

CONVENIO COLECTIVO

Nº 165 / 75



F.O.E.T.R.A.

Secretariado Nacional

J. Ambrosetti 134

Tel. 99-1511/15

Cap. Fed.

Secretaría de Prensa y Propaganda

acta de celebración del convenio colectivo de trabajo n° 165/75

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION:

Buenos Aires, 19 de junio de 1975

ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:

Telefonía: personal representado por la FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS TELEFONICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA.

PARTES INTERVINIENTES:

FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS TELEFONICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA Y UNION DEL PERSONAL JERARQUICO DE ENTEL, con EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES, COMPAÑIAS ARGENTINAS Y ENTERRRIANA DE TELEFONOS Y FEDERACION DE COOPERATIVAS TELEFONICAS.

ZONAS DE APLICACION:

Todo el País

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:

50.000

PERIODO DE VIGENCIA:

1° de junio de 1975 al 31 de mayo de 1976.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los catorce días del mes de agosto del año mil novecientos setenta y cinco, comparecen el MINISTERIO DE TRABAJO, estando presente el Señor Director Nacional de Relaciones de Trabajo Don Luis José RAMS, por ante el señor Secretario de Relaciones Laborales, Dr. Héctor F. GONZALEZ VILLAVEIRAN en su carácter de presidente de la Comisión Paritaria constituida por Resolución DNRT. (CP) n° 353/75 de fecha 18 de abril de 1975, a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para todo el personal de la actividad telefónica representado por la FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS TELEFONICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA, de conformidad con la Ley n° 14.250, y todo según resulta del acta acuerdo obrante a fojas 138/256, los señores Juan Angel PERRONE, Rogelio RODRIGUEZ, Omar PEREZ, Enrique ALVEZ, José LUPINO, por el sector sindical en representación de la FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS TELEFONICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA, con domicilio legal en la calle Ambrosetti 134, Capital Federal, y de la UNION DEL PERSONAL JERARQUICO DE ENTEL con domicilio en la calle Tucumán 2186 Capital Federal, y por el sector empresario los señores Cnel. (R.E.) Adolfo Pedro GANDOLFO en su carácter de Administrador General de la EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES, conjuntamente con el Dr. Luis Santiago C. DONN, Francisco R. GRANA, Aida GONZALEZ, Martha Sanjurjo de NEGRO y Dra.

María del Carmen RIVARA DE GAMAS y César A. FAES en representación de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones con domicilio en la calle Defensa 453 de Capital Federal y los señores José A. BETTENDORFF, Dr. Roberto GARBALLEIRA, en representación de las COMPAÑIAS ARGENTINA Y ENTERRRIANA DE TELEFONOS, con domicilio en la calle Belgrano 894, Capital Federal, el cual constará de las siguientes cláusulas, dejándose constancia que en lo referente a los artículos 64, 69, 72, 84, 96, 101, 102, 103, 104 y 105, Anexos I, II y III, así como las Actas complementarias y los Regímenes que por el presente se agregan, su redacción definitiva ha sido elaborada por las partes con posterioridad a la firma del Acta Acuerdo de fecha 19-6-75, en una Comisión creada entre ellas a tal efecto, textos éstos que las partes ratifican en este acta con total conformidad, considerándolos parte integrante de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

En la ciudad de Buenos Aires a los 14 días del mes de agosto de 1975 se reúnen por la Empresa Nacional de Telecomunicaciones el Cnel. (R.E.) D. Adolfo Pedro GANDOLFO, el Dr. Luis Santiago DONN y el Sr. Francisco Ramón GRANA y por la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina, los Sres. Juan Angel PERRONE, Rogelio Miguel RODRIGUEZ, Omar PEREZ, José Carlos PIACENTINI y Enrique ALVES.

La Representación Empresarial pone en conocimiento de la Organización Gremial que de acuerdo a las instrucciones dadas por el Poder Ejecutivo Nacional, deberá extremarse al máximo la contención del gasto de las Empresas del Estado, que en ese Plan de Austeridad se prevé la reducción sustancial de servicios extraordinarios y otras erogaciones afines, para lo cual y en virtud del esfuerzo económico que la Empresa realiza en la oportunidad al satisfacer los justos requerimientos de los trabajadores representados por F.O.E.T. R.A., requiere la colaboración permanente de todos los sectores, para que el esfuerzo común que realice el Estado Nacional y la propia Empresa sea comprendido por los trabajadores y apoyado para beneficio común.

También en relación a lo expuesto la Empresa considera necesario la creación de una Comisión Empresa-Gremio para estudiar la viabilidad de diagramas horarios en algunos sectores de trabajo que se adoptan con mayor funcionalidad a las modalidades del servicio.

La Representación Gremial manifiesta que comparte en principio las inquietudes expresadas precedentemente y que a los efectos de un mejor análisis para posterior determinación, solicita la creación de organismos de participación Nacional y Zonal Obrera para hacer claras y efectivas las políticas a desarrollar.

Con relación a la segunda parte de lo expresado por la representación gremial considera que tales necesidades podrán ser canalizadas por una Comisión Especial, la que deberá expedirse en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días.

Asimismo, se acuerda, con respecto a las deudas de francos en centrales de 4ta. y 5ta. categoría la conformación de una comisión que deberá expedirse en un plazo no mayor de (30) treinta días, la que decidirá la forma de pago y devolución de los francos adeudados. No siendo para más las partes firman para constancia.

personal comprendido en el encuadre

CUADRO 1

Aprendices de 14 y 15 años

CUADRO 2

Aprendices de 16 años

CUADRO 3

Aprendices de 17 años

CUADRO 4

Peón de limpieza de Equipos
Peón de Carga y Descarga
Peón de Limpieza
Peón de Depósito
Peón Jardinero

CUADRO 5

Aspirante a 1/2 oficial reparador de malfuego
Aspirante a 1/2 oficial armador, reparador de conmutadores

(Talleres)

Aspirante a Operador/a (Tráfico, Plantel, Télex y Oficina Pública)
Aspirante a 1/2 Oficial Revisor Guarda Hilos
Aspirante a 1/2 Oficial Revisor T.P.A.
Aspirante a 1/2 Oficial Revisor de Centrales Privadas
Aspirante a 1/2 Oficial H Auxiliar
Aspirante a 1/2 Oficial Probador Mesa de Prueba (ex-Cruzador)
Aspirante a 1/2 Oficial Instalador
Aspirante a 1/2 Oficial Instalador de Centrales Privadas
Aspirante a 1/2 Oficial Instalador de Radiodifusión
Aspirante a 1/2 Oficial Instalador de Equipos de Conmutación
Aspirante a 1/2 Oficial Instalador de Equipos de Onda Portadora

Aspirante a 1/2 Oficial Revisor de Equipos Contra Incendios
Aspirante a 1/2 Oficial de Líneas
Aspirante a 1/2 Oficial Empalmador
Aspirante a 1/2 Oficial Prueba y Control de Asignaciones
Aspirante a 1/2 Oficial Electricista
Ayudante de Cocina

Aspirante a 1/2 Oficial de Oficios

Armador de Cajas de Distribución
Albañil
Bobinador
Balancinero
Calefaccionista
Carpintero
Carpintero Carrocero
Cerrajero
Chapista
Ebanista
Electricista de Automotor
Electricista de Batería
Electricista de Fuerza
Electricista de Luz
Electricista Mecánico
Encuadernador
Fotógrafo
Fresador
Fundidor de Plomo
Galvanostega
Heliografía y Xerox
Herrero
Herrero Elastiquero
Letrista
Lustrador
Maquinista de Imprenta
Maquinista de Talleres

Matricero
 Mecánico Ajustador
 Mecánico de Automotores
 Mecánico Diesel
 Mecánico Textil
 Misceláneos (Coordinación, Teléfonos, Discos, Cápsulas y Cordones)
 Pintor Duco
 Pintor Pínel
 Plomero
 Pulidor
 Probador Taller
 Reparador de Teléfonos Talleres
 Reparador de T.P.A. Talleres
 Relojero
 Sillero
 Soldador Electroautógeno
 Toldero
 Textil Canillero
 Tipógrafo
 Tapicero
 Tornero Mecánico
 Tornero de Madera
 Vidriero
 Yesero

CUADRO 6

Peón Especializado de Limpieza, Depósito, Carga y Descarga.
 Ascensorista.
 Asignador
 Aspirante a Operador/a Bilingüe
 Auxiliares
 Encerador
 Engrasador
 Gomero
 Jardínero
 Lavador
 Lava y Pinta Chasis
 Mucama de Plantel y Tráfico
 Ordenanza
 Portero
 Recolector de T.P.A.
 Sereno
 Sereno Combinado

CUADRO 7

Peón Especializado de 1ra. de Carga y Descarga, Limpieza y Depósito
 1/2 Oficial H Auxiliar
 1/2 Oficial Revisor Guardahilos
 1/2 Oficial reparador de matafuegos
 1/2 Oficial armador y reparador de conmutadores (Talleres)
 1/2 Oficial Revisor T.P.A.
 1/2 Oficial de Líneas
 1/2 Oficial Empalmador
 1/2 Oficial Probador
 1/2 Oficial Prueba y Control de Asignaciones
 1/2 Oficial Instalador
 1/2 Oficial Instalador de Equipos de Conmutación
 1/2 Oficial Instalador de Centrales Privadas

1/2 Oficial Electricista
 1/2 Oficial Instalador de Radiodifusión
 1/2 Oficial Instalador de Onda Portadora
 1/2 Oficial de Oficios
 1/2 Oficial Revisor de Centrales Privadas
 1/2 Oficial Revisor de Equipos Contra Incendios
 Ascensorista Especializado
 Celador/a
 Chofer
 Guinchero
 Recolector Especializado de T.P.A.
 Encerador Especializado
 Ordenanza Especializado
 Portero Especializado
 Sereno Especializado
 Sereno Combinado Especializado
 Jardínero Parquista
 Mucama Especializada de Tráfico y Plantel
 Mucama de Guardería y Laboratorio
 Aspirante a Operador de Audiovisuales
 Operador/a Perfoverificación
 Operador/a Graboverificación

