

PYMES MOVILES

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 6 días del mes de Diciembre de 2016, se reúnen, por una parte, los Sres. Daniel RODRIGUEZ y Alberto Máximo TELL, en representación de la **FEDERACIÓN DE OBREROS, ESPECIALISTAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS E INDUSTRIA DE LAS TELECOMUNICACIONES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA** (FOEESITRA) y por otra parte la Empresa **TELEFONICA MÓVILES ARGENTINA S.A.** representada por los Sres. Mariano PERI, Hugo RE y Diego ROCA, quienes manifiestan lo siguiente:

CONSIDERANDO

Que dentro de la organización de la empresa MOVISTAR, se cuenta con determinadas funciones que no están previstas en los Anexos del Convenio Colectivo de Trabajo Nro. 712/15 suscripto oportunamente con la FOEESITRA para la rama de Telefonía Celular o Móvil de la actividad de las Telecomunicaciones,

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 3 del CCT 712/15, MOVISTAR y FOEESITRA acuerdan incorporar determinadas funciones dentro del marco convencional referenciado, y las cuales serán de aplicación en el ámbito de la empresa Movistar,

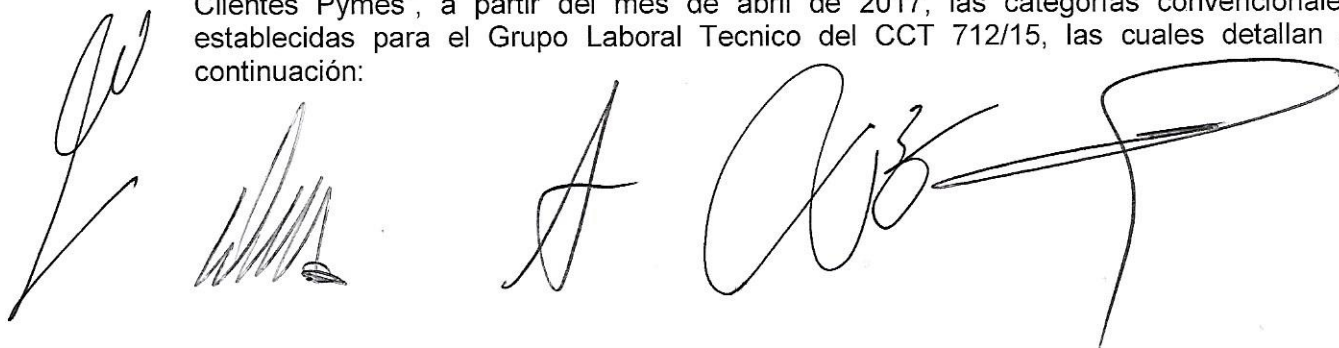
En este marco, ambas partes acuerdan lo siguiente:

PRIMERA: Incorporar al CCT 712/15, a partir del 1 de abril de 2017, las funciones de Ejecutivo Pymes, para lo cual acuerdan la creación de un nuevo grupo laboral denominado "Ejecutivo Clientes Pymes"

Las funciones contempladas en dicho grupo laboral son las de planificación y desarrollo de los clientes fijo y móviles asignados al territorio, gestión de dichos clientes con una visión integral bajo la metodología de venta consultiva, utilizando las herramientas de Plan de Cuentas, Forecast de Negocios y plan de Visitas, para cumplir los objetivos de ventas de productos y servicios tanto de telefonía móvil como fija, ingresos, cobranzas e ISC, asegurando la calidad en la gestión y la satisfacción del cliente, generando un relacionamiento a largo plazo con los mismos a fin de desarrollar una amplitud de contactos.

SEGUNDO: Será de aplicación al personal que realice las funciones fijo/móvil descriptas para el nuevo grupo laboral mencionado precedentemente, las condiciones especiales de trabajo que se detallan en el Anexo A y que serán de aplicación exclusiva para los empleados encuadrados en este nuevo grupo laboral convencional, sin perjuicio de lo establecido en el CCTAM 712/15.

