su jornada normal y habitual, generará los correspondientes viáticos fraccionados a partir del inicio de la extensión de dicha jornada.

## **CAPITULO CUARTO**

### **CATEGORIZACIÓN**

### **ART. 15 CLASIFICACIÓN**

1- Los trabajadores comprendidos en el presente convenio se clasificarán dentro de las distintas categorías profesionales que a continuación se enumeran: **[4]**

|    |                      |
|----|----------------------|
| 8  | ESPECIALISTA         |
| 9  | ESPECIALISTA / LIDER |
| 10 | ESPECIALISTA / LIDER |
| 11 | ESPECIALISTA / LIDER |
| 12 | ESPECIALISTA / LIDER |
| 13 | ESPECIALISTA / LIDER |

En ejercicio del poder de dirección y organización el empleador podrá distribuir las tareas de modo que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas en las categorías descriptas. Esto responde a que las empresas en los distintos establecimientos podrán estar organizadas en diferentes modalidades en función de los recursos humanos y/o tecnológicos que tenga disponibles o se incorporen en el futuro y de acuerdo a las necesidades operativas del empleador.

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

-  
-  
-

## **CAPITULO QUINTO**

### **FORMACIÓN PROFESIONAL / FONDO ESPECIAL**

### **ART. 16 PRINCIPIOS**

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

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

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

## **TITULO III** **CAPITULO PRIMERO**

## JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

### ART. 17 DURACIÓN DE LA JORNADA - CÓMPUTO - DESCANSO HEBDOMADARIO

- 1- En todo el ámbito de aplicación de este convenio y sin perjuicio de la inclusión del personal representado dentro de la previsión especial del inc. a) del art. 3 ley 11.544 (reglamentado por art. 11 Decreto 16.115/33) se establece, una jornada efectiva promedio de cuarenta (40) horas semanales.
- 2- En orden a lo expresado, resulta igualmente aplicable la normativa comprendida en el art. 198 de la L.C.T.
- 3- Se toma como pauta para la prestación de servicios dos (2) días de descanso semanal por cada cinco (5) efectivamente laborados en el orden y condiciones pactadas en 1-. Lo expresado con excepción de lo previsto en el art. 19 del presente convenio.

### ART. 18 HORARIOS

- 1- Es facultad de las Empresas establecer los horarios en forma continua o discontinua y sus respectivas modificaciones.
- 2- Cualquier cambio en el régimen horario, deberá ser comunicado a los trabajadores afectados con una antelación no inferior a siete (7) días, excepto por razones de fuerza mayor o emergencias.

### ART. 19 RÉGIMEN DE TRABAJO A TURNOS O POR EQUIPOS

La Empresa podrá implementar regímenes de trabajo a turnos o por equipos en los servicios que requieran un aprovechamiento integral de los equipos o los que necesiten atención permanente con asignación horaria fija o rotativa, en tal caso resultará de aplicación lo dispuesto por el art. 3º inc. b) de la ley 11.544 y 202 de la Ley de Contrato de Trabajo.

### ART. 20 GUARDIAS Y TURNOS ESPECIALES [5]

A) **TURNOS ESPECIALES:** Se considerará "trabajo en turnos especiales", cuando aquellos trabajadores representados por UPJET sean convocados a cumplir tareas normales en días de descanso y/o feriados. El personal que concurra a realizar turnos especiales, tendrá su correspondiente descanso compensatorio en la semana subsiguiente al cumplimiento efectivo del turno al que fuera convocado.

Ningún trabajador podrá ser convocado por menos de una jornada diaria de 8 (ocho) horas efectivas de trabajo. Aquel que realice Turnos Especiales percibirá una suma que se detalla en el Anexo V por el cumplimiento de cada uno de los turnos que se lo convoque en días de descanso y/o feriados.

VER CONSIDERACIONES EN ACTA 20/07/11 PUNTO 2

B) **GUARDIAS ESPECIALES:** [6] Los trabajadores podrán ser convocados a cumplir guardias especiales. Estas consistirán en encontrarse a disponibilidad de la empresa durante los períodos habituales de descanso, incluidos los descansos entre jornada, semanales y feriados, por si fuera necesaria su intervención de urgencia en los lugares de trabajo donde la misma ocurra. Aquel que fuera convocado a realizar una intervención de urgencia, el tiempo de trabajo efectivo realizado durante la guardia, será computado para su estimación en "horas descanso compensatorio" de su jornada semanal, a razón de 1,5 horas o 2 horas de descanso compensatorio por cada hora de trabajo efectivo, en función de que los mismos sean realizados en días hábiles, o en sábados, domingos y feriados, respectivamente. Las guardias especiales se cumplirán respetando una pausa de 7 días por cada 7 días de guardia especial.

Los valores a percibir por las guardias se detallan en el Anexo V.

VER CONSIDERACIONES EN ACTA 20/07/11 PUNTO 2

### ART. 21 VACACIONES

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

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

|                                          |                                                                                  |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| 1. De catorce (14) días corridos         | Cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.                   |
| 2. De veintiún (21) días corridos        | Cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10) años. |
| 3. De veintiocho (28) días corridos      | Cuando la antigüedad siendo mayor de (10) años no exceda de veinte (20) años.    |
| 4. De treinta y cinco (35) días corridos | Cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.                                 |

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

La distribución de las vacaciones correspondientes a cada año calendario tendrá lugar entre el primero de Abril del año al que se imputen y el treinta y uno de Marzo del siguiente.