CUADRO 8

Operador/a (Tráfico, Plantel, Télex y Oficina Pública)
 Lavador Especializado
 Engrasador Especializado
 Lava Pinta Chasis Especializado
 Peón Principal de Carga y Descarga, Limpieza y Dep.
 Asignador Especializado
 Auxiliar Especializado
 Celador/a Especializado/a
 Chofer Especializado
 Dibujante
 Guinchero Especializado
 Operario de Equipo Rompepavimento
 Oficial Empalmador
 Oficial Revisor Guardahilos
 Oficial Probador
 Oficial de Prueba y Control de Asignaciones
 Oficial H Auxiliar
 Oficial reparador de matafuegos
 Oficial revisador de T.P.A.
 Oficial Instalador
 Oficial Revisor de Equipos Contra Incendios
 Oficial de Oficios
 Oficial de Líneas
 Oficial Probador de Centrales Privadas
 Oficial Probador de Puente Weasthona
 Mucama Especializada de Laboratorio y Guardería
 Reparador de Máquinas de Oficina

CUADRO 9

Ascensorista Principal
 Embalador
 Encerador Principal
 Engrasador Principal
 Jardínero Parquista Especializado
 Lavador Principal
 Lava Pinta Chasis Principal
 Maestro revisador de equipos contra incendios

Ordenanza Principal
 Oficial Electricista
 Sereno Principal
 Sereno combinado principal
 Oficial armador y reparador de conmutadores (Talleres)
 Portero Principal
 Mucama Principal de Tráfico y Plantel
 Recolector Principal de T.P.A.
 Operador/a Bilingüe Telefonía, Télex y Oficina Pública.
 Asignador Principal
 Ayudante de Mecánico C.P.D.
 Auxiliar Principal
 Oficial de 1ra. Instalador
 Oficial Instalador de Radiodifusión
 Oficial Instalador de Onda Portadora
 Oficial Instalador de Centrales Privadas
 Oficial Instalador de Equipos de Conmutación
 Oficial de 1ra. Empalmador
 Oficial de 1ra. de Oficios
 Oficial de 1ra. Probador
 Oficial de 1ra. Probador de Puente Weasthone
 Oficial de 1ra. Revisor de Centrales Privadas
 Oficial de 1ra. Revisor de T.P.A.
 Oficial de 1º Revisor Guardahilos
 Oficial de 1ra. de Líneas
 Oficial de 1º H. Auxiliar
 Oficial de 1ra. Reparador de Máquinas de Oficina
 Oficial Probador de Radiotransmisión
 Rutinador Torrero
 Operador/a Principal de Tráfico, Plantel, Télex y Oficina Pública
 Operador de Audiovisuales
 Operador/a de Máquinas de Registro Directo
 Operador/a Principal de Perfo y Graboverificación
 Preparador de Farmacia

CUADRO 10

Jardinero Parquista Principal
 Celador/a Principal
 Embalador Especializado
 Estafetas
 Asistente Dental
 Chofer Principal
 Niñera
 Guinchero principal
 Aserrador
 Cocinero/a
 Maestro reparador de matafuegos
 Oficial de 1ra. armador y reparador de conmutadores (Talleres)
 Maestro de 4ta. revisador de equipos contra incendios
 Maestro de probador de radio transmisión
 Dibujante Principal de 4ta.
 Oficial de 1ra. Electricista
 Proyectista Administrativo
 Encargado de Depósito de Elementos de Limpieza
 Asignador Principal de 4ta.
 Auxiliar Principal de 4ta.
 Maestro Revisor de Guardahilos
 Maestro Revisor de T.P.A.
 Maestro Revisor de Centrales Privadas
 Maestro de Líneas

Maestro Instalador
 Oficial de 1ra. Instalador de Centrales Privadas
 Oficial de 1ra. Instalador de Equipos de Conmutación
 Oficial de 1ra. Instalador de Onda Portadora
 Oficial de 1ra. Instalador de Radiodifusión
 Maestro Reparador de Máquinas de Oficina
 Maestro Empalmador
 Maestro Probador
 Maestro Probador de Puente Weasthone
 Maestro de Prueba y Control de Asignaciones
 Mucama Principal de Guardería y Laboratorio
 Maestro de Oficios
 Maestro de H. Auxiliar
 Sobrestante
 Visitador de 1ra. T.P.A.
 Operador/a Principal de 4ta. (Tráfico, Plantel, Télex y Oficina Pública).
 Operador/a Principal Bilingüe (Telefonía, Télex y Oficina Pública).
 Operador/a Principal de 4ta. de Perfoverificación
 Operador/a Principal de 4ta. de Graboverificación
 Auxiliar Enfermera
 Operario Maquinista de Equipo Rompepavimento

CUADRO 11

Auxiliar de Presurización
 Asistente Dental Especializado/a
 Proyectista de Ingeniería y similares
 Maestro Electricista
 Maestro Instalador de Centrales Privadas
 Maestro Instalador de Equipos de Conmutación
 Maestro de 4ta. reparador de matafuegos
 Maestro de 3ra. revisador de equipos contra incendios
 Maestro instalador de radiodifusión
 Maestro armador y reparador de conmutadores (Talleres)
 Guinchero principal de 1ra.
 Chofer principal de 1ra.
 Maestro Instalador de Onda Portadora
 Preceptor Centro de Capacitación
 Dibujante Principal de 3ra.
 Auxiliar Principal de 3ra.
 Asignador Principal de 3ra.
 Auxiliar Enfermero/a Principal
 Maestro de 4ta. de Líneas
 Maestro de 4ta. de Oficios
 Maestro de 4ta. Revisor de Centrales Privadas
 Maestro de 4ta. Revisor de T.P.A.
 Maestro de 4ta. Revisor Guardahilos
 Maestro de 4ta. Instalador
 Maestro de 4ta. Probador
 Maestro de 4ta. Prueba y Control de Asignaciones
 Maestro de 4ta. Probador de Puente Weasthone
 Maestro de 4ta. Probador de Radiotransmisión
 Maestro de 4ta. Empalmador
 Maestro de 4ta. H. Auxiliar
 Operador/a Principal de 4ta. Bilingüe (Telefonía, Télex, Oficina Pública)
 Operador/a Principal de 4ta. Máquina de Registro Directo
 Operador/a Principal de 3ra. (Tráfico, Plantel, Télex y Oficina Pública)
 Operador/a Principal de 3ra. de Perfoverificación

Operador/a Principal de 3ra. de Graboverificación
Operador Principal de 4ta. de Audiovisuales

CUADRO 12

Encargada de Sala de Descanso
Encargado de Lavadores y Engrasadores
Capataz de Movimiento
Maestro de 3ra. reparador de matafuegos
Maestro de 2da. de equipos contra incendios
Maestro de 4ta. armador y reparador de conmutadores (Talleres)
Capataz de peones de Almacenes Generales
Capataz de Peones y Ordenanzas
Capataz de Expedición
Capataz de Vigilancia
Asistente Dental Principal
Auxiliar Especialista Principal de Presurización
Preparador Especializado de Farmacia
Proyectista Especializado Administrativo
Auxiliar Principal de 2da.
Asignador Principal de 2da.
Maestro de 4ta. Electricista
Maestro de 3ra. Empalmador
Maestro de 3ra. Revisor Guardahilos
Maestro de 3ra. Revisor de T.P.A.
Maestro de 3ra. de Líneas
Recaudador
Maestro de 3ra. Probador
Maestro de 3ra. Probador de Puente Weasthorne
Maestro de 3ra. de Prueba y Control de Asignaciones
Maestro de 3ra. Instalador
Maestro de 3ra. Probador de Radiotransmisión
Maestro de 3ra. H Auxiliar
Maestro de 3ra. de Oficios
Maestro de 3ra. Reparador de Máquinas de Oficina
Maestro de 3ra. Revisor de Centrales Privadas
Maestro de 4ta. Instalador de Centrales Privadas
Maestro de 4ta. Instalador de Equipos de Conmutación
Maestro de 4ta. Instalador de Radiodifusión
Maestro de 4ta. Instalador de Onda Portadora
Rutinador Torrero Especializado
Auxiliar Enfermero/a Principal de 4ta.
Operador/a Principal de 2da. (Tráfico, Plantel, Télex y Oficina Pública)
Operador/a Principal de 3ra. Bilingüe (Telefonía, Télex y Oficina Pública)
Operador/a Principal de 3ra. Máquina de Registro Directo.
Dibujante Principal de 2da.
Sobrestante Principal
Operador Principal de 3ra. de Audiovisuales

CUADRO 13

Gestor de Permisos Ingeniería y T.P.A.
Auxiliar Especialista de 4ta. de Presurización
Operador/a Principal de 2da. de Perfoverificación
Operador/a Principal de 2da. de Graboverificación
Proyectista Especializado de Ingeniería y Funciones Simil
Preceptor Principal del Centro de Capacitación
Auxiliar Principal de 1ra.

