

# **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

## **Nº 296/97**

**PARTES INTERVINIENTES**

**F.O.E.E.S.I.T.R.A.**

**FE.CO.TEL**

**FE.CO.SUR**

Secretaría Asuntos Profesionales  
F.O.E.E.S.I.T.R.A.  
Año 2012

<b>INTRODUCCION</b>	<b>6</b>
---------------------	----------

**CAPITULO I  
ÁMBITO DE APLICACIÓN**

<b>Art. 1</b>	Ámbito de Aplicación	<b>7</b>
<b>Art. 2</b>	Vigencia Temporal	<b>7</b>
<b>Art. 3</b>	Ajustes	<b>7</b>
<b>Art. 4</b>	Personal Comprendido	<b>8</b>
<b>Art. 5</b>	Caducidad	<b>8</b>
<b>Art. 6</b>	Concordancia con Leyes Vigentes	<b>8</b>

**CAPITULO II  
CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

<b>Art. 7</b>	Lugar de Asiento	<b>9</b>
<b>Art. 8</b>	Conducción de Automotores	<b>9</b>
<b>Art. 9</b>	Disposiciones Especiales	<b>9</b>
<b>Art. 10</b>	Reclamos y Peticiones	<b>9</b>
<b>Art. 11</b>	Notificaciones	<b>10</b>
<b>Art. 12</b>	Disciplina	<b>10</b>

**CAPITULO III  
POLIVALENCIA DE FUNCIONES Y GRUPOS LABORALES**

<b>Art. 13</b>	Polivalencia de Funciones	<b>11</b>
<b>Art. 14</b>	Agrupamiento de Cooperativas	<b>11</b>
<b>Art. 15</b>	Grupos Laborales y Categorías Profesionales	<b>12</b>
<b>Art. 16</b>	Categorías Superiores	<b>16</b>

**CAPITULO IV  
SISTEMA DE PROMOCIONES**

<b>Art. 17</b>	Sistema de Promociones	<b>17</b>
<b>Art. 18</b>	Categorías de ingreso	<b>18</b>

**CAPITULO V**  
**JORNADA DE TRABAJO**

<b>Art. 19</b>	Jornada de Trabajo	<b>19</b>
<b>Art. 20</b>	Jornada de Trabajo en Operación tráfico	<b>19</b>
<b>Art. 21</b>	Jornada de Trabajo en Cámaras Subterráneas	<b>19</b>
<b>Art. 22</b>	Jornada Discontinua	<b>19</b>
<b>Art. 23</b>	Jornada de Tiempo Parcial	<b>20</b>
<b>Art. 24</b>	Horarios	<b>20</b>
<b>Art. 25</b>	Emergencia	<b>21</b>
<b>Art. 26</b>	Turnos Diagramados	<b>21</b>
<b>Art. 27</b>	Descanso Semanal	<b>22</b>
<b>Art. 28</b>	Descanso entre Jornadas	<b>22</b>
<b>Art. 29</b>	Descanso durante la Jornada	<b>22</b>
<b>Art. 30</b>	Trabajo en Días Feriados	<b>22</b>

**CAPITULO VI**  
**MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**

<b>Art. 31</b>	Modalidades de Contratación	<b>23</b>
----------------	-----------------------------	-----------

**CAPITULO VII**  
**DOTACIONES - VACANTES - INGRESO - INTERINATOS**

<b>Art. 32</b>	Dotaciones	<b>24</b>
<b>Art. 33</b>	Vacantes	<b>24</b>
<b>Art. 34</b>	Ingresos	<b>24</b>
<b>Art. 35</b>	Interinatos	<b>25</b>
<b>Art. 36</b>	Reingreso	<b>25</b>

**CAPITULO VIII**  
**TRASLADOS - ADSCRIPCIONES -REUBICACIONES -COMISIONES -  
DESPLAZAMIENTOS**

<b>Art. 37</b>	Traslados - Adscripciones - Reubicaciones	<b>26</b>
<b>Art. 38</b>	Traslado del cónyuge	<b>26</b>
<b>Art. 39</b>	Tiempo entre traslados, reubicaciones y adscripciones	<b>26</b>
<b>Art. 40</b>	Traslados - Notificaciones - Gastos	<b>27</b>
<b>Art. 41</b>	Permuta	<b>27</b>
<b>Art. 42</b>	Comisiones - Adscripciones	<b>27</b>
<b>Art. 43</b>	Comisiones - Comodidades - Licencias	<b>28</b>
<b>Art. 44</b>	Desplazamientos Transitorios	<b>28</b>