TERCERO: Será de aplicación para el personal a incorporar al Grupo Laboral "Ejecutivo Clientes Pymes", a partir del mes de abril de 2017, las categorías convencionales establecidas para el Grupo Laboral Técnico del CCT 712/15, las cuales detallan a continuación:



Categoría convencional	Denominación profesional
T0	Ejecutivo clientes Pymes T0
T1	Ejecutivo clientes Pymes T1
T2	Ejecutivo clientes Pymes T2
T3	Ejecutivo clientes Pymes T3
T4	Ejecutivo clientes Pymes T4
T5	Ejecutivo clientes Pymes T5
T6	Ejecutivo clientes Pymes T6

CUARTO: La Empresa implementará un plan de capacitación específico para los ejecutivos que realizan las tareas descritas en el punto Primero, a efectos de conocer y manejar las diferentes técnicas de negociación y venta consultiva, diferenciar el contenido y consecuencias de los contratos comerciales, conocer y manejar adecuadamente las herramientas para poder hacer su trabajo, conocer los productos y servicios que ofrece la Empresa, entre otros.

QUINTO: El personal que realiza las funciones detalladas en la cláusula PRIMERA será encuadrado en algunas de las categorías previstas para el Grupo Laboral de Ejecutivo Clientes Pymes, a contar del 1 de abril de 2017, dado que la Empresa deberá implementar y adaptar los sistemas administrativos a tal efecto, y los empleados involucrados deberán lograr la capacitación ya referenciada.

El personal que sea encuadrado en la categoría T0 en el mes de abril 2017, será promocionado a la categoría T1 en 2 (dos) tandas durante el 2do. Semestre del año 2017.

Sin perjuicio de los salarios previstos para cada categoría convencional, las partes dejan constancia que las funciones previstas para este grupo laboral, tienen la característica que se le aplican esquemas de remuneraciones variables, que podrán variar de acuerdo con la política empresarial a aplicar. En este sentido, el esquema asociado para implementar es un plan de incentivos que representará un 30% sobre la compensación total anual, el cual será abonado con una periodicidad trimestral.

SEXTO: Siendo una característica inherente a este nuevo grupo laboral, el cumplimiento de objetivos de ventas de productos y servicios fijo/móvil, las partes acuerdan que para asegurar la calidad en la gestión y cumplir con los parámetros mínimos esperados de este nuevo grupo laboral, los empleados abocados a cumplir dichas funciones deben superar las revisiones que se efectúen sobre los cumplimientos de dichos objetivos.

Dentro de los parámetros mínimos esperados se encuentra el cumplimiento de los objetivos, aprobar los cursos de carácter obligatorio que certifiquen que se han adquirido las habilidades que requiere el puesto y cumplir con los objetivos de satisfacción de clientes de la cartera asignada.

Consecuentemente, el personal que no haya cumplido con los parámetros establecidos en el párrafo anterior, será incluido en alguna de las alternativas previstas en el último punto del Anexo A del presente acuerdo.

SEPTIMO: Las partes acuerdan conformar una Comisión Gremio Empresa a los efectos de analizar determinados conceptos laborales que son de aplicación en el CCT 712/15.

OCTAVO: Las partes se comprometen a impulsar, en el marco de la Comisión Paritaria de la Actividad de Telefónica Móvil, la incorporación del Grupo Laboral previsto en el presente acuerdo dentro del texto convencional aplicable a la actividad.

Sin más, las partes solicitarán la homologación del presente ante la Autoridad de Aplicación.

En prueba de conformidad, se firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.



ANEXO A

JORNADA DE TRABAJO

Una jornada de trabajo de 40 horas semanales efectivas con una hora adicional de discontinuidad en cada jornada para descanso.