Asignador Principal de 1ra.
Dibujante Principal de 1ra.
Auxiliar Enfermero/a Principal de 3ra.
Operador/a Principal de 1ra. (Tráfico, Plantel, Télex y Oficina Pública)
Operador/a Principal de 2da. Bilingüe (Telefonía, Télex y Oficina Pública)
Operador/a Principal de 2da. de Máquina de Registro Directo.
Maestro de 2da. de Líneas
Maestro de 2da. Revisor Guardahilos
Maestro de 1ra. revisador de equipos contra incendios
Maestro de 2da. reparador matafuegos
Maestro de 3ra. armador, reparador de conmutadores (Talleres)
Maestro de 2da. Revisor T.P.A.
Maestro de 2da. Revisor de Centrales Privadas
Maestro de 2da. Reparador de Máquinas de Oficina
Maestro de 2da. H Auxiliar
Maestro de 2da. Probador
Maestro de 2da. Probador de Puente Weasthorne
Maestro de 2da. Probador de Radiotransmisión
Maestro de 2da. Prueba y Control de Asignaciones
Maestro de 2da. de Oficios
Maestro de 2da. Instalador
Maestro de 2da. Empalmador
Maestro de 3ra. Electricista
Maestro de 3ra. Instalador de Equipos de Conmutación
Maestro de 3ra. Instalador de Onda Portadora
Maestro de 3ra. Instalador de Centrales Privadas
Maestro de 3ra. Instalador de Radiodifusión
Sobrestante Principal de 4ta.
Verificador de Materiales
Traductor
Ecónoma
Operador Principal de 2da. de Audiovisuales

CUADRO 14

Ayudante Despachante de Aduana
Auxiliar Especialista de 3era. Presurización
Controlista
Observador del Servicio (Tráfico)
Preparador Principal de Farmacia
Proyectista Principal Administrativo
Auxiliar Principal de 1ra. Especializado (ex-Auxiliar Principal de 1ra.)
Cajero
Rutinador Torrero Principal
Mayordomo
Maestro de 2da. Electricista
Maestro de 1ra. Revisor Guardahilos
Maestro de 1ra. Revisor T.P.A.
Maestro de 1ra. de Líneas
Maestro de 1ra. H Auxiliar
Maestro de 1ra. Empalmador
Maestro de 1ra. reparador matafuego
Maestro de 2da. armador y reparador de conmutadores (Talleres)
Maestro de 1ra. Revisor de Centrales Privadas
Maestro de 1ra. Instalador
Maestro de 1ra. Probador
Maestro de 1ra. Probador de Puente Weasthorne

Maestro de 1ra. Probador de Radiotransmisión
 Maestro de 1ra. de Prueba y Control de Asignaciones
 Maestro de 1ra. de Oficios
 Maestro de 1ra. Reparador de Máquina de Oficina
 Maestro de 2da. Instalador de Centrales Privadas
 Maestro de 2da. Instalador de Equipos de Conmutación
 Maestro de 2da. Instalador de Radiodifusión
 Maestro de 2da. Instalador de Onda Portadora
 Dibujante Especialista
 Sobrestante Principal de 3ra.
 Operador/a Principal de 1ra. Bilingüe (Telefonía, Télex y Oficina Pública)
 Operador Principal de 1ra. de Audiovisuales
 Verificador de 1ra. de Materiales
 Visitador Comercial
 Operador/a Principal de 1ra. de Máquina de Registro Directo
 Operador/a Principal de 1ra. de Perfoverificación
 Operador/a Principal de 1ra. de Graboverificación
 Gestor de Cuentas Finales
 Gestor de Cuentas de Gobierno
 Gestor de Avisos de Guía
 Inspector de Tarifas de Comercial (ex-Verificador de Tarifas)
 Auxiliar Enfermero/a Principal de 2da.

CUADRO 15

Auxiliar Especialista de 2da. de Presurización
 Observador Especializado del Servicio de Tráfico
 Observador Judicial
 Maestro de 1ra. armador, reparador de conmutadores (Talleres)
 Especialista Administrativo de 4ta. (Ex-Técnico de 4ta. Administrativo)
 Proyectista Principal (Ingeniería y Similares)
 Aceptador de 2da. de Equipos
 Especialista Administrativo de 4ta. de Radiología, Hemoterapia y Laboratorio
 Especialista Diseñador de Audiovisuales
 Maestro Especialista de Mantenimiento Urbano y Oficios
 Maestro Especialista de Radiotransmisión
 Maestro Especialista de Brigadas (ex-Oficial Encargado de Líneas)
 Maestro de 1ra. Electricista
 Maestro de 1ra. Instalador de Centrales Privadas
 Maestro de 1ra. Instalador de Equipos de Conmutación
 Maestro de 1ra. Instalador de Radiodifusión
 Maestro de 1ra. Instalador de Onda Portadora
 Supervisor/a Tráfico Plantel Télex y Oficina Pública
 Encargado de Fichero
 Encargado de Hojas de Corte
 Sub-Encargado de Dibujantes
 Sub-Encargado de Herramientas y Materiales
 Sub-Encargado de Depósito de Conservación
 Sub-Encargado/a de Perfoverificación
 Sub-Encargado/a de Graboverificación
 Sub-Encargado de Máquinas de Registro Directo
 Sub-Encargado/a Administrativo
 Secretario/a de Segunda
 Sobrestante Principal de Segunda
 Jefe de Central de 5ta.
 Traductor Principal

CUADRO 16

Auxiliar Especialista de 1ra. de Presurización
 Especialista de 4ta. (Ex-Técnico de Ingeniería y Similares)
 Especialista Administrativo de 3ra.
 Encargado/a Cómputos
 Encargado H Auxiliar
 Encargado Depósito de Herramientas y Materiales
 Especialista de 4ta. armador, reparador de conmutadores (Talleres)
 Encargado/a de oficina pública
 Encargado de Depósitos de Conservación
 Encargado de Sub-Almacenes
 Encargado de T.P.A.
 Encargado de Depósito Luz y Fuerza
 Encargado Torrero
 Especialista de 3ra. de Radiología, Hemoterapia y Lab.
 Especialista de 4ta. Instaladores de Centrales Privadas
 Especialista de 4ta. Instaladores de Equipos de Conmutación
 Especialista de 4ta. Instaladores de Radiodifusión
 Especialista de 4ta. Instaladores de Onda Portadora
 Especialista de 4ta. Mantenimiento Urbano Grupo "G"
 Sub-Encargado de Mesa de Pruebas (En Centrales de más de 10,000 abonados con repartidor funcionando en piso diferente a la Mesa de Prueba)
 Observador Principal de Servicio
 Observador Judicial Especializado
 Instructor de Central
 Ayudante de Auditor
 Ayudante de Inspector
 Capataz de Heliografía, Rotaprint y Xerox
 Capataz Flota de Automotores
 Capataz de Imprenta
 Capataz Relojero
 Capataz Talleres de Automotores
 Capataz de Brigada (Líneas)
 Capataz de División Talleres
 Capataz de Empalmadores
 Capataz de Reparación de Edificios
 Capataz de Taller de Aparatos
 Supervisor/a Mayor
 Supervisor/a Bilingüe
 Auxiliar Principal de 1ra. Enfermero/a
 Traductor Especialista
 Intendente
 Habilitado Pagador Zona de 2da.
 Instructora de Labores
 Jefe de Central de 4ta.
 Sobrestante Principal de 1ra.
 Inspector de Transmisión
 Especialista Programador de Audiovisuales
 Aceptador de 1ra.

CUADRO 17

Especialista administrativo de 2da.
 Especialista de 3ra.
 Especialista de 3ra. Instaladores de Centrales Privadas.
 Especialista de 3ra. Instaladores de Equipos de Conmutación
 Especialista de 3ra. Instaladores de Radiodifusión
 Especialista de 3ra. de Onda Portadora

Especialista de 3ra. Mantenimiento Urbano Grupo "G"
 Especialista de 2da. Radiología, Hemoterapia y Laboratorio
 Encargado de Sección
 Encargado de Garage
 Encargado/a de Asignaciones
 Encargado/a de Observadores del Servicio
 Encargado de Archivo de Ingeniería y construcciones
 Encargado de coordinación y representación
 Gestor de asesoría y jubilaciones
 Secretario/a de 1ra.
 Especialista de 3ra. armador, reparador de conmutadores (Talleres)
 Encargado de Revisadores de Centrales Privadas
 Encargado de Mesa de Pruebas
 Encargado General de Sub-Almacenes
 Encargado de Instaladores
 Encargado Regional de Guías
 Sobrestante Especialista
 Cabo/a Enfermero/a
 Encargado de Revisadores
 Instructor/a de Zona de Tráfico
 Instructor/a de Comercial
 Supervisor/a Mayor Bilingüe
 Observador Principal Judicial
 Jefe de Mesa de Pruebas en Centrales de 2da.
 Jefe de Central de 3ra.
 Jefe Relevante de Centrales
 Maestra Jardinera

CUADRO 18

Encargado de Turno de Tráfico
 Encargado General de Almacenes
 Encargado/a Secretaría de Distrito
 Encargado/a de zona comercial
 Especialista de 2da. armador, reparador de conmutadores de (Talleres)
 Encargado/a de zona tráfico
 Encargado de Puente de Weasthorne
 Encargado/a Sección Ingresos
 Encargado de Observadores Judiciales
 Especialista de 2da. de Ingeniería y Similares
 Especialista de 2da. Instaladores de Centrales Privadas
 Especialista de 2da. Instaladores de Equipos de Conmutación
 Especialista de 2da. Instaladores de Radiodifusión
 Especialista de 2da. Instaladores de Onda Portadora
 Especialista de 2da. de Mantenimiento Urbano e Inter-Urbano Grupo "G"
 Especialista Administrativo de 1ra.
 Capataz General de Taller de Automotores
 Segundo Jefe de Central de 2da.
 Instructor/a Bilingüe
 Jefe de Observadores del Servicio
 Supervisor de Transporte
 Encargado/a de Transporte
 Encargado/a de Guarderías

CUADRO 19

Encargado de Oficina General de Zona de 1ra. y 2da.