**CAPITULO IX  
CAPACITACIÓN Y TECNOLOGÍA**

<b>Art. 45</b>	Capacitación	<b>29</b>
<b>Art. 46</b>	Cambios Tecnológicos	<b>30</b>

**CAPITULO X  
COMPENSACIONES Y SALARIOS**

<b>Art. 47</b>	Salarios	<b>31</b>
<b>Art. 48</b>	Bonificación por Antigüedad	<b>32</b>
<b>Art. 49</b>	Premio a la Productividad	<b>33</b>
<b>Art. 50</b>	Sueldo Anual Complementario	<b>34</b>
<b>Art. 51</b>	Beneficio Social de Asistencia	<b>34</b>
<b>Art. 52</b>	Asignación Adicional	<b>34</b>
<b>Art. 53</b>	Falla de Caja	<b>34</b>
<b>Art. 54</b>	Automotores: Función Adicional	<b>34</b>
<b>Art. 55</b>	Unidades Especiales	<b>35</b>
<b>Art. 56</b>	Día del Trabajador Telefónico	<b>35</b>
<b>Art. 57</b>	Horas Extraordinarias	<b>35</b>
<b>Art. 58</b>	Viáticos por Comisiones y Adscripciones	<b>36</b>
<b>Art. 59</b>	Compensación por Gastos de Desayuno, Almuerzo y Cena	<b>37</b>
<b>Art. 60</b>	Zonas de Turismo	<b>37</b>
<b>Art. 61</b>	Zonas Desfavorables	<b>37</b>
<b>Art. 62</b>	Compensaciones no Remunerativas	<b>38</b>
	Viáticos (Actas 09/09/2004 y 02/03/2006)	<b>38</b>
<b>Art. 63</b>	Recibo de Pago	<b>38</b>

**CAPITULO XI  
SUBSIDIOS**

<b>Art. 64</b>	Comisión: Gastos por Enfermedad o Accidente	<b>40</b>
<b>Art. 65</b>	Guarderías	<b>40</b>
<b>Art. 66</b>	Compensación Escolaridad	<b>39</b>
<b>Art. 67</b>	Becas	<b>40</b>
<b>Art. 68</b>	Quinquenios	<b>41</b>
<b>Art. 69</b>	Gastos de Sepelio	<b>41</b>
<b>Art. 70</b>	Gastos por Fallecimiento	<b>41</b>
<b>Art. 71</b>	Servicio Militar o Servicio Social Sustitutorio	<b>41</b>

## **CAPITULO XII**

### **LICENCIAS**

<b>Art. 72</b>	Régimen de Licencias – Alcances	<b>42</b>
<b>Art. 73</b>	Licencia Ordinaria - Prescripciones	<b>42</b>
<b>Art. 74</b>	Vacaciones: Plazos	<b>43</b>
<b>Art. 75</b>	Vacaciones: Requisitos para su Goce - Comienzo de la Licencia	<b>43</b>
<b>Art. 76</b>	Tiempo Trabajado - Su Cómputo	<b>44</b>
<b>Art. 77</b>	Falta de Tiempo Mínimo - Licencia Proporcional	<b>44</b>
<b>Art. 78</b>	Vacaciones: Cese Laboral	<b>44</b>
<b>Art. 79</b>	Acumulación de Vacaciones	<b>44</b>
<b>Art. 80</b>	Interrupción de Vacaciones	<b>44</b>
<b>Art. 81</b>	Licencias Varias	<b>45</b>
<b>Art. 82</b>	Licencias por Examen	<b>46</b>
<b>Art. 83</b>	Licencias por Cargos Públicos	<b>46</b>

