

**ACTA ACUERDO CONVENCIONAL SOBRE TELETRABAJO EN CALL  
FOEESITRA**

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 17 días del mes de agosto de 2022, se reúnen por una parte los Sres. Daniel RODRIGUEZ, Alberto TELL y Mario RUSSO en representación de los trabajadores de la actividad de las telecomunicaciones, en adelante **FOEESITRA**, y por otra parte los Sres. Myriam ALVAREZ ITURRE, Mariano PERI y Ernesto POLOTTO, en representación de TELEFONICA DE ARGENTINA S.A., ambas partes signatarias del convenio CCT nro. 201/92, suscriben la presente acta convencional que complementa, se integra y articula con el señalado convenio colectivo y normas que lo han modificado.


**Marco general:** que en atención a la vigencia del nuevo régimen legal del Teletrabajo (Ley 27.555), su reglamentación (Decreto 27/21) y sumado el acuerdo gremio empresa de Desconexión Digital de fecha 08/10/2019, ambas partes, en orden a la representación que ostentan, y en el marco del CCT nombrado, acordaron mediante acta marco de teletrabajo de fecha 24/05/22 (en adelante, el “Acuerdo Marco”) los distintos aspectos generales que refieren a dicha modalidad laboral para ser aplicada a aquellos trabajadores dependientes de la empresa que se integren voluntariamente a dicho régimen.

No obstante lo expuesto, y atento las características particulares que hacen a las tareas desarrolladas en determinados grupos laborales, como ser el de Telegestión, mediante el presente las partes acuerdan determinadas particularidades aplicables sólo para el personal dependiente de la Empresa encuadrado convencionalmente bajo la órbita de la entidad firmante, que realice tareas de TELEGESTION COMERCIAL en el segmento residencial – B2C, las cuales se complementarán con las condiciones estipuladas en el Acuerdo Marco..

**PRIMERO: Régimen del contrato de Teletrabajo (art. 102 bis LCT) en Telegestión Comercial (segmento residencial – B2C):**

La modalidad de teletrabajo tendrá un esquema mixto, y se desarrollará durante el período semanal, mediante dos días de trabajo remoto y tres días de trabajo presencial en el edificio de asiento asignado al trabajador.

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



En aquellas localidades donde la compañía, por una estrategia del negocio, haya poseído y ya no posea más establecimientos, la modalidad de teletrabajo será virtual en su totalidad durante el período semanal.

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

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

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

En el caso de los trabajadores que realicen la modalidad de teletrabajo en forma virtual en la totalidad de la duración de la jornada semanal, la Empresa abonará: a) una Compensación por conectividad equivalente a \$2.500 (Pesos Dos mil quinientos); b) una Compensación destinada a mayores gastos equivalente a \$1667 (Pesos Un mil seiscientos sesenta y siete) que se abonará en forma mensual a cada trabajador que cumpla efectivamente la modalidad virtual.

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

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

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

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

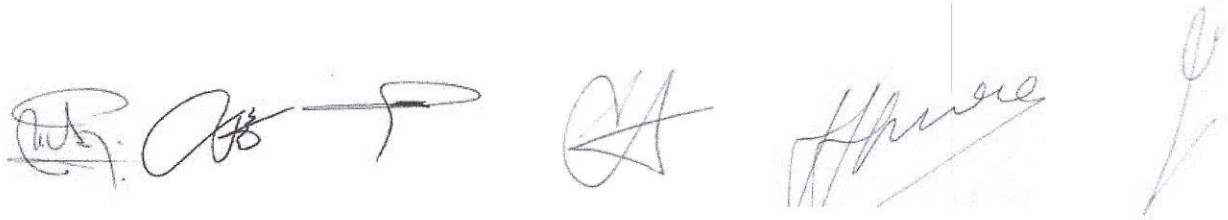


de corresponder, serán liquidadas de manera retroactiva a la fecha de entrada en vigencia prevista en la cláusula TERCERA de la presente acta acuerdo.

**TERCERA:** Excepto las condiciones estipuladas en el presente documento, serán de aplicación las cláusulas del Acuerdo Marco, las cuales mantienen su plena validez y vigencia.

**CUARTA: Vigencia. Homologación:** las partes requerirán la homologación de la presente no obstante lo cual la vigencia de lo aquí acordado rige a partir del 1° de septiembre de 2022.

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

The image shows five distinct handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right: the first signature is a cursive 'P'; the second is a stylized 'A'; the third is a simple horizontal line; the fourth is a cursive 'A'; and the fifth is a vertical line with a small loop at the top.