Encargado Electricista Repetidora y Carrier
 Encargado de Obras
 Encargado Electricista en Central de 1ra.
 Encargado C.I.B.A.
 Especialista de 1ra. de Ingeniería y Similares
 Especialista de 1ra. de Mantenimiento Interurbano
 Especialista de 1ra. de Instaladores de Onda Portadora
 Especialista de 1ra. de Instaladores de Equipos de Conmutación
 Especialista de 1ra. Instalador de Radiodifusión
 Especialista de 1ra. de Radiología, Hemoterapia y Laboratorio
 Jefe de Instalaciones
 Jefe de Mesa de Pruebas en Centrales de 1ra.
 Jefe de Revisadores de Centrales Privadas
 Jefe de Revisadores Guardahilos
 Jefe de Electricistas en Centrales de 2da.
 Jefe de Centrales de 2da.
 Jefe de Observadores Judiciales
 2do. Jefe de Central de 1ra.

CUADRO 20

Encargado Tráfico C.I.B.A.
 Sub Inspector
 Jefe de Equipos Móviles de Fuerza
 Jefe de Equipos Móviles de Radio-Enlace
 Jefe de Asignaciones
 Jefe Electricista de Repetidora y Carrier
 Jefe Electricista en Central de 1ra.
 Jefe de Central de 1ra.
 Jefe de Garage

ENCUADRE PERSONAL U.P.J.

CUADRO 21

Asistente de División
 Asistente de Dirección
 Asistente de Coordinadores y Representantes Laborales
 Asistente de Comisión Central de Reclamaciones
 Jefe de Reparaciones
 Jefe de Subzona de Tráfico
 Jefe Electricistas de Subzona

CUADRO 22

Apoderado División Compras
 Estadígrafo Especializado
 Jefe de Servicio de Tráfico (Bahía Blanca, La Plata, Sta. Fe, C. Centro, C. Sur, C. Oeste, C. Norte, C. Suburbio, Oeste C. Suburbio Norte e Información).

CUADRO 23

Asistente de Gerente
 Auditor
 Coordinador Capacitación

Coordinador de Despacho de Aduana
 Coordinador Sindical
 Inspector (Todas las Direcciones)
 Jefe de Servicio de Tráfico de 1ra. (Mar del Plata, Rosario, Córdoba, Buenos Aires, Larga Distancia, C. Este, C. I.B.A.)
 Segundo Jefe Secretaría Técnica Administrativa
 Supervisor de Operación y/o Mantenimiento (Estación Terrena)
 Supervisor de Sección
 Supervisor Flota B Móviles
 Supervisor Flota Almacenes Generales

CUADRO 24

Analista de Computación
 Analista Estadístico
 Analista Principal
 Asistente del Administrador General
 Coordinador Principal de Capacitación
 Jefe de C.O.T.I.
 Jefe de Requerimientos División Construcción
 Jefe de Secretaría de Distrito
 Jefe de Gestor Compras - Dirección de Transporte
 Jefe de Sector Zona La Plata (Transportes)
 Jefe de Sector Zona Conurbano Sur (Transporte)
 Jefe de Sector Zona Conurbano Norte (Transportes)
 Jefe de Sector Zona Conurbano Azul (Transportes)
 Jefe de Sector Zona Conurbano Litoral (Transportes)
 Jefe de Servicios Internos (Dto. 1º y 2º)
 Jefe de Terminal Radioenlace (D.M.I.)
 2do. Jefe de Taller Mecánico
 Supervisor de Equipos Bs. As. Interurbano (D.M.I.)
 Supervisor de Mantenimiento (D.M.I.)
 Supervisor Principal
 Supervisor Principal de Subalmacenes (Div. Norte y Sur)
 Supervisor Oficina de Guardia

CUADRO 25

Auditor de 1ra.
 Inspector Principal de Asignaciones
 Inspector de 1ra.
 Jefe de Asignaciones de Zona (División Central)
 Jefe Conservación Cables en Zona de 1ra. (Div. Norte y Sur)
 Técnico Especializado

CUADRO 26

Jefe de Mantenimiento Nodal (D.M.I.)
 Jefe de Tandem Automático Bs. As. (D.M.I.)
 Jefe de Télex Bs. As. (D.M.I.)
 Jefe Manual Bs. As. (D.M.I.)

Jefe Secretaría de División
 Jefe Secretaría Técnico Administrativa
 Jefe Terminal Automático Bs. As. (D.M.I.)
 Supervisor Centro Pruebas (C.I.B.A.)
 Supervisor de Mantenimiento Conmutación Telefónica (C.I.B.A.)
 Supervisor de Mantenimiento Conmutación Télex (C.I.B.A.)
 Supervisor Mantenimiento Terminales Radioeléctricas (C.I.B.A.)
 Técnico Supervisor

CUADRO 27

Analista Mayor
 Auditor Principal
 Coordinador y Representante Laboral
 Enlace y Contador de Gestoría
 Inspector Principal
 Jefe Almacenes Barracas y Coghlan
 Jefe Conservación Cables Coaxiales Plantel Exterior (D.M.I.)
 Jefe Conservación Cables Troncales y Aéreos Plantel Exterior (D.M.I.)
 Jefe de Central Bs. As. Interurbano (D.M.I.)
 Jefe de Equipo Conmutación Manual (D.M.I.)
 Jefe de Equipo Radioenlace Bs. As. (D.M.I.)
 Jefe Mantenimiento Redes Interurbanas (D.M.I.)
 Jefe de Equipos de Conmutación Automática (D.M.I.)
 Jefe Grupo Móviles Radioenlace (D.M.I.)
 Jefe Grupos Móviles de Fuerza (D.M.I.)
 Jefe de Grupos Móviles Múltiples (D.M.I.)
 Jefe Múltiples Bs. As. (D.M.I.)
 Jefe de Transmisión Interurbana (D.M.I.)
 Jefe de Servicios Internos
 Jefe de Turismo
 Jefe de Sector Operativo Estación Terrena
 Jefe de Rutas Aéreas interurbanas
 Jefe Plantel Interior Zona de 1ra.
 Jefe Plantel Exterior Zona de 1ra.
 Jefe de Subregión (D.M.I.)
 Jefe de Vigilancia
 Jefe de Transmisión Plantel Exterior (D.M.I.)
 Jefe de Zona de 2da.
 Jefe de Distrito Asignaciones
 Jefe de Taller Mecánico
 Secretario Comisión de Preadjudicaciones
 2do. Jefe de Sección 1ra.
 2do. Jefe de Zona de 1ra. (Tráfico, Ingeniería, Mantenimiento Urbano, Construcción y C.I.B.A.)
 2do. Jefe de Mantenimiento C.I.B.A.)
 Técnico Supervisor de 1ra.
 Verificador Comisión Ley 12.910
 Verificador de Sueldos
 Verificador de Ingresos

CUADRO 28

Analista Jefe
Auditor Principal de 1ra.
Coordinador Médico
Coordinador y Representante Laboral Principal
Coordinador Sanatorios
Gestor ante los Ministerios
Inspector Principal de 1ra.
Jefe Conservación Dto. 1ro. y 2do.
Jefe Contralor Asignaciones
Jefe Conservación Luz y Fuerza Dto. 1ro. y 2do.
Jefe de Sección O.P. y S.P.M. C.P.A.
Jefe de Seguridad en el Trabajo
Jefe de Coordinación Materiales y Herramientas
Jefe de Archivo y Correspondencia
Jefe de Conservación de Edificios (Dto. 1ro. y 2do.)
Jefe de Farmacia
Jefe de Mantenimiento (C.I.B.A.)
Jefe de Tráfico Internacional Telefonía y Télex (C.I.B.A.)
Jefe de Presurización
Jefe de Región (D.M.I.)
Jefe de Sección
Jefe de Servicio Interno y Vigilancia
2do. Jefe de Distrito
Jefe Zona Conservación Cable - Div. Central - (D.M.U.)
Jefe de Zona de 1ra. (En todas las Direcciones)
Jefe de Conservación Plantel Local Edificios y Servicios
Internos - D. Norte y Sur
Jefe de Auditoría Médica

CUADRO 29

Auditor Mayor
Coordinador (Administración)
Inspector Mayor
Jefe de Departamento
Jefe de Distrito
Jefe de Supervisión en Divisiones
Jefe de Conservación Edificios
Jefe Luz y Fuerza
2do. Jefe de División
Jefe de Construcción Redes Locales Norte

CUADRO 30

Coordinador General (Administración)
Jefe de División
Tesorero General

CUADRO 31

Director
Secretario General

CUADRO 32

Gerentes

CUADRO 33

Gerente General

modificaciones a las carreras y vuelcos por esta única vez

ASPIRANTES EN TODAS LAS ESPECIALIDADES

Se inician en cuadro 5; Medio oficiales cuadro 7; oficiales cuadro 8; oficiales de 1ª, cuadro 9; Maestros cuadro 10; Maestros de 4ª, cuadro 11; Maestros de 3ª, cuadro 12; Maestros de 2ª, cuadro 13; Maestros de 1ª, cuadro 14; Maestros Especialistas cuadro 15.

VUELCAN Los actuales aspirantes a Medio Oficial, los actuales Medio oficiales a oficiales; los actuales Maestros y oficiales Especializados de las distintas especialidades y oficios a Maestros de 1ª; los actuales oficiales de 1ª, y 2ª, como Maestros de 2ª; los actuales Oficiales a Maestros de 3ª. Los Maestros y Oficiales Especializados de todas las especialidades y oficios con más de 12 años en la EMPRESA a Maestros Especialistas. Los actuales Oficiales Encargados Grupo "L", cualquiera sea su antigüedad, a Maestros Especialistas.