## **CAPITULO XIII**

### **MATERNIDAD Y ADOPCIÓN**

<b>Art. 84</b>	Prohibición de Trabajar - Conservación del Empleo	<b>47</b>
<b>Art. 85</b>	Estado de Excedencia: Distintas Situaciones de Opción en Favor de la Mujer	<b>48</b>
<b>Art. 86</b>	Adopción	<b>48</b>
<b>Art. 87</b>	Período de Gestación	<b>48</b>
<b>Art. 88</b>	Lactancia: Descanso	<b>49</b>
<b>Art. 89</b>	Régimen de Protección a la Lactancia	<b>49</b>

## **CAPITULO XIV**

### **ENFERMEDADES Y ACCIDENTES**

<b>Art. 90</b>	Enfermedad o Accidente Inculpable - Plazo - Remuneración	<b>50</b>
<b>Art. 91</b>	Licencias por Enfermedad o Accidente: Procedimientos	<b>51</b>
<b>Art. 92</b>	Accidentes de Trabajo	<b>51</b>
<b>Art. 93</b>	Conservación del Empleo	<b>52</b>
<b>Art. 94</b>	Reincorporación	<b>52</b>
<b>Art. 95</b>	Juntas Médicas Laborales	<b>52</b>
<b>Art. 96</b>	Reubicación por Incapacidades Parciales Permanentes	<b>53</b>
<b>Art. 97</b>	Certificados Médicos	<b>53</b>
<b>Art. 98</b>	Verificación Médica	<b>53</b>

**CAPITULO XV**  
**HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL**

<b>Art. 99</b>	Comisión Empresa Gremio de Higiene y Seguridad Laboral	<b>54</b>
<b>Art 100</b>	Normativas de Higiene y Seguridad Laboral	<b>54</b>
<b>Art.101</b>	Primeros Auxilios	<b>55</b>
<b>Art.102</b>	Uniformes -Ropa de Trabajo	<b>55</b>

**CAPITULO XVI**  
**REPRESENTACIÓN Y RELACIONES GREMIALES**

<b>Art.103</b>	Representación Gremial	<b>56</b>
<b>Art.104</b>	Delegados Gremiales	<b>56</b>
<b>Art.105</b>	Comunicaciones Gremiales	<b>57</b>
<b>Art.106</b>	Crédito Horario Gremial	<b>57</b>
<b>Art.107</b>	Licencias Gremiales	<b>57</b>
<b>Art.108</b>	Permisos Gremiales	<b>57</b>
<b>Art.109</b>	Carteleras	<b>58</b>
<b>Art.110</b>	Comisión Paritaria	<b>58</b>
<b>Art.111</b>	Acuerdos Paritarios	<b>59</b>
<b>Art.112</b>	Cuota Societaria - Retenciones Especiales - Créditos	<b>59</b>
<b>Art.113</b>	Marco de las Relaciones Gremiales	<b>59</b>

**CAPITULO XVII**  
**INDEMNIZACIONES Y SEGURO DE VIDA**

<b>Art.114</b>	Indemnizaciones	<b>60</b>
<b>Art.115</b>	Seguro de Vida	<b>60</b>

**CAPITULO XVIII**  
**CLÁUSULAS ESPECIALES**

<b>Art.116</b>	Mantenimiento y Regulación del Empleo	<b>61</b>
<b>Art.117</b>	Actas Complementarias	<b>61</b>
<b>Art.118</b>	Trabajos a terceros	<b>61</b>
<b>Art.119</b>	Obra Social	<b>61</b>
<b>Art.120</b>	Contribución Solidaria (Acta 09/09/2004)	<b>62</b>
<b>Art.121</b>	Disponibilidad (Acta 22/05/2008)	<b>62</b>
<b>Art.122</b>	Adicional Movilidad Funcional	<b>63</b>
<b>Art.123</b>	Viaticos mensuales	<b>63</b>

	<b>ANEXO I</b>	<b>64</b>
--	----------------	-----------

	<b>ANEXO II</b>	<b>67</b>
--	-----------------	-----------

## INTRODUCCIÓN

El presente Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre FE.CO.TEL y F.O.E.E.S.I.T.R.A. comprende a todos 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 esta 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.