COMISIONES

La Empresa deberá procurar, previo a una comisión por más de una jornada a una localidad a más de 40 Km. del lugar de residencia, el alojamiento del trabajador. En caso contrario éste podrá disponer de hasta un máximo de tres (3) horas a efectos de proporcionarse dichas comodidades de alojamiento. El albergue gestionado por la Empresa, constituirá una obligación de residencia para el trabajador sólo durante el primer día de comisión, pudiendo luego mudar su estancia a un lugar diferente al procurado por la Empresa, pero sin derecho a la franquicia horaria mencionada precedentemente.

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

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 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 equivalente a \$ 1186 diarios, que se ajustará cuando las partes lo estimen oportuno y necesario.

A) El tiempo empleado en el viaje, entre las 0 y 24 horas se considerará como trabajado hasta alcanzar la jornada normal de tareas a los fines de franco compensatorio, no debiendo compensarse el que exceda la misma. Cuando un viaje se efectúe en camarote el periodo comprendido entre las 22:00 y 07:00 horas, no se considerará trabajado.

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

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

D) Los gastos dispuestos en el inc. E) se abonarán en forma fraccionada según corresponda.

E) El importe por compensación de viáticos no remunerativos, que incluyen las comisiones que se inicien y finalicen el mismo día, se calculará sobre el monto detallado en el 1er párrafo, conforme a los siguientes conceptos, porcentuales y condiciones:

1) Desayuno (0.25%): cuando la comisión se inicie antes o finalice después de las 08:00 hs., y siempre que la empresa no le haya provisto alojamiento con desayuno incluido.

2) Almuerzo (1.05%): cuando la comisión se inicie antes o finalice después de las 12:00 hs.

3) Cena (1.05%): cuando la comisión se inicie antes o finalice después de las 21:00 hs.

4) Alojamiento (2.60%): cuando corresponda por haber pernoctado.

5) Gastos menores (0.35%): cuando se tenga derecho a la percepción de los cuatro rubros precedentes en forma conjunta.

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

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

H) Estos valores se entenderán como no remunerativos y al sólo efecto de compensación de gastos (viáticos no sujeto a rendición en los mismos términos del Artículo 106 de la LCT).

COMPENSACIÓN ESCOLARIDAD

La Empresa abonará al trabajador que acredite mediante certificado de escolaridad, que su hijo/a se encuentra cursando escolaridad primaria o secundaria, una compensación mensual por los meses de marzo a diciembre de cada año por cada hijo que inicie primer grado y hasta que alcance los 18 años. El valor mensual representara \$ 48.79.

Esta compensación por gastos de escolaridad no reviste carácter remunerativo.

En caso que ambos cónyuges fueran trabajadores en la Empresa, el derecho al cobro de esta compensación solo asistirá a uno de ellos.

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 la suma no remunerativa equivalente a \$ 3978 para atender los gastos de su sepelio.

Este beneficio se abonará en un plazo máximo de 10 (diez) días y comprende el que corresponde percibir por la legislación vigente en materia de accidentes de trabajo.

Para la percepción del citado beneficio, será necesaria la presentación del certificado de defunción y copia del comprobante emitido por quien preste el servicio.