ASPIRANTES A OPERADORAS EN TRAFICO PLANTEL, TELEX Y OFICINA PUBLICA

Se inician en cuadro 5; Operadora cuadro 8; Principal cuadro 9; principal de 4ª, cuadro 10; Principal de 3ª, cuadro 11; Principal de 2ª, cuadro 12; Principal de 1ª, cuadro 13; supervisores cuadro 15; Supervisores mayores cuadro 16.

VUELCAN Las actuales Aspirantes a operadora, las actuales Operadoras a Principal de 2ª, y las Operadoras Especializadas a Principal de 1ª, cualquiera sea su antigüedad en la EMPRESA. Similares vuelcos para los bilingües con un cuadro más.

AUXILIARES Y ASIGNADORES EN TODAS LAS DIRECCIONES

Se inician en cuadro 6; Especializados cuadro 8; Principales cuadro 9; Principales de 4ª, cuadro 10; Principal de 3ª, cuadro 11; Principal de 2ª, cuadro 12; Principal de 1ª, cuadro 13; Principal de 1ª, Especializada cuadro 14.

VUELCAN Los actuales principales de 1ª, cargo alcanzado por Promoción, al cuadro 14; los actuales Auxiliares y Asignadores Principales, a Principales de 1ª; los actuales Auxiliares y Asignadores Especializados a Principales de 2ª; y los actuales Auxiliares y Asignadores a Principales de 4ª.

ASCENSORISTAS, PORTEROS, SERENOS, SERENOS COMBINADOS, ORDENANZAS, MUCAMAS Y ENCERADORES

Se inician en el cuadro 6; Especializados cuadro 7; Principales cuadro 9; Estafetas cuadro 10.

VUELCAN Todos los cuadros 6 al cuadro 9, Celadoras. Se inician en el cuadro 7; Especializados cuadro 8; Principal cuadro 10, Encargada sala de Descanso, cuadro 12.

VUELCAN Los actuales principales a Encargada de Sala de Descanso, las actuales especializadas a Principal; y las Celadoras a Especializadas.

CHOFER Y GUINCHERO

Se inician en el cuadro 7; especializados, cuadro 8; Principal cuadro 9; Principal de 1ª, cuadro 10.

VUELCAN Los actuales choferes y guincheros al cuadro 10.

DIBUJANTES Se inician en cuadro 8; Principal de 4ª.

cuadro 10; Principal de 3ª, cuadro 11; Principal de 2ª, cuadro 12; Principal de 1ª, cuadro 13; Dibujante Especialista cuadro 14.

VUELCAN Los actuales dibujantes principales de 1ª., a Dibujantes Especialistas y los Principales a Principales de 1ª., los actuales Dibujantes a Principal de 2ª.

ENGRASADORES, LAVADORES Y LAVAPINTA CHASIS

Se inician en cuadro 6, especializados cuadro 8, principales cuadro 9.

VUELCAN Los actuales a Principales, cuadro 9.

AUXILIARES ENFERMEROS

Se inician en cuadro 10, Principal cuadro 11, principal de 4ª., cuadro 12; principal de 3ª, cuadro 13; principal de 2ª., cuadro 14; principal de 1ª, cuadro 16.

VUELCAN Los actuales a principal de 1ª.

PEON JARDINERO

Se inician como Peón en el cuadro 4, Jardinero cuadro 6; jardinero parquistas cuadro 7; jardinero especializado cuadro 9; jardinero principal cuadro 10.

VUELCAN Los actuales a jardinero principal cuadro 10.

MUCAMA DE GUARDERIA Y LABORATORIO

Se inician en el cuadro 7, especializadas cuadro 8, principal cuadro 10.

VUELCAN Las actuales a principales cuadro 10.

OPERADORES DE MAQUINAS DE REGISTRO DIRECTO

Se inician en el cuadro 9, principal de 4ª, cuadro 11; principal de 3ª, cuadro 12; principal de 2ª, cuadro 13; principal de 1ª, cuadro 14.

VUELCAN Los actuales operadores a principal de 1ª.

OPERADOR/A DE PERFOVERIFICACION Y GRABOVERIFICACION

Se inician en cuadro 7; principal cuadro 9, principal de 4ª, cuadro 10; principal de 3ª, cuadro 11, principal de 2ª, cuadro 13; principal de 1ª, cuadro 14.

VUELCAN Los actuales principales a principal de 1ª.; los actuales especializados a principal de 2ª. y los actuales operadores a principal de 3ª.

OBSERVADORES DEL SERVICIO

Se inician en el cuadro 14; especializados cuadro 15; principal cuadro 16.

OBSERVADOR JUDICIAL

Se inician y vuelcan con un cuadro más que el OBSERVADOR DEL SERVICIO.

PEONES

Se inician en el cuadro 4, especializados cuadro 6; especializados de 1ª, cuadro 7, principal cuadro 8.

VUELCAN Los actuales peones a principales cuadro 8.

PEONES DE CARGA Y DESCARGA

Se inician en el cuadro 4, especializados cuadro 6, especializados de 1ª, cuadro 7, principal cuadro 8, embalador cuadro 9; embalador especializado cuadro 10.

VUELCAN Los actuales peones de carga y descarga a principal; y los actuales embaladores a embaladores especializados cuadro 10.

PROBADORES DE RADIO Y TRANSMISION

Se inician en el cuadro 9; Maestros de 4ª, cuadro 11, Maestros de 3ª, cuadro 12; Maestros de 2ª, cuadro 13, Maestros de 1ª, cuadro 14; Maestros Especialistas cuadro 15.

VUELCAN Los actuales Maestros a Maestros de 1ª, y los actuales Maestros con más de 12 años de antigüedad en la EMPRESA, a Maestros Especialistas, cuadro 15. Los actuales Oficiales a Maestros de 2ª, y los actuales Probadores a Maestros de 3ª.

REPARADOR DE MAQUINAS DE OFICINA

Se inician en el cuadro 8, oficial de 1ª, cuadro 9; Maestro cuadro 10, Maestro de 4ª, cuadro 11; Maestro de 3ª, cuadro 12; Maestro de 2ª, cuadro 13; Maestro de 1ª, cuadro 14.

VUELCAN Los actuales maestros a maestros de 1ª., y los actuales reparadores a maestros de 2ª.

RUTINADOR TORRERO

Se inician en el cuadro 9; especializados cuadro 12, principal cuadro 14.

VUELCAN Los actuales Rutinadores torreros a especializados, y los especializados a principales.

RECOLECTOR DE T.P.A.A.

Se inician en el cuadro 6, especializados cuadro 7; principal cuadro 9.

VUELCAN Los actuales recolectores a principal cuadro 9.

REPARADOR MATAFUEGOS, REVISADOR EQ. CONTRA INCENDIO

Se inician en el cuadro 5, medio oficial cuadro 7; oficial cuadro 8, maestro revisador cuadro 9; maestro reparador cuadro 10; maestro de 4ª, cuadro 11, maestro de 3ª, cuadro 12, maestro de 2ª, cuadro 13, maestro de 1ª, cuadro 14.

VUELCAN Los actuales reparadores matafuegos y reparador de 1ra. los actuales revisadores de equipo contra incendio a maestros de 2ª.

SOBRESTANTES

Se inician en el cuadro 10, principal cuadro 12; principal de 4ª, cuadro 13; principal de 3ª, cuadro 14; principal de 2ª, cuadro 15, sobrestante especialista cuadro 17, principal de 1ª, cuadro 16.

VUELCAN Los actuales sobrestantes principales con más de 12 años de antigüedad en la EMPRESA a especialistas; con menos antigüedad a principal de 1ª. Los actuales especializados a principal de 2ª, y los actuales sobrestantes a principal de 3ª.

OFICIAL PROBADOR PUENTE WEASTHONE

Se inician como oficiales cuadro 8, oficial de 1ª, cuadro 9, maestro cuadro 10, maestros de 4ª, cuadro 11, maestro de 3ª, cuadro 12, maestro de 2ª, cuadro 13; maestro de 1ª, cuadro 14, maestro especialista cuadro 15.

VUELCAN Los actuales maestros con más de 12 años de antigüedad en la EMPRESA, a maestros especialistas, los maestros a maestros de 1ª, y los actuales oficiales a maestros de 2ª.

TRADUCTOR

Se inician en el cuadro 13, principal cuadro 15, especialistas cuadro 16.

VUELCAN Los actuales traductores técnicos a especialistas, los actuales traductores a principales.

PROYECTISTAS Y ESPECIALISTAS DE INGENIERIA Y SIMILARES CARRERAS TECNICAS AL 31-5-75

Se inician en el cuadro 11; especializados cuadro 13, principal cuadro 15; especialistas de 4ª, cuadro 16; especialistas de 3ª, cuadro 17, especialistas de 2ª, cuadro 18; especialistas de 1ª, cuadro 19.

VUELCAN Los actuales proyectistas principales a especialistas de 4ª, los actuales proyectistas a proyectistas prin-

cipales; los actuales especialistas de 4ª, a 3ª; los de 3ª, a 2ª; en el futuro los vuelcos automáticos alcanzarán al proyectista hasta principal, como así también los especialistas mantendrán los vuelcos automáticos en las condiciones del Convenio 103/73.

PROYECTISTAS Y ESPECIALISTAS ADMINISTRATIVOS

Se inician en el cuadro 10, especializados cuadro 12, principal cuadro 14; especialistas de 4ª, cuadro 15, especialistas de 3ª, cuadro 16, especialistas de 2ª, cuadro 17, especialistas de 1ª, cuadro 18.

VUELCAN Los actuales proyectistas principales a especialistas de 4ª, los actuales proyectistas a principal, los especialistas de 4ª, y 3ª, tendrán idénticas condiciones de vuelcos que las establecidas para INGENIERIA.