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

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

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

#### **RÉGIMEN TRANSITORIO:**

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

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

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

3) Por razones de equidad y a los efectos de poder homogeneizar el sistema, este descanso anual complementario será gozado o compensado hasta que el trabajador se encuentre, (en virtud de su antigüedad acumulada), en condiciones de acceder a igual número de días de descanso anual conforme las condiciones estipuladas en los incisos b), c), y d) del art. 150 de la Ley de Contrato de Trabajo .

4) Al personal que en las condiciones anteriores contara con un período de licencia superior a la establecida en el art. 150 inc d) le resulta igualmente aplicable lo establecido en el punto 2) del presente artículo, durante el plazo de vigencia del presente convenio.

5) En estos casos, vencidos los plazos estipulados para el goce de los beneficios adicionales otorgados y a futuro el personal involucrado registrará exclusivamente todo sus derechos inherentes a la presente materia por la legislación de fondo.

## ART. 22 INTERRUPCIÓN VACACIONES

La licencia anual del trabajador se interrumpirá en los siguientes casos:

- a) Por accidente o enfermedad inculpable del titular, debidamente justificados.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos.

La empresa podrá interrumpir o dejar sin efecto la licencia anual del trabajador, por graves razones de servicio, tomando a su cargo los gastos de traslado y/u hospedaje incurridos y comprobados.

## ART. 23 LICENCIAS ESPECIALES RETRIBUIDAS

*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 doce (12) días.*
- b) *De sus hijos un (1) día.*

2) *Por nacimiento de hijos o guarda con fines de adopción al trabajador dos (2) días, (1 hábil).*

3) *Por fallecimiento:*

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

4) *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 paga de hasta seis (6) días continuos o discontinuos por año calendario. Cuando la enfermedad de aquellos revista extrema gravedad esta licencia podrá ampliarse hasta veinticinco (25) días continuos o discontinuos por año calendario.*

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

*En todos los casos los trabajadores deberán certificar el hecho invocado y la Empresa podrá constatarlo a través de su Servicio Médico. La suma de estas licencias, con goce de haberes no excederá veinticinco (25) días en el año calendario.*

5) *Mudanza: un (1) día.*

6) *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 su horarios de trabajo. Se deberá acreditar la realización de esta diligencia.*

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

8) *Bomberos Voluntarios: a todo trabajador que integre 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.*

9) *Examen: Para rendir examen en la enseñanza media o Universitaria, hasta tres (3) días corridos por examen, con un máximo de quince (15) días por año calendario.*

*Se ampliarán los anteriores plazos a cuatro (4) y veintiocho (28) respectivamente, 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 organismo provincial o nacional competente.*

*El beneficiario deberá solicitar el otorgamiento de la licencia con 48 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 treinta días. [7]*

9) A)-Se incluyen a las siguientes carreras terciarias de carácter oficial aprobadas por la autoridad competente:

- Aquellas cuya duración sea igual o superior a dos años.

- Aquellas que se refieran a materias de electrónica y / o telecomunicaciones. En cuyo caso podrán gozar de hasta 4 días por examen con un máximo de 28 días por año. [8]

10) Cada enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de seis (6) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años y de doce (12) 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 nueve (9) y dieciocho (18) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, 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 especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia de la enfermedad serán valorizadas adecuadamente. La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.” [9]

#### 10 a) LICENCIAS POR ENFERMEDAD INculpABLE - PROCEDIMIENTOS:

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

- 1ª Los trabajadores que por razones de salud no puedan desempeñar sus tareas o deben 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 Empresa pueda justificarla a partir de esa fecha, salvo caso de fuerza mayor debidamente justificada. En esta comunicación el trabajador deberá indicar el domicilio en que se encuentra, cuando este sea distinto del registrado en la Empresa, a fin de posibilitar su efectiva verificación.
- 2ª Cuando el estado físico permita al trabajador trasladarse a los efectos de la revisión médica, así lo hará.
- 3ª En caso que el trabajador no pueda concurrir a revisión médica, se podrá disponer su control médico a domicilio.
- 4ª Cuando se establezca la inexistencia de la enfermedad aducida, los días faltados serán considerados como inasistencia injustificada.
- 5ª 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.
- 6ª 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 la Medicina Laboral que determine la Empresa. [10]

#### 10 b) CONSERVACIÓN DE EMPLEO:

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservarlo durante el plazo faltante hasta cumplir los (2) 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 [11]

#### 10 c) REINCORPORACIÓN:

Vigente el plazo de conservación del empleo, si de la enfermedad inculpable resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y este no estuviere en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, la Empresa deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación, regirá lo dispuesto en la LCT [12]

### ART. 24 LICENCIAS ESPECIALES SIN GOCE DE SUELDO

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

- a) Por el tiempo de duración del mandato, a aquellos trabajadores que hubieran resultado electos para cargos de representación política, nacional, provincial o municipal.
- b) Por el tiempo de ejercicio de su función, a aquellos trabajadores designados para cargos dependientes de los poderes ejecutivos de la Nación o de las provincias, de rango no inferior a subsecretario.

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

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

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

## CAPITULO SEGUNDO REMUNERACIÓN Y ADICIONALES

### ART. 25 CONCEPTO

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

Los trabajadores que hubieran sido contratados mediante la modalidad de CONTRATO A TIEMPO PARCIAL prevista en el art. 92 ter de la LCT reformado por ley 26.474, percibirán sus respectivas remuneraciones en la forma y proporción establecida en la norma legal.