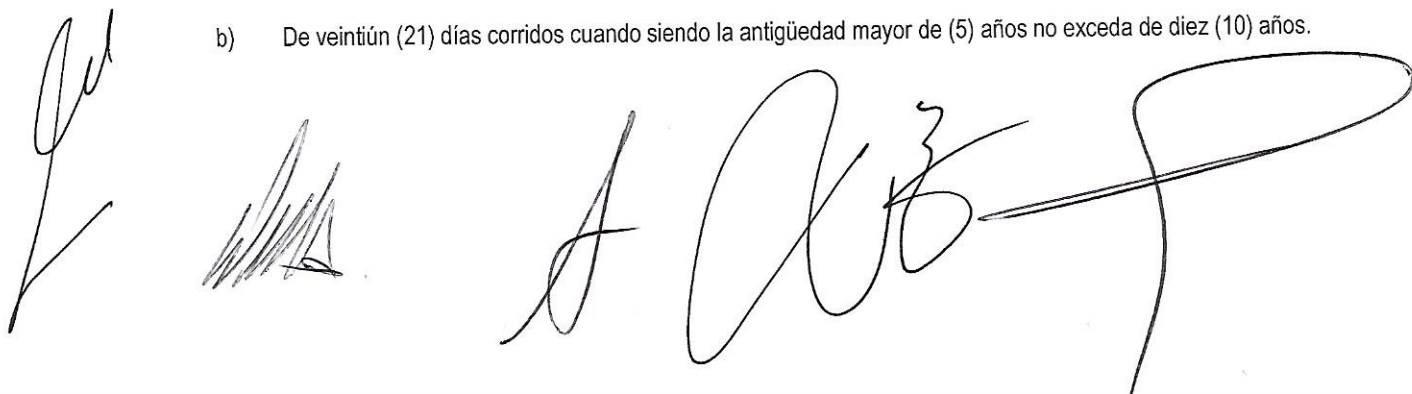
GASTOS POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento del trabajador, comisionado o adscrito a más de 40 (Cuarenta) Km., por razones de servicio, la Empresa 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 Empresa tomará a su cargo los gastos de hasta dos (2) deudos o personas autorizadas por los mismos.

VACACIONES – PLAZOS

Todo trabajador ingresante a partir de la vigencia del presente acuerdo gozará de un período mínimo de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda los cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de (5) años no exceda de diez (10) años.



- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (15) años.
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de quince (15) años no exceda los veinte (20) años.
- e) De cuarenta y dos (42) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

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

Se otorgarán por año calendario y no podrán ser sustituidas por compensación económica.

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 doce (12) días.
 - b) De sus hijos un (1) día.
- 2) Por nacimiento de hijos o guarda con fines de adopción al trabajador dos (2) días, (1 hábil).
- 3) Por fallecimiento:
 - a) Del cónyuge o parientes consanguíneos o afines de primer grado: padre, padrastros, hijos, hijastros, y hermanos (incluso los unilaterales), cinco (5) días.
 - b) De segundo grado, excepto hermanos, es decir: abuelos, abuelos políticos, nietos, nietos políticos, cuñados, suegros, nueras y yernos, dos (2) días.
 - c) De tercer grado: tíos, sobrinos, primos, un (1) día.
- 4) Enfermedad de un miembro del grupo familiar: Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar constituido en el hogar, se otorgará una licencia extraordinaria paga de hasta seis (6) días continuos o discontinuos por año calendario. Cuando la enfermedad de aquellos revista extrema gravedad esta licencia podrá ampliarse hasta veinticinco (25) días continuos o discontinuos por año calendario.

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

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



- 5) Mudanza: un (1) día.
- 6) En caso de citación judicial debidamente notificada, se otorgará el tiempo necesario para concurrir al trámite judicial. Posteriormente se deberá presentar el certificado de asistencia correspondiente. Igual derecho le asistirá al trabajador que deba realizar trámites personales y obligatorios ante las autoridades Nacionales, Provinciales, Municipales, siempre y cuando los mismos no puedan ser efectuados fuera de su horario de trabajo. Se deberá acreditar la realización de esta diligencia.
- 7) Donación de Sangre: un (1) día, en concordancia con lo dispuesto por la legislación vigente, se otorgará a todo trabajador que donare sangre, quien percibirá su jornal íntegro por un día en que se efectúe la donación y hasta cuatro (4) veces por año con un intervalo entre cada extracción de 90 días. A tal efecto, el trabajador comunicará previamente su ausencia a la Empresa y presentará posteriormente el certificado correspondiente.
- 8) Bomberos Voluntarios: a todo trabajador que integre algún grupo de Bomberos Voluntarios y que acredite fehacientemente dicha condición, se le deberá conceder licencia paga, los días y /u horas en que deban interrumpir sus prestaciones habituales, en virtud de las exigencias de dicho servicio público, ejercido a requerimiento del respectivo cuerpo de Bomberos o de la autoridad competente.