ESPECIALISTAS DE MANTENIMIENTO INTERURBANO Y SIMILARES

Se inician en el cuadro 5 como aspirantes, medio oficial cuadro 7, oficial cuadro 9, oficial de 1ra, cuadro 10, maestro cuadro 11, maestro de 4ª, cuadro 12, maestro de 3ª, cuadro 13, maestro de 2ª, cuadro 14, maestro de 1ra, cuadro 15, especialistas de 4ª, cuadro 16; especialistas de 3ª, cuadro 17, especialistas de 2ª, cuadro 18, especialistas de 1ra, cuadro 19.

VUELCAN Los actuales aspirantes a medio oficiales; los actuales medio oficiales a oficiales; los actuales oficiales a maestros de 2ª; los actuales maestros con más de 12 años de antigüedad en la EMPRESA, a especialistas de 4ª. Con menos antigüedad, a maestros de 1ª. Los actuales especialistas de 4ª, a 3ª, y los de 3ª a 2ª, manteniéndose los vuelcos similares a INGENIERIA.

MANTENIMIENTO URBANO GRUPO "G", ESPECIALISTAS Y SIMILARES

Carrera y vuelcos similares a la anterior hasta especialista de 2ª.

ESPECIALISTAS DE LABORATORIO, HEMOTERAPIA, RADIOLOGIA Y SIMILARES

Se inician en el cuadro 15 como especialistas de 4ª; especialistas de 3ª, cuadro 16; especialistas de 2ª, cuadro 17; especialistas de 1ª, cuadro 19.

VUELCAN Los actuales técnicos de laboratorio con 12 años de antigüedad en la EMPRESA, a especialistas de 1ª, con menos antigüedad, a especialistas de 2ª.

AUXILIARES DE PRESURIZACION

Se inician en el cuadro 11, auxiliar especialista principal cuadro 12, auxiliar de 4ª, cuadro 13, auxiliar de 3ª, cuadro

14, auxiliar de 2ª, cuadro 15, auxiliar de 1ª, cuadro 16.

VUELCAN Los actuales auxiliares técnicos principales a especialistas de 1ª., los actuales auxiliares técnicos a especialistas de 2ª.

PREPARADOR DE FARMACIA

Se inician en el cuadro 9, especializado cuadro 12, principal cuadro 14.

VUELCAN Los actuales preparadores a principales.

PEON DE EQUIPOS Se inician en el cuadro 4; vuelcan a aspirantes a medio oficial grupo "G" cuadro 5.

OPERARIOS ROMPEPAVIMENTO

Se inician en el cuadro 8, Especializados cuadro 9, maquinistas cuadro 10.

VUELCAN Los actuales operarios a especializados cuadro 9.

ASISTENTE DENTAL

Se inician en el cuadro 10; Especializados cuadro 11; Principal cuadro 12.

VUELCAN Los actuales Asistentes a Principales.

PRUEBA Y CONTROL DE ASIGNACIONES

Para el vuelco, igual que Revisadores y Maestros hasta cuadro 14.

Todo el personal que hubiere volcado por los Roles a la Carrera Administrativa, y que no le alcanzare el vuelco en las máximas categorías de este reencuadre, será considerado por UNICA VEZ, y dado su antigüedad en la Empresa, como Auxiliar de 4ª.

Todo el personal de Operación de TRAFICO, ADMINISTRATIVO, MANTENIMIENTO URBANO e INTERURBANO, que por razones de reestructuración, salud o accidentes de trabajo, mantuviesen categorías que no fueren modificadas por los Vuelcos Automáticos, se volcarán por Unica Vez y en consideración a su antigüedad en la Empresa, en el máximo de la carrera que en cada caso corresponda, al solo efecto salarial.

Las especialidades que no han sido mencionadas y cuyas carreras sean similares a las aquí mencionadas, tendrán idénticas condiciones de vuelcos, por esta UNICA VEZ.

Los actuales capataces de Luz y Fuerza, pasan a denominarse Especialistas de 3ª., anulándose en lo sucesivo el precitado cargo de Capataz de Luz y Fuerza.

A continuación, transcribimos nuevos VUELCOS de grupos de trabajadores que no figuraban anteriormente, como así también las FE DE ERRATAS dentro de los Vuelcos Automáticos que fueron omitidos involuntariamente.

PRECEPTORES CENTRO DE CAPACITACION

Se inician en el Cuadro 11; Principal Cuadro 13.

VUELCAN Los Actuales Celadores del Centro de Capacitación a Preceptores Principales.

CHOFERES Y GUINCHEROS

Se inician Cuadro 7; Especializado Cuadro 8; Principal Cuadro 10 y Principal de 1ra. Cuadro 11.

VUELCAN Los actuales Choferes y Guincheros al Cuadro 11.

OBSERVADOR DE SERVICIO

VUELCAN Los actuales a Principales Cuadro 16.

OBSERVADOR JUDICIAL

VUELCAN los actuales a Principales Cuadro 17.

REPARADOR DE MATAFUEGO

Se inician Cuadro 5; 1/2 Oficial Cuadro 7; Oficial Cuadro 8; Maestro Cuadro 10; Maestro de 4ta. Cuadro 11; Maestro de 3ra. Cuadro 12; Maestro de 2da. Cuadro 13; Maestro de 1ra. Cuadro 14.

VUELCAN Los actuales Reparadores Matafuego a Maestro Reparador de 1ra. Cuadro 14.

REVISADOR DE EQUIPO CONTRA INCENDIO

Se inicia Cuadro 5; 1/2 Oficial Cuadro 7; Oficial Cuadro 8; Maestro Revisor Cuadro 9; Maestro de 4ta. Cuadro 10; Maestro de 3ra. Cuadro 11; Maestro de 2da. Cuadro 12; Maestro de 1ra. Cuadro 13.

VUELCAN Los actuales Revisadores de Equipo Contra Incendios a Maestros Revisadores de 1ra.

INSTALADORES DE EQUIPOS DE CONMUTACION ONDA PORTADORA, CENTRALES PRIVADAS, RADIO, RADIO DIFUSION Y ARMADORES Y REPARADORES DE CONMUTADORES en (TALLERES), MANTENIMIENTO URBANO GRUPO G

Carrera y Vuelcos similares a la anterior hasta Especialista de 2da.

Los actuales CAPATACES DE REPARACION CONMUTADORES (TALLERES) pasan a denominarse Especialistas de 3ra. Anulándose en lo sucesivo el precitado cargo.

TECNICOS ESPECIALIZADOS

VUELCAN A técnicos Supervisores.

TECNICOS SUPERVISORES

VUELCAN A Técnicos Supervisores de 1ra.

CAPITULO I

articulado de la nueva convención colectiva de trabajo

vigencia temporal ámbito de aplicación.

Artículo 1º — Las disposiciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo, comprenden a todos los trabajadores de la actividad telefónica de las Empresas prestatarias de dichos servicios y actividades afines, sean éstas de carácter Nacional, Provincial, Municipal, de Capital Privado, Mixto, Cooperativas, etc., creadas o a crearse en todo el ámbito del País, y cuya representatividad ejerce la FEDERACION DE OBREROS Y EMPLEADOS TELEFONICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA o sus Sindicatos.

Artículo 2º — La presente Convención Colectiva de Trabajo rige a partir del 1 de junio de 1975 y hasta el 31 de mayo de 1976, debiendo iniciarse las tratativas para su renovación el 1º de febrero de 1976.

Artículo 3º — Los ajustes a que de lugar la aplicación de la presente Convención, se harán extensivos al trabajador

que haya egresado, por cualquier razón, dentro de la fecha de su vigencia y antes de la efectivización de la Convención. Igual derecho corresponderá a los derecho-habientes del trabajador que haya fallecido durante ese período.

PERSONAL COMPRENDIDO - ENCUADRE

Artículo 4º — El personal comprendido será encuadrado conforme al detalle que obra en el Anexo I, que forma parte integrante de la presente Convención. Por esta única vez, el encuadramiento se efectuará de acuerdo con los requisitos establecidos en el Anexo II de la misma.

La creación de nuevas funciones no previstas en este encuadre deberán ser pactadas en el seno de la Comisión Central de Reclamaciones.

CAPITULO II

condiciones generales de trabajo, lugar de asiento

Artículo 5º — Todo trabajador tiene como lugar de asiento la oficina, concentración, taller o campamento donde revista, donde tomará y dejará servicio, de acuerdo con el horario que tenga establecido, excepto en los casos previstos en el artículo 49º.

SUGERENCIAS

Artículo 6º — El trabajador tiene derecho a formular sugerencias o presentar iniciativas tendientes a mejorar la prestación de los servicios. Las mismas deberán ser evaluadas por el organismo técnico que compete en cada caso, en un plazo no mayor de 180 días de su presentación, debiéndose notificar al trabajador del juicio que merezcan, dejando la pertinente constancia en el legajo personal. En los casos en que acrediten un valor extraordinario, merecerán una compensación económica —por única vez—, cuyo monto será fijado en el dictámen de referencia y acordado por la Comisión Central de Reclamaciones.

Artículo 7º — Toda sugerencia, iniciativa, reclamación o cualquier otro escrito que formule el trabajador, deberá hacerlo con copia, guardando la forma y el respeto debido, siendo obligación de su superior inmediato, acusar recibo, suscribiendo y fechando en el acto el duplicado que deberá entregar al trabajador. De igual manera, en toda notificación que se le haga firmar, deberá entregársele copia autenticada de la misma.

RECLAMOS O APELACIONES

Artículo 8º — Todo reclamo o apelación deberá tener como único fin, fundamental los derechos que le asisten al trabajador, refiriendo las razones ya conocidas, o ampliándolas, con nuevos elementos de prueba. Las reclamaciones que se aparten de estas normas, para entrar a juzgar los procedi-

mientos de los miembros de cualquiera de los organismos paritarios intervinientes, serán rechazadas por éstos, sin perjuicio de que el o los afectados, puedan efectuar las denuncias de los hechos que estimen han lesionado sus derechos, ante las Empresas o la Organización Gremial según corresponda.