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
FEDERACION DE OBREROS, ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS  
E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA  
(F.O.E.E.S.I.T.R.A.)  
FEDERACIÓN DE COOPERATIVAS DE TELECOMUNICACIONES LTDA.  
(FE.CO.TEL.)**

**CAPITULO –I**

**ÁMBITO DE APLICACIÓN**

**ART. 1 - ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo serán de aplicación en todo el país para los trabajadores de la actividad de las telecomunicaciones con desempeño laboral en las Cooperativas licenciatarias y/o prestatarias de dichos servicios, cuya representatividad ejerzan la Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina o sus Sindicatos.

**ART. 2 - VIGENCIA TEMPORAL**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo rige a partir del 01/07/1997 y hasta el 30/06/2000 (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 acordaran un nuevo período de vigencia.

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

**ART. 3 - AJUSTES.**

Los ajustes a que de 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 Nacional. La Comisión Paritaria Nacional 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 ASIENTO.**

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 - CONDUCCIÓN 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 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 (cuarenta y ocho) 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:

- Las Cooperativas, 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.- informarán 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 CATEGORÍAS 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 LÍNEAS HABILITADAS:**

#### **GRUPOS LABORALES Y CALIFICACIÓN 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 edificio.

##### **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 CALIFICACIÓN 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 LÍNEAS HABILITADAS:**

#### **GRUPOS LABORALES Y CALIFICACIÓN PROFESIONAL:**

##### **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.**

Actividades que comprende: recepción, almacenamiento y distribución de materiales y equipos, reparación de automotores, edificios y elementos de oficina, servicios de 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 2<sup>da</sup>
- E: Supervisor Administrativo / Representante Comercial de 1<sup>ra</sup>.

### **III.7. GRUPO OPERACIÓN.**

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 - CATEGORÍAS SUPERIORES**

Anulado por Resolución 95/01, Expediente 925.600/92 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.- PUBLICACIÓN 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.- SELECCIÓN. 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 FORMACIÓN. 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.- VERIFICACIÓN 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 del ámbito geográfico; donde se realice dicho concurso, 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 a F.O.E.E.S.I.T.R.A. el programa y resultado de las promociones que vayan realizando durante cada ejercicio anual.

#### 6.- CLÁUSULAS 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 - CATEGORÍAS DE INGRESO.**

Independientemente de la cantidad de líneas habilitadas de una Cooperativa, en todo los grupos laborales, la categoría de ingreso es la identificada con la letra "B", sin perjuicio de la promoción a la categoría "C" una vez transcurrido dieciocho (18) meses de producido el ingreso a la Cooperativa, las promociones a las restantes categorías profesionales se producirán de acuerdo a lo establecido en el artículo 17 (sistema de promociones)."

El presente artículo entrará en vigencia a partir del 01/07/2012.

## **CAPITULO –V**

### **JORNADA DE TRABAJO**

#### **ART. 19 - JORNADA DE TRABAJO. (ACTA 22/05/2008)**

La jornada de trabajo diaria será de 7 horas 30 minutos 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 OPERACIÓN 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 CÁMARAS SUBTERRÁNEAS.**

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**

En las cooperativas donde se realicen jornadas discontinuas, el trabajador percibirá como compensación económica un monto mensual que se ajustará al siguiente detalle, según la categoría de cooperativa.

Coop de menos de 750 líneas: 4.60 % del básico de categoría C

Coop entre 750 y 2500 líneas: 5.00 % del básico de categoría C

Coop de más de 2500 líneas: 5.60 % del básico de categoría C”

Las cooperativas que implementen la modalidad de jornada discontinua a partir del 01 de enero de 2012, deberán contar con la autorización previa del sindicato de la jurisdicción territorial correspondiente.

### **ART. 23 - JORNADA DE TIEMPO PARCIAL**

La aplicación de la jornada de tiempo parcial se regirá por lo establecido en el artículo 92 ter ce la L.C.T., según la modificación de la ley 26.474. Comprende lo siguiente:

- a) Deberá tener una duración menor a las 2/3 partes de la jornada de tiempo completo.
- b) Si se supera la proporción indicada el empleador deberá abonar la remuneración correspondiente a un trabajo de jornada de tiempo completo.
- c) Los aportes y contribuciones al sistema de Obra Social, será la que corresponda a un trabajador de jornada de tiempo completo de la misma categoría convencional.”