LICENCIAS POR EXAMEN

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

Los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por organismo provincial o nacional competente.

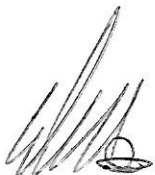
El beneficiario deberá solicitar el otorgamiento de la licencia con 48 horas de antelación, y presentar posteriormente el certificado expedido por el Instituto en el que curse los estudios, donde conste el haber rendido examen, dentro del término de treinta días.

Las partes acuerdan incluir dentro de las licencias por examen a las siguientes carreras terciarias de carácter oficial aprobadas por la autoridad competente:

- Aquellas cuya duración sea igual o superior a dos años.
- Aquellas que se refieran a materias de electrónica y/o telecomunicaciones. En cuyo caso podrán gozar de hasta 4 días por examen, con un máximo de 28 días por año.

ENFERMEDAD INculpABLE - PLAZO REMUNERACIÓN

Cada enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de seis (6) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años y de doce (12) meses si fuere mayor. En los casos que el trabajador tuviere cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a nueve (9) y dieciocho (18) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se



liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, Convención Colectiva de Trabajo o decisión del empleador.

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

LICENCIAS POR ENFERMEDAD INCULPABLE – PROCEDIMIENTOS

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

1ª Los trabajadores que por razones de salud no puedan desempeñar sus tareas o deben interrumpir sus licencias por vacaciones, están obligados a comunicar fehacientemente tal circunstancia en el día y dentro de las primeras horas con relación a la fijada para la iniciación de sus tareas a su oficina de asiento, como condición indispensable para que el médico de la Empresa pueda justificarla a partir de esa fecha, salvo caso de fuerza mayor debidamente justificada. En esta comunicación el trabajador deberá indicar el domicilio en que se encuentra, cuando este sea distinto del registrado en la Empresa, a fin de posibilitar su efectiva verificación

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

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

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

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

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

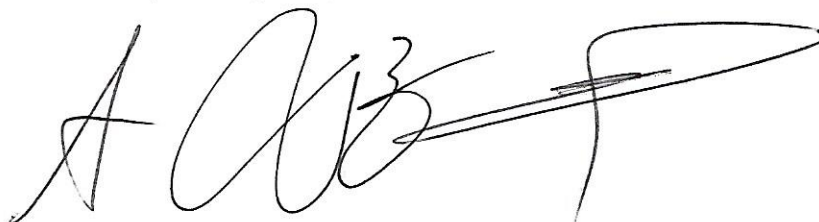
7ª En caso de que la empresa no efectue el control médico, el trabajador deberá presentar un justificativo emitido por profesional médico dentro de las 48 horas hábiles de la toma de servicio.

CAMBIOS TECNOLÓGICOS

En los casos en que por innovaciones tecnológicas se vean afectadas la dotación de la Empresa, ésta adoptará 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. La Empresa comunicará a la Organización Gremial signataria del Convenio Colectivo de Trabajo, con un plazo no menor de 4 (cuatro) meses de antelación, los cambios tecnológicos y las reconversiones laborales que incidan en el personal.

Producida dicha comunicación, la Empresa proporcionará al Sindicato la siguiente información:

- A. Alternativas de asignación de nuevas tareas.
- B. Alternativas de apertura de cursos de capacitación para el personal interesado en su reconversión laboral y que



se hallare en condiciones psíquicas y físicas para cumplir nuevas tareas.

- C. Alternativas de traslados.
- D. Eventuales posibilidades de desvinculación.



The image contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'Ed', followed by a signature that looks like 'A', a scribbled-out signature, a large signature with a prominent loop, and finally a signature that appears to be 'AB' with a small '3' written above it.