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

#### **ART. 26 REMUNERACIONES**

Las remuneraciones de este convenio están determinadas por la categoría en que se encuentra encuadrado el trabajador y se compondrá de un sueldo básico y adicionales/compensaciones que se observan en los Anexos del presente convenio.

#### **ART. 26 Bis BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD [13]**

Fijase para los trabajadores representados por UPJET en la presente Convención Colectiva de Trabajo, la bonificación mensual en concepto de antigüedad por cada año de servicio sin límite de antigüedad.

El personal de jornada reducida, cobrará la proporción correspondiente. 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.

El valor de la bonificación por antigüedad se indica en el Anexo V del CCT 257/97 E para los representados de UPJET.

*A partir del 1 de Agosto de 2011 queda sin efecto el concepto "Ajuste Antigüedad" dispuesto por acta de fecha 02/09/1997 punto 1°, siendo reemplazado por el concepto "bonificación por antigüedad" [14]  
(VER CONSIDERACIONES EN ACTA 27/07/2011)*

#### **ART. 27 ESCALA DE REMUNERACIONES / BONIFICACION POR PRODUCTIVIDAD**

##### **- ESCALA DE REMUNERACIONES VER ESCALAS SALARIALES EN ANEXO V**

En los casos que corresponda, el cálculo de remuneración horaria se realizara conforme a la legislación vigente.

##### **- BONIFICACION POR PRODUCTIVIDAD [15]**

*Cada trabajador percibirá este premio semestralmente, su valor será equivalente al 30% del sueldo básico del mes en que corresponda abonarlo.*

*El premio se incrementará en un 20% del salario básico siempre que el empleado no haya tenido ningún tipo de sanción disciplinaria ni ausencia injustificada en el semestre correspondiente (periodos Marzo – Agosto y Septiembre – Febrero).*

*El premio será pagado conjuntamente con la liquidación de haberes de los meses de Marzo y Septiembre respectivamente.*

*El trabajador deberá contar con 6 meses de antigüedad como mínimo en la Empresa para percibir el premio.*

Las partes dejan constancia que la bonificación por antigüedad será base de cálculo de la bonificación por productividad a partir del pago que se realizará de éste último concepto en septiembre de 2012 [16]

#### **ART. 28 COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

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

### **CAPITULO TERCERO**

## **BENEFICIOS Y ADICIONALES**

#### **ART. 29 ADICIONALES O COMPLEMENTOS**

##### **a) FALLA DE CAJA**

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

##### **b) VIÁTICOS**

Los viáticos por comisiones y adscripciones que se detallan en el Anexo V, carecen de naturaleza salarial, por lo tanto no revisten carácter remuneratorio a ningún efecto. Para la percepción de los mismos no se requerirá rendición de comprobantes, en tanto constituyen una compensación de gastos en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo. (VER ART. 30)

Asimismo a partir del 01/07/2009 la empresa abonará una compensación de carácter no remunerativo y no sujeto a rendición bajo la denominación "Compensación Mensual por Viáticos" cuyo valor se detalla en el Anexo V Adicionales/Compensaciones No Remunerativos que reemplaza lo establecido en el acta del 24/09/03 y posteriores referidas a este tema. [17]

Las partes ratifican la modalidad de liquidación mensual anual actual, en tanto que los valores establecidos tienen en cuenta prudentemente el promedio de trabajo y o ausentismo del personal [18]

-  
-

#### ART. 30 VIÁTICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES [19]

##### VIÁTICOS EN ZONAS DESFAVORABLES

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

*El personal que deba desempeñar una comisión de servicio, o sea adscrito por necesidades del servicio a más de cuarenta kilómetros 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 V, 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 de franco compensatorio, no debiendo compensarse el que exceda la misma. Cuando un viaje se efectúe en camarote el período comprendido entre las 22:00 y 07:00 horas, no se considerará trabajado.
- B) Cuando por razones de servicio el trabajador deba alejarse del lugar donde ha sido comisionado, la empresa 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 urgencias. 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 adscrito 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 de la siguiente forma, según el Anexo Vincluyendo las comisiones que se inicien y finalicen el mismo día:
  - 1) Desayuno: cuando la comisión se inicie antes y finalice después de las 08:00 hs., y siempre que la empresa no le haya provisto alojamiento con desayuno incluido.
  - 2) Almuerzo: cuando la comisión se inicie antes y finalice después de las 12:00 hs.
  - 3) Cena: cuando la comisión se inicie antes y finalice después de las 21:00 hs.
  - 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.
- F) Al trabajador comisionado o adscrito en las condiciones de este artículo que pernocte fuera de su domicilio o por más de 20 días, a partir del (21) día el viático se le incrementará en un 20% en concepto de desarraigo.
- G) La Empresa autorizará 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.
- H) Estos valores se entenderán como no remunerativos y al sólo efecto de compensación de gastos (viáticos no sujeto a rendición en los mismos términos del Artículo 106 de la LCT)."

Los valores de los viáticos en Zonas Desfavorables, de acuerdo a las localidades establecidas en el Art. 40 del CCT 203/93 (cuyo régimen fue pro rrogado mediante Acta Complementaria del 10/09/98); se verán incrementados de acuerdo a los montos establecidos en el Anexo V.