VACANTES

Artículo 9º — La contratación de personal y/o servicios, no afectará la estabilidad ni las condiciones de labor de los trabajadores, y se efectuará con previo acuerdo paritario.

Artículo 10º — Las vacantes que existieren o se crean en el ámbito de las Empresas, cuando éstas no signifiquen promoción, serán cubiertas por personal de las mismas, que tengan interés en su cobertura. Para cumplimentar lo anteriormente expuesto, las vacantes se le ofrecerán a los trabajadores que desempeñen sus tareas en la localidad o zona en que se produzcan éstas, dándosele prioridad al efectivo, y de acuerdo al Régimen de Promociones. En todos los casos cubrirá la vacante en la categoría inicial de la especialidad. De no existir interesados, la cobertura de las vacantes, se hará de acuerdo a lo establecido en el artículo 11º del presente.

Artículo 11º — Las vacantes que se creen o produzcan dentro de las dotaciones de cada Sección, especialidad, etc., deberán ser cubiertas, en primer término, con personal de las Empresas que esté interesado en ocuparlas. En tal sentido, se pondrá en práctica el procedimiento establecido en el Régimen de Promociones, que forma parte del presente Convenio. El ingreso del trabajador corresponderá cuando no sea posible cubrir las vacantes en un todo de acuerdo con las normas previstas anteriormente.

- 1º) Se establece que el 50 % de los ingresos de todas las especialidades y categorías correspondientes al Convenio Colectivo de Trabajo, será postulado por la Bolsa de Trabajo Sindical; las Empresas y la Organización Gremial, cumplimentarán en primer lugar las prioridades establecidas en el artículo 12º del Convenio.
- 2º) A los efectos de determinar las vacantes correspondientes, se tendrán en cuenta el área de cada Sindicato de F.O.E.T.R.A., especialidad y categoría correspondientes.
- 3º) Las Empresas comunicarán a F.O.E.T.R.A. las vacantes a cubrir, quien elevará la lista de postulantes dentro de los treinta días; cuando razones imperiosas de servicios requieran un plazo menor, se pondrá en conocimiento del gestor oficial de la Bolsa Sindical.
- 4º) En caso de ser rechazado el candidato propuesto por F.O.E.T.R.A., por causas justificadas, ésta tendrá derecho a su reemplazo por otro aspirante.
- 5º) F.O.E.T.R.A., designará gestor oficial y único de Bolsa.
- 6º) F.O.E.T.R.A., elevará a las Empresas un formulario, que contendrá todos los datos personales exigidos a los aspirantes a ingresar.
- 7º) Los pedidos de reingreso que formule F.O.E.T.R.A., serán considerados dentro del cupo que le corresponde.

Artículo 12º — Para cubrir las vacantes que se produzcan se respetará el siguiente orden de prioridades:

- 1º) En caso de fallecimiento del titular, tendrán prioridad el cónyuge superviviente o descendientes y ascendientes.
- 2º) Tendrán prioridad los descendientes del titular en actividad o jubilado.
- 3º) En caso de la primera prioridad se aplicará con flexibilidad, la reglamentación que se exige para el ingreso del trabajador, según cada caso en particular.
- 4º) Independientemente de las prioridades precedentemente establecidas, en el supuesto previsto en el inc. 1º), deberá incorporarse obligatoriamente, a uno de los familiares allí indicados, a su solo pedido, afectando numéricamente la vacante del trabajador fallecido.

Artículo 13º — Los ingresos corresponden al Cuadro Inicial de cada especialidad debiendo reunir los postulantes las condiciones físicas para el puesto a desempeñar, sin que sea inconvenientes la edad o defectos que no influyan en su desempeño.

CAPACITACION

Artículo 14º — Las Empresas enviarán a los trabajadores a capacitarse en las materias de su especialidad. El período de duración de los cursos de capacitación será proporcional a la importancia de la materia y la enseñanza a impartir; durante los mismos el alumno cumplirá su jornada efectiva en la escuela o centro de capacitación.

- a) En aquellos casos en que por razones de servicio, economía o distancia, no sea posible la concurrencia de los trabajadores a los centros de capacitación, éstos se dictarán por personal docente en el lugar de asiento o por correspondencia, pero los exámenes se cumplirán en la Escuela de Zona, abonándose los beneficios a que diere lugar el traslado de los alumnos.
- b) Los estudios cursados y aprobados, darán lugar a la extensión de los certificados correspondientes. Ambas partes se comprometen a gestionar de las autoridades competentes, la validez de los planes de estudio y certificados extendidos dentro de los programas de enseñanza oficial.
- c) Los alcances del presente artículo abarcan a todo el personal comprendido dentro de la presente Convención Colectiva.
- d) Los trabajadores de las Empresas comprendidas dentro de la presente Convención, pueden a su solicitud, participar de los cursos que dictan los centros de capacitación de la E.N.Tel., siempre que ésta disponga de las vacantes correspondientes y sin afectar por ello la capacitación de sus propios trabajadores.
- e) Tiene prioridad para concurrir a los cursos de capacitación el trabajador que no lo haya hecho hasta el presente y de éstos el más antiguo.
- f) Las Empresas brindarán capacitación a los aprendices, a efectos de dotarlos de una base de conocimientos sólida, que le permita ir accediendo a niveles más complejos de la especialidad, desde una formación sistemática.

Las Empresas se comprometen a brindar a los trabajadores la capacitación necesaria para la categoría en que revistan, debiendo establecer, en un lapso de 180 días, cuáles son los cursos necesarios para cada nivel, y por Especialidad. Asimismo, se deberán establecer en dicho plazo, los mecanismos que permitan a los trabajadores, mediante la capacitación correspondiente, los cambios de especialidad orientados al desarrollo total de las aptitudes potenciales de los mismos, al tiempo que aseguren canales de ascenso para todos los trabajadores telefónicos.

REINGRESOS — RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD REDUCCION DE PERSONAL

Artículo 15º — El personal de las Empresas que reingresa —salvo el que lo haya hecho con funciones de supervisión—, será sometido a un examen sobre temas de su especialidad en el organismo de capacitación respectivo, el que determinará en qué categoría podrá ser reingresado, como resultado de las pruebas de aptitud realizadas. Cumplidos 6 (SEIS) meses de haberse operado el reingreso, el trabajador deberá ser evaluado, y en caso de que su reincorporación se hubiere efectuado en un nivel menor al que revistaba en el momento de su egreso, el Jefe responsable, de acuerdo al concepto obtenido en la practicada evaluación, gestionará el correspondiente reajuste de la posición de revista del causante, que podrá alcanzar la categoría que ocupara en el momento de su egreso.

En cuanto al personal de supervisión, podrá reingresar en la categoría máxima de su especialidad sin que ello implique

cargos de supervisión.

El reajuste de la antigüedad del personal reingresado y del que ingrese, acreditando servicios en reparticiones nacionales, se efectuará el primer día del mes siguiente de haber sido evaluada. Con respecto a este último, deberá presentar la certificación respectiva con 3 (TRES) meses de anticipación a ese término.

La antigüedad se computará de la siguiente forma, a los efectos que en cada caso se especifica:

- a) Al trabajador que acredite antigüedad en las Empresas Telefónicas Cooperativas del País, existentes o desaparecidas, a todos los efectos del Convenio, cualquiera fuera el medio fehaciente de comprobación.
- b) Al trabajador que acredite antigüedad en otras reparticiones nacionales, provinciales y municipales, se les reconocerá a los efectos de los pasos por antigüedad.
- c) Al trabajador de medio tiempo que pase a desempeñarse con horario de tiempo entero, se le computará el tiempo trabajado a razón de un mes por cada 140 (CIENTO CUARENTA) horas. Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente se respetará la antigüedad ya acreditada hasta el presente, de conformidad con lo establecido en el artículo 23º del Escalafón Único - Decreto Nº 21724/47.
- d) Se deducirán las licencias sin goce de sueldo y suspensiones por períodos continuados de 30 (TREINTA) días o más.
- e) Los servicios prestados en la Administración Nacional, Provincial, o Municipal, que hayan originado pensión, jubilación o retiro, servicios docentes o auxiliares de la docencia, que se cumplen simultáneamente con el ejercicio de un cargo en las Empresas, no serán computados.
- f) Al trabajador operador de suplencia por hora se le computará, a todos los efectos, 1 (UN) mes de antigüedad por cada 140 (CIENTO CUARENTA) horas efectivas de trabajo.
- g) Al trabajador de temporada por mes, se le computará, a todos los efectos, el total de tiempo trabajado.
- h) Al trabajador accidental u ocasional, se le computará la antigüedad en la forma que se establece en el Régimen respectivo, que forma parte del presente Convenio.

Artículo 16º — Los cambios de sueldo por modificación de antigüedad se computarán desde el primer día del mes siguiente de cumplido este requisito.

Artículo 17º — En los casos en que por razones justificadas, como disminución de abonados o cesación de trabajo, las Empresas estén obligadas a reducir el número de sus trabajadores, deberán agotar todos los recursos, para darles a éstos previa su conformidad, una ubicación dentro de otra oficina, zona o distrito, de acuerdo a su especialidad y jerarquía, o en cualquier otra especialidad o función que aceptase. Luego se procederá a prescindir de los servicios del menos antiguo, y, entre el que hubiese ingresado en un mismo semestre, por el de menos cargas de familia, aunque con ello se alterase lo primero, debiendo abonársele la indemnización a que hubiere lugar, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 68º de la presente Convención Colectiva, en un término no mayor de 30 (TREINTA) días

de la fecha de cesación.