### **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 solo 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/Post Venta, 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.
- 2 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.
- 3 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.
- 4 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 DÍAS 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 CONTRATACIÓN**

#### **ART. 31 - MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.**

Las modalidades de contratación comprenden a los contratos por tiempo indeterminado con periodo de prueba por 6 meses, contratos por tiempo determinado, contratos de tiempo parcial y contrataciones especiales y promovidas establecidas en las leyes vigentes.

## **CAPITULO –VII**

### **DOTACIONES - VACANTES - INGRESOS - INTERINATOS**

#### **ART. 32 - DOTACIONES.**

Las Cooperativas comunicarán a F.O.E.E.S.I.T.R.A. 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 a F.O.E.E.S.I.T.R.A. las vacantes a cubrir para nuevos ingresos.

A tal efecto F.O.E.E.S.I.T.R.A. 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, F.O.E.E.S.I.T.R.A. 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 la F.O.E.E.S.I.T.R.A. en oportunidad de nuevas convocatorias.

### **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 existieren 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 CÓNYUGE.

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. 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.

## CAPITULO –IX

### CAPACITACIÓN Y TECNOLOGÍA

#### ART. 45 - CAPACITACIÓN.

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 a la F.O.E.E.S.I.T.R.A. 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 homologación del presente Convenio, ya efectuaban mensualmente a F.O.E.E.S.I.T.R.A. 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 de F.O.E.E.S.I.T.R.A. en la institución bancaria que esta designe dentro de los 10 días corridos de finalizado el mes

## **ART. 46 - CAMBIOS TECNOLÓGICOS.**

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 a los Sindicatos locales 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 su tarea habitual 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 1998, 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 - BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD.**

Fijase 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 este 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 entre 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 un plazo no mayor de 120 días

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 ó F de alguno de los grupos laborales, percibirá una asignación del quince por ciento (15%) ó del veintitrés por ciento (23%), respectivamente, 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, de acuerdo a la Ley 24.700 - Decreto 1149/96. Igual tratamiento se aplicará a los trabajadores que, además de sus funciones específicas deban hacer la tarea de cobranza o pago.

#### **ART. 54 - AUTOMOTORES: FUNCIÓN 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 - DÍA DEL TRABAJADOR TELEFÓNICO (ACTA 22/05/2008)**

Se establece como feriado el día 18 de marzo en razón de conmemorarse el día del trabajador telefónico.

#### **ART. 57 - HORAS EXTRAORDINARIAS. (ACTA 22/05/2008)**

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 157,5 (ciento cincuenta y siete coma cinco) horas mensuales.

## ART. 58 - VIÁTICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES

El personal que deba desempeñar una comisión de servicio, o sea adscrito 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 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 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 adscrito 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 - COMPENSACIÓN 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 sólo 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 Luis, 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, Capioví 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 nacional, 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 Art. 106 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o.), 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.

#### **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 - COMISIÓN: GASTOS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE.**

En caso de enfermedad o accidente que requiera la internación del trabajador comisionado o adscrito 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 - GUARDERÍAS.**

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 1º 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 - COMPENSACIÓN 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 1º 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 Nacional. 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 F.O.E.E.S.I.T.R.A., 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 comprende el que corresponde percibir por la legislación vigente en materia de accidente de 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 adscripto 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 donde 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 - RÉGIMEN 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 Nacional 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 aquel fuera feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquel en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquel 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 CÓMPUTO.**

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 MÍNIMO. 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 - ACUMULACIÓN 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 - INTERRUPCIÓN 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, tomando a su cargo los gastos de traslado y/u 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 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.