#### ART. 30 BIS VIATICOS ZONAS DE TURISMO [20]

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

- **Del 1-12- al 31-3: Balcarce, Chascomús, Mar del Plata, Miramar, Necochea, Mar de Ajó, San Clemente del Tuyú, Pinamar, Santa Teresita, Monte Hermoso, Pueblo Reta, Claromecó, Villa Gessell, Carhué, Sierra de la Ventana, Tandil, Ciudad de San Juan. Zona Serrana de la Provincia de San Luis. Mendoza y localidades cordilleranas. La Rioja, Catamarca, Corrientes (Capital).**
- **Del 1-3 al 31-8: 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, Capioví y San Ignacio de la Provincia de Misiones. San Pedro (Buenos Aires)**
- **Del 1/6 al 31 – 8: localidad de Las Leñas (Provincia de Mendoza).**

#### ART. 31 VALES ALIMENTARIOS [21]

#### NORMALIZADO MEDIANTE LEY 26.341

A los efectos de homogeneizar para cada categoría los valores de vales alimentarios remuneratizados según ley 26.341, las partes establecen que los valores por categoría, incluido el grossing up, a partir del 1/7/2010 serán los que se establecen a continuación:

| Categoría     | 8      | 9      | 10     | 11     | 12     | 13     |
|---------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Monto Mensual | \$ 488 | \$ 650 | \$ 694 | \$ 738 | \$ 738 | \$ 738 |

Los valores mencionados se liquidarán bajo la voz "Adicional Vales Alimentarios" y reemplazarán a partir de la fecha mencionada a los siguientes conceptos:

- Ley 26.341 Tickets Canasta
- Grossing Up Ley 26.341

En el caso de que la suma de los dos rubros mencionados sea superior al nuevo concepto que los reemplaza, el excedente será considerado a cuenta y absorbido con los incrementos salariales que se produzcan a partir del 01/07/10."

#### ART. 31 BIS GUARDERÍAS [22]

Las Empresas cumplimentarán la guarda o custodia de los hijos menores de 6 años de las trabajadoras telefónicas, cuando éstos cumplan dicha edad hasta el 30 de Junio de dicho año, en cuyo caso el presente beneficio sólo se percibirá hasta el mes de inicio del ciclo lectivo (Primer grado).

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

El beneficio indicado precedentemente será otorgado por las Empresas, 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 V, 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. 31 TER BECAS [23]

La Empresa instrumentará un sistema de Becas para hijos de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, a efectos de cursar estudios secundarios.

Las Becas a otorgar anualmente en Telefónica de Argentina serán cincuenta y cinco (55).

Las Becas se otorgarán únicamente a los hijos del personal que se indica más arriba para cursar estudios secundarios de segundo al último año según la Carrera que cursen.

Es condición indispensable para postularse a estas Becas haber aprobado todas las asignaturas del periodo lectivo anterior, teniendo como fecha límite el 31 de diciembre del año cursado, para lo cual se deberá 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 expedidos por la Escuela.
- Las Becas se adjudicarán hasta completar los cupos señalados en este artículo de acuerdo al siguiente orden de prioridad:

1) Alumnos que estudien en colegios públicos nacionales, provinciales o municipales. En igual condición se considerarán aquellos casos en los que, por falta de vacantes en las Instituciones oficiales citadas, el trabajador se vea imposibilitado de inscribir a su hijo en estos establecimientos, para lo cual los trabajadores interesados deberán acreditar fehacientemente las circunstancias anotadas, mediante certificado emitido por la autoridad pública competente.

2) Alumnos que estudien en instituciones privadas.

Dentro de los dos grupos mencionados precedentemente, se considerarán en el siguiente orden de prioridad:

- Los mejores calificados en el año lectivo anterior.
- El menor sueldo del padre o la madre si ambos trabajaran en la Empresa, 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.
- Antigüedad en la Empresa

Cada uno de los parámetros indicados en los puntos a. al d. mencionados precedentemente se considerarán en caso 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 Empresa que suministrará a UPJET, la nómina de los beneficiarios al completarse el cupo asignado

VER ACTA COMPLEMENTARIAS 30/03/2009

-

#### ART. 32 QUINQUENIOS [24]

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

#### **ART. 32 BIS GASTOS DE SEPELIO [25]**

*El trabajador designará, mediante declaración jurada, al o los beneficiarios que tendrán derecho en caso de su fallecimiento a la percepción de la suma no remunerativa que se incorpora en el Anexo V del convenio, para atender los gastos de su sepelio.*

*Este beneficio se abonará en un plazo máximo de 10 (diez) días.*

*Para la percepción del citado beneficio, será necesaria la presentación del certificado de defunción y el comprobante emitido por quien preste el servicio. El monto del beneficio establecido en el presente artículo, será acumulable a otros que pudieran estar previstos en otras normativas de aplicación.*

#### **ART. 33 SEGURO DE VIDA COLECTIVO PRINCIPAL [26]**

Las partes acuerdan implementar el seguro de vida colectivo principal conforme a las condiciones que se detallan en el Anexo III del presente convenio. La empresa se hará cargo de la totalidad del valor de la póliza.

### **CAPITULO CUARTO**

#### **MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

#### **ART. 34 TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS**

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

### **TITULO IV** **CAPITULO ÚNICO**

#### **Comisiones Especiales**

#### **ART. 35 COMISIÓN PARITARIA NACIONAL**

Se constituye un Comisión Paritaria para la interpretación y modificación del presente Convenio y la composición de los diferendos entre las partes que se integrará con representantes de las Empresas y de la Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones.