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 aquellos revista extrema gravedad o por que su índole le impida valerse por si 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 PÚBLICOS.**

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 ADOPCIÓN

#### **ART. 84 - PROHIBICIÓN DE TRABAJAR. CONSERVACIÓN 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 reanudarlo 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 OPCIÓN 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 - ADOPCIÓN.**

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 GESTACIÓN.**

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 - RÉGIMEN DE PROTECCIÓN 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 Nacional 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. REMUNERACIÓN

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 aquella 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:

- 1º.) 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.
- 2º.) Cuando el estado físico permita al trabajador trasladarse a los efectos de la revisión médica así lo hará.
- 3º.) En caso que el trabajador no pueda concurrir a la revisión médica, se podrá disponer su control médico a domicilio.
- 4º.) Cuando se establezca la inexistencia de la enfermedad aducida, los días faltados serán considerados como inasistencia injustificada.
- 5º.) 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.
- 6º.) 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 24.028, de Accidentes de Trabajo, y sus modificatorias. La licencia máxima será de 18 (dieciocho) meses con goce de haberes y el plazo de conservación del puesto de 6 (seis) meses posteriores.

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.

En los casos que se refiere el párrafo inicial del presente artículo, la Cooperativa proveerá gratuitamente la asistencia médica, quirúrgica, medicamentos y los elementos terapéuticos necesarios, como así también, si fuera menester, las prescripciones médicas. También deberá proveer la Cooperativa el medio de transporte adecuado para la internación o tratamiento ambulatorio que se prescriba.

### **ART. 93 - CONSERVACIÓN 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 - REINCORPORACIÓN.**

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 de los Sindicatos, 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 laborativa 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 correspondiente, 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 Nacional.

#### **ART. 97 - CERTIFICADOS MÉDICOS**

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 - VERIFICACIÓN MÉDICA.**

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 - COMISIÓN 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, de carácter nacional en esta materia que se integrará con dos representantes de FE.CO.TEL. e igual número de F.O.E.E.S.I.T.R.A. 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 Nacional 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 Nacional y que figuraran 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 éstos 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

### REPRESENTACIÓN Y RELACIONES GREMIALES

#### ART. 103 - REPRESENTACIÓN 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 de cada 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 convenionado.

#### 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 a sus respectivos Sindicatos, 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 de la F.O.E.E.S.I.T.R.A. y sus Sindicatos, siempre y cuando ello no signifique alterar el orden normal del servicio y las tareas.

#### **ART. 106 - CRÉDITO 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 de F.O.E.E.S.I.T.R.A.

#### **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 de F.O.E.E.S.I.T.R.A. o sus Sindicatos.
- 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 F.O.E.E.S.I.T.R.A. y sus Sindicatos puedan fijar, sólo en dichos lugares, los comunicados relacionados con sus actividades.

#### **ART. 110 - COMISIÓN 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 F.O.E.E.S.I.T.R.A., 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 – CRÉDITOS**

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.

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 la F.O.E.E.S.I.T.R.A., en la presente forma que se especifica en el primer párrafo del presente artículo.

De igual manera será agente de retención de los créditos que la F.O.E.E.S.I.T.R.A. y/o sus Sindicatos otorguen a los trabajadores y comuniquen 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, consciente 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 Nacional analizará en un plazo no mayor de 120 (ciento veinte) días, la implementación de un seguro de vida complementario para todos los trabajadores, al cual las Cooperativas contribuirán con un máximo de hasta las dos terceras partes del valor de la póliza.

## CAPITULO XVIII

### CLÁUSULAS ESPECIALES

#### ART. 116 - MANTENIMIENTO Y REGULACIÓN DEL EMPLEO

Las Cooperativas cuando decidan reestructurar sus plantas de personal por razones tecnológicas, organizativas o de mercado, podrán proponer a F.O.E.E.S.I.T.R.A. la modificación de determinadas regulaciones colectivas o estatutarias aplicables.

F.O.E.E.S.I.T.R.A., por su parte, tiene derecho a recibir la información que sustente las pretensiones de las Cooperativas.

Si las Cooperativas y F.O.E.E.S.I.T.R.A., 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 del área de su jurisdicción, el otorgamiento de trabajos a terceros y el tiempo estimado de duración de los mismos.

#### ART. 119 - OBRA SOCIAL

En esta materia las partes a partir del 1\* de Julio de 1997 darán cumplimiento a la Resolución 911/89 de INOS y efectuarán los aportes y contribuciones a OSTEL (Código 1-2070-2) dentro de los 30 días de esa fecha las Cooperativas deberán enviar a OSTEL el padrón de beneficiarios (Presidente Perón 2740 Capital Federal).