Serán sus atribuciones:

- a) La de interpretar y modificar con carácter general la presente Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de sus partes signatarias.  
Las decisiones de esta comisión, sólo tendrán validez cuando se hubieren adoptado por unanimidad. En caso contrario, las partes podrán recurrir a los mecanismos señalados en el párrafo (b) del presente artículo o directamente a la Justicia para hacer valer sus derechos.
- b) La composición de los diferendos que puedan suscitarse y que no sean solucionados directamente entre las partes afectadas.  
A tal fin cualquier divergencia de carácter colectivo deberá ser presentada a esta Comisión, por la Empresa o el Sindicato, absteniéndose durante la tramitación de adoptar medidas de acción directa.  
  
La parte reclamante efectuará la correspondiente presentación escrita, de la que dará traslado a la contraparte por el término de cinco (5) días hábiles. Vencido dicho término y dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes se convocará a una audiencia de partes para intentar un avenimiento y, subsidiariamente, ofrecer pruebas. En caso de no arribarse a la solución intentada, en la misma audiencia se fijarán los términos y condiciones de producción de la prueba o si ella no fuese necesaria, se dejará constancia de tal circunstancia. Dentro de los cinco (5) días siguientes, la Comisión propondrá una fórmula de solución para ofrecer a las partes voluntariamente.

Dicha instancia será cubierta con la unanimidad de los miembros de la Comisión. De no obtenerse tal unanimidad o de no ser aceptada la fórmula conciliatoria, la Comisión ofrecerá la alternativa de una mediación, confeccionando a tal efecto una tema 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. 36 COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL**

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

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

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

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

### **TITULO V** **CAPITULO ÚNICO**

#### **REPRESENTACIÓN GREMIAL**

#### **ART. 37 ÁMBITO DE REPRESENTACIÓN - ELECCIÓN DE DELEGADOS DEL PERSONAL - LICENCIA GREMIAL- CREDITO HORARIO GREMIAL- CANTIDAD DE DELEGADOS**

- 1º) Las entidad gremial comprendida en el presente convenio Colectivo de Trabajo, establece su ámbito de representación, conforme al Art. 1º del presente y a la legislación vigente.

**UPJET detenta la representatividad de las categorías 8, 9, 10, 11, 12 y 13 [27]**

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

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

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

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

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

**CREDITO HORARIO GREMIAL: La empresa 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 de la UPJET [28]**

**CANTIDAD DE DELEGADOS: Se establece un número máximo de veintitrés (23) delegados del personal. Dichos representantes se distribuirán dentro del área geográfica de explotación de la empresa.**

**Los delegados representarán a todos los trabajadores de la zona donde se efectuó su elección. [29].**

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

#### **ART. 38 CUOTA SOCIETARIA - RETENCIONES ESPECIALES – CRÉDITOS-APORTE SOLIDARIO**

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

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

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

**En los términos de lo normado en el art.9, segundo párrafo de la ley 14.250, se establece una contribución solidaria a favor de la UPJET, a cargo de cada uno de los trabajadores convencionales, consistente en el 1 %, del total de las remuneraciones sujetas a los aportes de ley, durante el plazo de vigencia del CCT 257/97 “E”. Este aporte estará destinado entre otros fines a la capacitación, formación, a cubrir los gastos ya realizados y a realizar en la gestión, concertación y cumplimiento de Convenios y acuerdo colectivos, como así también al desarrollo de la acción social y la constitución de equipos sindicales y técnicos que posibiliten el desarrollo solidario de los beneficiarios convencionales. La empresa actuará como agente de retención de la mencionada contribución solidaria, debiendo depositar los montos resultantes a la orden de la UPJET conjuntamente con el resto de los aportes que se realizan en forma habitual. De no efectuarse el depósito en tiempo y forma se aplicarán al respecto las disposiciones de la ley 24.642. Asimismo, la empresa deberá remitir a la UPJET, en forma mensual, la nomina del personal comprendido, sus remuneraciones, las altas y bajas que se hubieran producido durante el periodo respectivo y los aportes que correspondan a cada trabajador.**

**Se establece que para los trabajadores afiliados a la UPJET, el monto de la cuota sindical compensa el monto de la contribución solidaria, atento que los mismos contribuyen económicamente al sostenimiento de las actividades gremiales y culturales de la organización sindical a través del pago mensual de la cuota de afiliación (cuota sindical 1.5 %, sobre remuneraciones sujeta a aportes de ley). A tal fin las partes acuerdan el reintegro al empleado que se encuentra afiliado a UPJET de un monto idéntico al retenido por contribución solidaria, con cargo a UPJET, que se identificará en el recibo de sueldo bajo la voz “Reintegro aporte solidario”.**[30]

#### **ART. 39 CLÁUSULA DE PAZ SOCIAL**

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

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

#### **ART. 40 DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**

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

#### **ART. 41 DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**

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

#### **ART. DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO**[31]

**Se establece como día feriado el 18 de marzo de cada año, en virtud de conmemorarse el día del trabajador telefónico.**

---

[1] Modificado Acta 26/06/06 – Punto 3

[2] Art. Incorporado Acta 04/06/09 Punto 11

[3] Artículo Derogado por ley 25.013 Periodo de Prueba

[4] Modificado ACTA 02/12/2010

[5] Adicionales de Convenio (Acta 26/06/2006 Punto 9°)

[6] Modificado Acta 20/07/2011 Punto 2°

[7] ART. 23 Inc. 1-2-3-4-5-6-7-8 y 9 Modificados ACTA 26/06/06- PUNTO 5

- [8] Inc. 9 a) Modificado ACTA 19/03/08 – PUNTOS 1°
- [9] Inc. 10 Modificado ACTA 19/03/08 – Punto 2°
- [10] Modificado ACTA 13/05/08 – Punto 1°
- [11] Modificado ACTA 13/05/08 – Punto 1°
- [12] Modificado ACTA 13/05/08 – Punto 1°
  
- [13] Incorporado acta 20/07/11- Punto 3°
- [14] Modificado Acta 20/07/11 Punto 7°
- [15] Modificado acta 26/06/06 – punto 3°.
- [16] Incorporado acta 20/07/11 Punto 5°
- [17] Acta 04/06/2009 Punto 3°
- [18] Incorporado Acta 14/07/2010
- [19] Modificado por acta 10/04/08- punto 6
- [20] incorporado acta 26/06/06 punto 7°
- [21] Acta 14/07/2010 punto 7°
- [22] Incorporado acta 26/06/06 punto 8°)
- [23] Incorporado acta 30/03/09 punto 1°
- [24] Modificado Acta 28/10/2011
- [25] incorporado acta 02/12/2010 punto 8°
- [26] Modificado Acta 28/10/2011
- [27] Modificadas actas: 26/06/06 – punto 1°, 17/02/09- punto 1° y 30/03/10 punto 2°
- [28] Incorporado Acta 24/07/08 Punto 1°
- [29] INCORPORADO ACTA COMPLEMENTARIA 02/09/97
- [30] Incorporado Acta 17/02/09 – Punto 2
- [31] Incorporado Acta 22/12/2004 Punto 4°

## ANEXOS

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

**PERSONAL EXCLUIDO DE CONVENIO**

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

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

C) EL PERSONAL QUE A LA FECHA DE INICIO DE VIGENCIA DEL PRESENTE SE HALLA EXCLUIDO DE ESTE CONVENIO.

### CATEGORIAS

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

#### FOPSTTA

##### SUPERVISOR / EXPERTO / TÉCNICO V

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

##### SUPERVISOR / EXPERTO / TÉCNICO VI

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

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

REALIZA TODAS SUS ACTIVIDADES CON AUTOCONTROL.

##### SUPERVISOR / EXPERTO / TÉCNICO VII

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

REALIZA INTERVENCIONES DE NATURALEZA COMPLEJA SOBRE INSTALACIONES Y PROCESOS.

ESPECIALES ACTITUDES PARA INTERVENIR - UTILIZANDO SISTEMÁTICAMENTE METODOLOGÍAS Y HERRAMIENTAS DE CALIDAD - EN MEJORAS DE PROCESOS QUE REQUIERAN A LA MEJOR CALIDAD Y MAYOR PRODUCTIVIDAD.

REALIZA TODAS SUS ACTIVIDADES CON AUTOCONTROL Y AUTOCERTIFICACIÓN.

#### UPJET

##### SUPERVISOR / EXPERTO / TÉCNICO, JERÁRQUICOS VIII

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

#### SUPERVISOR / EXPERTO / TÉCNICO, JERÁRQUICOS IX

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

#### SUPERVISOR / EXPERTO / TÉCNICO, JERÁRQUICOS X

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

#### SUPERVISOR / EXPERTO / TÉCNICO, JERÁRQUICOS XI

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

SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO

1) Las partes acuerdan implementar el seguro de vida optativo conforme a las siguientes condiciones particulares:

- a) CARÁCTER VOLUNTARIO: La adhesión del personal al Seguro de Vida es voluntaria, por lo que cada empleado deberá completar el formulario de adhesión al seguro, estableciendo claramente la decisión de incorporarse al mismo.
- b) COBERTURA: La póliza contratada brinda cobertura frente a los siguientes siniestros:
  - Muerte por cualquier causa.
  - Incapacidad total por accidente.
  - Incapacidad total por enfermedad.
  - Doble indemnización por muerte accidental: hasta los 66 años de edad.
  - Suicidio.
  - Indemnización adicional por hijo póstumo.
- c) COSTO INICIAL: 0,39 por mil sobre el capital asegurado, del cual las Empresas se harán cargo de las 2/3 partes.
- d) MODIFICACIONES DEL COSTO: Las Empresas se comprometen a mantener sin variación el costo inicial del seguro hasta un año posterior a la puesta en vigencia del acuerdo. Sin perjuicio de ello, con posterioridad a dicha fecha y en cada renovación anual, el costo podrá sufrir variaciones, conforme surja de las variables de SINIESTRALIDAD, PROMEDIO DE EDAD y CONDICIONES DEL MERCADO de cada una de las empresas, y que son tomadas en consideración por las Compañías Aseguradoras para la determinación del precio del seguro.
- e) FORMA DE PAGO: El aporte de 1/3 a cargo del empleado se descontará mensualmente del haber correspondiente.
- f) COMPAÑÍAS CONTRATADAS: TELECOM contrata la póliza con LA PATAGONIA COMPAÑÍA ARGENTINA DE SEGUROS S.A., y TELEFÓNICA, STARTEL y TELINTAR contrataron con PROVIDENCIA CIA. DE SEGUROS S.A..
- g) BENEFICIOS: Ante la verificación de cualquiera de los siniestros cubiertos, la Compañía de Seguros liquidará a los beneficiarios designados una suma igual a 24 veces el último sueldo percibido, determinado del modo establecido en el punto N°.
- h) BENEFICIARIOS: Los beneficiarios del seguro serán exclusivamente los que se designen en las fichas que las empresas distribuyan. En caso de no existir ficha, serán los herederos legales.
- i) INCOMPATIBILIDAD CON EL BENEFICIO DE QUINQUENIOS: Tal como fuera establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo, a todo empleado que al momento de su muerte en etapa activa estuviera incorporado al seguro, no le será aplicable el beneficio de