## ART. 120 - CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA (Acta 09/09/2004)

En función de lo expuesto por el Art. 9 de la Ley 14250 se incorpora el siguiente texto: como contribución solidaria con fines sindicales a cargo de todos los trabajadores convenionados se descontará un aporte mensual equivalente al 1.5 % de la remuneración total que por todo concepto perciba el trabajador a favor de la FOEESITRA.

A tal efecto las Cooperativas retendrán los montos correspondientes que serán depositados en la cuenta bancaria que la entidad gremial indique, dentro de los quince días corridos de finalizado el mes.

En igual período las Cooperativas entregarán a FOEESITRA un listado de aportantes en soporte informático con detalle de la remuneración total y el monto retenido a cada trabajador.

## ART. 121 - DISPONIBILIDAD (Acta 22/05/2008)

Se entiende por disponibilidad (o guardia pasiva) la situación del trabajador que, a petición de la cooperativa, se encuentra fuera del horario de trabajo habitual, en situación de localización inmediata para incorporarse al trabajo, en caso de necesidades del servicio.

Las modalidades de disponibilidad estarán dadas en función del tiempo de duración de la misma, pudiendo ser durante 8 horas, 16 horas y 24 horas, comprendiendo según corresponda días hábiles, sábados, domingos y feriados nacionales.

Las compensaciones económicas que percibirán los empleados que se encuentren en situación de disponibilidad se subdividen en dos conceptos diferentes, que son el plus de localización y el plus por actuación, cuya definición y monto se detallan a continuación:

### Plus de Localización

Comprende la situación del trabajador que se encuentra en disponibilidad. El monto de este plus será idéntico para todas las categorías profesionales, liquidándose por cada hora en disponibilidad:

**p/ hora disponibilidad:** 17% básico cat. C  
157,5

### Plus de Actuación

Cuando el trabajador que se encuentra en situación de disponibilidad sea requerido para incorporarse al trabajo, le será abonado, además del plus de localización contemplado en el punto anterior, un plus por actuación que compensa el tiempo de trabajo efectivamente realizado durante el día en que el empleado está disponible.

El monto de este plus por actuación esta en relación con las horas de trabajo efectivas realizadas durante cada día que el trabajador esté disponible y consistirá en la liquidación de dichas horas como horas extraordinarias de acuerdo a lo establecido en el Art. 57 del presente Convenio.

## **ART. 122 - ADICIONAL MOVILIDAD FUNCIONAL**

En razón de la aplicación del art. 13 del presente convenio, los trabajadores percibirán un adicional remunerativo cuyo monto se indica en el anexo I, que se liquidará bajo la voz “adicional movilidad funcional.

El presente artículo tiene vigencia desde el 01/01/2011

## **ART. 123 - VIÁTICOS MENSUALES**

Las cooperativas abonaran un viático mensual de carácter no remunerativo y no sujeto a rendición de conformidad de lo establecido en el art. 106 de la Ley de Contrato de Trabajo para todas las categorías del convenio y cuyos montos se indican en el anexo I.

\* \* \* \*

**ANEXO I****ESCALAS SALARIALES****Enero 2012**

Cooperativas de menos de 750 líneas

Cat	Básico	Movilidad Funcional	Ley 26341	Viáticos	Total
B	3278	250	68	220	3816
C	3668	262	68	220	4218
D	3915	270	68	220	4473
E	4195	279	68	220	4762
F	4443	286	68	220	5017

Cooperativas entre 750 a 1500 líneas

Cat	Básico	Movilidad Funcional	Ley 26341	Viáticos	Total
B	3288	340	95	242	3965
C	3678	352	95	242	4367
D	3926	359	95	242	4622
E	4206	368	95	242	4911
F	4453	376	95	242	5166

Cooperativas más de 1500 a 2500 líneas

Cat	Básico	Movilidad Funcional	Ley 26341	Viáticos	Total
B	3294	343	176	242	4055
C	3684	354	176	242	4456
D	3932	362	176	242	4712
E	4212	371	176	242	5001
F	4460	378	176	242	5256

Cooperativas de más de 2500 líneas

Cat	Básico	Movilidad Funcional	Ley 26341	Viáticos	Total
B	3304	431	196	270	4201
C	3694	443	196	270	4603
D	3942	450	196	270	4858
E	4222	459	196	270	5147
F	4470	467	196	270	5402

## Julio 2012

Cooperativas de menos de 750 líneas

Cat	Básico	Movilidad Funcional	Ley 26341	Viáticos	Total
B	3446	323	68	220	4057
C	3854	342	68	220	4484
D	4113	355	68	220	4755
E	4406	369	68	220	5062
F	4665	381	68	220	5334

Cooperativas entre 750 a 1500 líneas

Cat	Básico	Movilidad Funcional	Ley 26341	Viáticos	Total
B	3463	415	95	242	4215
C	3871	434	95	242	4642
D	4130	447	95	242	4914
E	4422	461	95	242	5220
F	4681	473	95	242	5491

Cooperativas más de 1500 a 2500 líneas

Cat	Básico	Movilidad Funcional	Ley 26341	Viáticos	Total
B	3473	419	176	242	4310
C	3881	439	176	242	4738
D	4140	451	176	242	5009
E	4433	465	176	242	5316
F	4692	478	176	242	5588

Cooperativas de más de 2500 líneas

Cat	Básico	Movilidad Funcional	Ley 26341	Viáticos	Total
B	3490	510	196	270	4466
C	3898	530	196	270	4894
D	4157	542	196	270	5165
E	4449	556	196	270	5471
F	4708	569	196	270	5743

## Octubre 2012

Cooperativas de menos de 750 líneas

Cat	Básico	Movilidad Funcional	Ley 26341	Viáticos	Total
B	3615	395	68	220	4298
C	4040	422	68	220	4750
D	4310	439	68	220	5037
E	4616	459	68	220	5363
F	4886	476	68	220	5650

Cooperativas entre 750 a 1500 líneas

Cat	Básico	Movilidad Funcional	Ley 26341	Viáticos	Total
B	3638	490	95	242	4465
C	4063	517	95	242	4917
D	4334	534	95	242	5205
E	4639	554	95	242	5530
F	4909	571	95	242	5817

Cooperativas más de 1500 a 2500 líneas

Cat	Básico	Movilidad Funcional	Ley 26341	Viáticos	Total
B	3652	496	176	242	4566
C	4078	523	176	242	5019
D	4348	540	176	242	5306
E	4653	560	176	242	5631
F	4924	577	176	242	5919

Cooperativas de más de 2500 líneas

Cat	Básico	Movilidad Funcional	Ley 26341	Viáticos	Total
B	3675	590	196	270	4731
C	4101	617	196	270	5184
D	4371	634	196	270	5471
E	4676	654	196	270	5796
F	4947	671	196	270	6084

## Bonificación Antigüedad

01/01/2012 hasta 31/12/2012: \$ 28 Por Año

Año Antigüedad	Monto Mensual
1	28
2	56
3	84
4	112
5	140
6	168
7	196
8	224
9	252
10	280
11	308
12	336
13	364
14	392
15	420

Año Antigüedad	Monto Mensual
16	448
17	476
18	504
19	532
20	560
21	588
22	616
23	644
24	672
25	700
26	728
27	756
28	784
29	812
30	840

## Adicionales

Concepto	Monto	Forma De Pago
<b>Remunerativo</b>		
Automotores Función adicional Art. 54	\$ 2.40	Por día hasta 20 días
	\$ 48	Por mes
Unidad Especial Art. 55	\$ 3.50	Por día hasta 20 días
	\$ 96	Por mes
Disponibilidad Art. 121	17% <u>Básico Categoría "C"</u> 157.50	Por hora
Fallo de caja Art. 34	\$ 3.50	Por día
<b>No Remunerativo</b>		
Guardería Art.40	\$ 150	Por mes
Compensación escolaridad Art.66	10% Básico Categoría "F"	Por mes
Gastos Sepelios Art. 41	\$ 1000	Por fallecimiento