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

- j) **COMIENZO DE VIGENCIA:** El personal que adhiera al seguro gozará de cobertura a partir del primer día hábil del mes siguiente a aquel en el que se efectúe el primer descuento en el recibo de haberes.
  - k) **PLAZO DE COBRANZA DE LOS BENEFICIOS:** La póliza contratada obliga a las Compañías Aseguradoras a pagar los beneficios dentro de los 15 días de cumplimentados la totalidad de los requisitos exigidos por aquellas.
  - l) **DURACIÓN DEL SEGURO:** El seguro permanecerá vigente desde la fecha en que cada Empresa lo instrumente y hasta:
    - 1) La renuncia al mismo formulada por escrito por el interesado.
    - 2) La modificación o derogación del seguro de vida efectuada en el Convenio Colectivo de Trabajo.
    - 3) La cesación de la relación laboral con la Empresa por cualquier causa, excepto jubilación ordinaria en que regirá lo indicado en el punto N.
  - m) **CESE DE LA RELACIÓN LABORAL:** El personal que cese en la relación laboral con la Empresa, por cualquier causa, perderá en forma automática su carácter de asegurado.
  - n) **JUBILADOS:** No obstante lo dispuesto en el apartado M, todo aquel empleado que se jubilara en forma ordinaria en la Empresa, podrá, de así quererlo, continuar con el seguro de vida, con el costo totalmente a su cargo y dentro de las disposiciones y condiciones establecidas por las distintas aseguradoras, ya sea en cobertura, capitales asegurados, costo y forma de pago de la prima.  
La cobertura será solamente la de muerte por cualquier causa, excepto suicidio.  
Las aseguradoras no podrán ofrecer al empleado que se retire por jubilación ordinaria, un capital asegurado inferior a 8 sueldos al momento del retiro, salvo que éste, voluntariamente decida contar con un capital asegurado menor.  
Dicho capital asegurado se mantendrá vigente hasta los 75 años de edad. A partir de dicha edad y hasta los 80 años de edad, el capital vigente será el 50% del capital a la jubilación. Cumplido los 80 años de edad, el capital se reducirá al 25% del capital original a la jubilación.  
El no pago en tiempo y forma por parte del jubilado de las primas, hará perder en forma automática su carácter de asegurado.
  - ñ) **SUELDO:** Con el sólo objeto de determinar el capital asegurado y la prima mensual, se entiende por sueldo todo concepto del recibo de haberes sobre el que se practiquen retenciones de la Seguridad Social y que el asegurado perciba en forma mensual, normal y habitual, con expresa exclusión de horas extras, SAC, y otros conceptos remunerativos no permanentes.
- 2) Las Empresas se comprometen a dar amplia difusión de las condiciones de contratación del seguro de vida, y un amplio asesoramiento al personal a efectos de que éste pueda efectuar una adecuada evaluación sobre la conveniencia de la adhesión.

Asimismo, transcurrido el período de suscripción inicial, cada Empresa establecerá los mecanismos adecuados para la incorporación al seguro, ya sea de los nuevos empleados que ingresen, como de aquellos que no habiéndose incorporado al inicio deseen hacerlo posteriormente.

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

## ANEXO IV

EQUIVALENCIA DE CATEGORÍAS CONVENCIONALES

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

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

## ANEXO V

VIÁTICOS Y FALLA DE CAJA

| CONCEPTO                                       | \$   | FORMA DE PAGO |
|------------------------------------------------|------|---------------|
| <b>Viáticos por comisiones y adscripciones</b> |      |               |
| Desayuno                                       | 2    | Monto diario  |
| Almuerzo                                       | 8    | Monto diario  |
| Cena                                           | 8    | Monto diario  |
| Alojamiento                                    | 29   | Monto diario  |
| Gastos Menores                                 | 3    | Monto diario  |
| Falla de Caja                                  |      |               |
| Cajero                                         | 4,06 | Monto Diario  |
| Otros                                          | 2,06 | Monto Diario  |

**ACTA COMPLEMENTARIA:**  
**Adicional antigüedad y zona desfavorable**

En la Ciudad de Buenos Aires a los 2 días del mes de setiembre de 1997, entre la **Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones** ( U.P.J.E.T. ), representada por los Sres. Roberto TRÍPODI ,Roberto TUCCI y Eduardo POLICELLA ; la **Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos** ( F.O.P.S.T.T.A. ), representada por los Sres. Eusebio IGLESIAS y José MAGNO por una parte, y por la otra **Telecom Argentina Stet France Telecom S.A.**, representada por los Sres. Juan J. SCHAEER, Marcelo ROLÓN, Fernando PORTERO CASTRO y Mariano O. MUÑOZ; **Telefónica de Argentina S.A.**, representada por los Sres. Francisco ROMERA, Raúl GIORLANENGO y José A. GÓMEZ GARCÍA; **STARTEL S.A.**, representada por los Sres. Daniel PACCINI y Sergio ANDREATTA y **TELINTAR S.A.** representada por los Sres. Hemán BELOQUI y Zulema MARQUEZ respectivamente, acuerdan lo siguiente:

**PRIMERO:** En concordancia con lo establecido en los Art. 2º y 41 del CCT suscripto entre las partes con fecha 2 de septiembre de 1997, únicamente el personal que a la entrada en vigencia del citado convenio estuviera percibiendo por concepto de Sueldo Básico más valor Antigüedad un monto superior al previsto en el nuevo Básico convencional, le será reconocido un importe mensual fijo, equivalente a las diferencias registradas entre dichos importes, en concepto de "Ajuste Antigüedad"

**SEGUNDO:** Sin perjuicio de lo establecido en el Art. 2º, como única excepción a dicha norma, y por el término de noventa días a partir de la vigencia de la presente, el personal comprendido en las denominadas Zonas Desfavorables en los CCT 203/93 y 226/93 continuarán percibiendo los adicionales y viáticos en los términos establecidos en dichos convenios. Transcurrido dicho lapso se estudiarán y ajustarán los valores de los mismos a las condiciones de la nueva convención colectiva.

**ACTA COMPLEMENTARIA**  
**PREMIO : Régimen Transitorio**

En la Ciudad de Buenos Aires a los 2 días del mes de setiembre de 1997, entre la Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones ( U.P.J.E.T. ), representada por los Sres. Roberto TRÍPODI, Roberto TUCCI y Eduardo POLICELLA; la Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos ( F.O.P.S.T.T.A. ), representada por los Sres. Eusebio IGLESIAS y José MAGNO por una parte, y por la otra Telecom Argentina Stet France Telecom S.A., representada por los Sres. Juan J. SCHAEER, Marcelo ROLÓN, Fernando PORTERO CASTRO y Mariano O. MUÑOZ; Telefónica de Argentina S.A., representada por los Sres. Francisco ROMERA, Raúl GORDANENGO y José A. GÓMEZ GARCÍA; STARTEL S.A., representada por los Sres. Daniel PACCINI y Sergio ANDREATTA y TELINTAR S.A. representada por los Sres. Hernán BELOQUI y Zulema MARQUEZ respectivamente, acuerdan lo siguiente:

**RÉGIMEN TRANSITORIO**

A los efectos de ajustar el sistema de liquidación de premios previsto en el artículo 27 del Convenio Colectivo de Trabajo suscripto en la fecha, las empresas contarán hasta el 31 de Marzo del año próximo de un período de transición para realizar la adaptación de sus sistemas y metodología de evaluación.

Durante dicho lapso sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 2 del citado CCT , excepcionalmente y por única vez, los representados en este acuerdo percibirán en el mes de Marzo de 1998 una suma única de acuerdo a su categoría convencional conforme al cuadro adjunto al presente .

| V     | VI    | VII   | VIII   | IX     | X      | XI     |
|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|
| \$930 | \$930 | \$930 | \$1140 | \$1140 | \$1140 | \$1140 |

Dicho importe comprende en su totalidad los montos que se hubieran devengados que en concepto de premio por el sistema acordado en los convenios colectivos anteriores hasta la entrada en vigencia del CCT suscripto en la fecha.

Comprenderá asimismo y a todos los efectos, el concepto previsto en el artículo 121 de la LCT.

**ACTA COMPLEMENTARIA**  
**Adicional Vales Alimentarios**

En la Ciudad de Buenos Aires a los 2 días del mes de setiembre de 1997, entre la **Unión del Personal Jerárquico de Empresas de Telecomunicaciones (U.P.J.E.T.)**, representada por los Sres. Roberto TRIPOLI, Roberto TUCCI y Eduardo POLICELLA; la **Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos (F.O.P.S.T.T.A.)**, representada por los Sres. Eusebio IGLESIAS y José MAGNO por una parte, y por la otra **Telecom Argentina Stet France Telecom S.A.**, representada por los Sres. Juan J. SCHAEER, Marcelo ROLON, Fernando PORTERO CASTRO y Mariano O. MUÑOZ; **Telefónica de Argentina S.A.**, representada por los Sres. Francisco ROMERA, Raúl GIORLANENGO y José A. GOMEZ GARCIA; **STARTEL S.A.**, representada por los Sres. Daniel PACCINI y Sergio ANDREATTA y **TELINTAR S.A.**, representada por los Sres. Hernán BELOQUI y Zulema MARQUEZ respectivamente, acuerdan lo siguiente:

**PRIMERO:** Las empresas otorgarán a todos los trabajadores activos suscripción del presente, un beneficio social de carácter adicional equivalente a la duodécima parte de la suma anualmente entregada en concepto de vales alimentarios (Ley 24.700). Este beneficio será entregado conjuntamente con los haberes del mes de diciembre de cada año, en vales alimentarios. A los efectos de la liquidación del beneficio, su cálculo se efectuará desde el 01/01/87.

**SEGUNDO:** En caso de suscribirse convenios para las actividades de telecomunicaciones celulares y móviles, Publicom SA. y Telinver SA., las entidades signatarias del presente se comprometen a extender las condiciones que se pacten convencionalmente al resto de las empresas que desarrollan actividades similares.