El trabajador que egrese por las causas indicadas precedentemente, tendrá prioridad para su reingreso sobre todo otro postulante, en los puestos donde puedan ser aplicados sus conocimientos. Para los fines expuestos, el trabajador dado de baja debe comunicar su cambio de domicilio, si así sucediese, a las Empresas y a la F.O.E.T.R.A.

El reingreso se hará teniendo en cuenta el principio establecido precedentemente, debiendo comunicar su aceptación dentro de las 48 (CUARENTA Y OCHO) horas de haber recibido la notificación, y deberá tomar servicio en un plazo no mayor de 15 (QUINCE) días, salvo casos de fuerza mayor en cuyas circunstancias el mismo se prolongará hasta 30 (TREINTA) días, sin perder por ello su prioridad para una próxima vacante, en caso de no concretarse el reintegro en la forma establecida.

Cuando se produzcan reestructuraciones o modificaciones determinadas por innovaciones técnicas, administrativas o de cualquier índole, a los trabajadores reubicados, en ningún caso se les podrá rebajar su sueldo y categoría.

Para la aplicación de este artículo, deberá contarse con la conformidad Gremio - Empresa.

Artículo 18º — El trabajador que hubiese iniciado el trámite para acogerse a los beneficios de la jubilación por invalidez, o aquél que ya la tuviere acordada, tendrá derecho a la reincorporación inmediata —conservando su categoría— una vez desaparecidas las causas que motivaron su alejamiento. A tal efecto, inmediatamente de la presentación del certificado, por parte del Instituto Nacional de Previsión Social, las Empresas, a través del organismo médico, determinarán qué funciones podrá realizar, de acuerdo con su capacidad laborativa.

TRABAJADORES ACCIDENTALES Y DE SUPLENCIA

Artículo 19º — Créase una Comisión Empresa - Gremio, que en un plazo de 120 (CIENTO VEINTE) días analizará y dispondrá las modificaciones que sea necesario introducir a los Regímenes de Trabajo para Peones accidentales u ocasionales u de suplencia, integrantes de la Convención Colectiva de Trabajo Nº 103/73.

Hasta tanto se expida la citada Comisión, mantendrán su vigencia las disposiciones de los Regímenes aludidos, en lo que hace a las condiciones de trabajo.

CAMBIO DE ESPECIALIDAD

Artículo 20º — Todo trabajador que después de haber alcanzado una categoría determinada, en una especialidad, se viere obligado a cambiar esta última por razones ajenas a su voluntad, como ser: enfermedad, accidente, incapacidad parcial u otros motivos físicos o mentales —debidamente certificados por autoridad médica competente—, será asignado a una especialidad afín u otra para la que se encuentre en condiciones de desempeñarse, manteniendo el derecho de ser reintegrado a sus funciones, una vez desaparecidas las causas que motivaron el movimiento. El trabajador en

esas condiciones que desee continuar su carrera en la especialidad de origen, deberá estar físicamente capacitado para reintegrarse a la misma. Ninguno de estos cambios significará rebaja de categoría o perjuicio para su carrera en las Empresas.

Artículo 21º — En los casos de enfermedad prolongada que inhabilite al trabajador para el desempeño de su función específica, al cumplirse 180 (CIENTO OCHENTA) días —estando o no en servicio—, el organismo médico de las Empresas determinará la conveniencia o no, de efectuar el cambio de tareas en forma definitiva. De existir disidencia en cuanto al fallo emitido, se procederá a constituir una Junta Médica, con participación del médico tratante, y el de la autoridad de aplicación, quienes dictaminarán en definitiva.

Se constituirá una Comisión Permanente Empresa - Gremio, que dispondrá la reubicación de los trabajadores en tales condiciones, los que, de acuerdo con sus aptitudes, serán orientados hacia otras especialidades, brindándoseles la capacitación complementaria que sea menester. Los referidos movimientos se efectuarán, sin pérdida de categoría ni sueldo.

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 22º — La jornada de trabajo queda establecida de acuerdo a los siguientes:

a) Trabajadores de operación de REPARACIONES: Cumplirá jornada corrida de 6 horas y media; 6 netas de trabajo.

Trabajadores de operación de TRAFICO; Sala de Comunicaciones, Oficinas Públicas, Observadores del Servicio e Instructores. En centrales de 1ª, cumplirá jornada corrida de 6 y media horas, 6 netas de trabajo.

En centrales de 2ª, 3ª, y 4ª, con 3 (TRES) o más posiciones, el 75 % (SETENTA Y CINCO POR CIENTO) cumplirá jornada continua de 6 y media horas, de trabajo efectivo. Y el veinticinco por ciento (25 %) restante, jornada alternada de 6 horas netas en total, excepto el personal que no posea 2 (DOS) años de antigüedad, el cual tendrá jornada alternada de 6 y media horas efectivas, y cumplida esa antigüedad pasará automáticamente de 6 horas netas.

En centrales de 4ª, con menos de 3 (TRES) posiciones y 5ª, categoría, jornada de 8 (OCHO) horas diarias.

Para operadores de medio tiempo en centrales de 1ª, 2ª y 3ª categoría 2 (DOS), 2 y media; 3, 3 y media, y 4 horas corridas.

Se constituirá una Comisión Empresa—Gremio que analizará la viabilidad de la aplicación del horario corrido en las centrales de TRAFICO, la que deberá expedirse en un plazo no mayor de 120 (CIENTO VEINTE) días de la fecha de vigencia de la presente Convención.

- b) 6 (SEIS) horas continuadas para el que desempeñe tareas insalubres.
- c) 6 1/2 (SEIS Y MEDIA) horas corridas para el que desempeñe tareas nocturnas.
- d) 7 (SIETE) horas de trabajo continuadas para el trabajador que no se encuentre especificado en alguno de los incisos anteriores.

e) Los trabajadores comprendidos en los cuadros 21 en adelante, cumplirán jornada discontinua de 9 (NUEVE) horas diarias —45 (CUARENTA Y CINCO) semanales.

Créase una Comisión Empresa—Gremio que determinará la retribución que se asignará a dichos trabajadores, en función de la mayor prestación horaria.

Artículo 23º — El personal femenino de operación de TRAFICO, cubrirá únicamente los turnos comprendidos dentro del horario de 6 (SEIS) a 20 (VEINTE) horas en las centrales de 1ª, y de 7 (SIETE) a 20 (VEINTE) horas, en las centrales de 2ª, 3ª, 4ª, y 5ª.

Artículo 24º — Los operadores de medio tiempo no deberán desempeñarse con horarios inferiores a 2 (DOS) horas, ni mayores de 4 (CUATRO). Con respecto a los operadores que actualmente cumplen horario de 4 (CUATRO) horas y media, y 5 (CINCO) horas, se les asignará jornada completa, en su lugar de asiento, a medida que las posibilidades del servicio así lo permitan.

a) En ningún caso se reducirá el horario de trabajo, salvo que medio expreso pedido del interesado.

b) Los aumentos de horario se efectuarán por orden de antigüedad y se comunicarán con 15 (QUINCE) días de anticipación como mínimo.

Los trabajadores que deseen reducir o aumentar sus horarios, lo solicitarán por escrito, con 1 (UN) mes de anticipación, y los pedidos se complacerán por riguroso turno de antigüedad, cuando corresponda efectuar ajustes de horario.

c) Los horarios de los trabajadores de medio tiempo serán fijos y continuados y no excederán en su cumplimiento de la 1 (UNA) hora, salvo en los casos de emergencia que determina el artículo 26º.

Artículo 25º — El trabajador que se desempeñe en centrales de 4ª, categoría con menos de 3 (TRES) posiciones, y de 5ª, categoría, percibirá una compensación fija y permanente del 30 % (TREINTA POR CIENTO) sobre su sueldo, por la mayor cantidad de horas de trabajo.

EMERGENCIA

Artículo 26º — Créase una Comisión Empresa—Gremio, que en un plazo no mayor de 120 (CIENTO VEINTE) días analizará y determinará qué tareas deberán conceptuarse en lo sucesivo como de emergencia.

Artículo 27º — El trabajador convocado en casos de emergencia, se lo considerará en servicio, desde el momento en que salga de su domicilio para presentarse en el lugar que se le haya indicado, computándosele el tiempo de acuerdo a la escala prevista en el artículo 49º, sin perjuicio de cualquier otro beneficio que corresponda.

En los días no laborables, 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 prescripto en el artículo 29º.

Artículo 28º — Para los planes de expansión y en los casos de emergencia, cuando falte mano de obra en el lugar o la que haya sea insuficiente, podrán concurrir cuadrillas de otro Distrito o Zona, previo aviso al Sindicato de su jurisdicción. En esos casos actuará bajo la supervisión de la Jefatura local.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 29º — Las Empresas abonarán con el 50 % (CINCUENTA POR CIENTO) de recargos las horas extraordinarias que excedan la jornada normal de tareas y con el 100 % (CIEN POR CIENTO) las que se cumplan en días sábados, domingos, feriados nacionales y provinciales.

- a) Las jornadas extraordinarias se asignarán en forma rotativa a los trabajadores, dentro de cada especialidad y categoría, no pudiendo realizarse éstas fuera de la misma y del organismo a que pertenezcan.
- b) La realización de éstas será voluntaria y no se efectuarán en las tareas consideradas insalubres, salvo en los casos previstos en el art. 26º.
- c) Cuando las Empresas convoquen a los trabajadores para la realización de horas extraordinarias, y en caso que no fueran trabajadas por cualquier motivo no imputable al trabajador, se compensará al personal según el siguiente detalle:
 - 1º) Días hábiles la correspondiente comida.
 - 2º) Días sábado, domingo y feriado: se abonará el jornal equivalente a 3 y media horas simples. Cuando en tales días y una vez transcurrida la mitad de la jornada, ésta se interrumpiera por los motivos indicados, se abonará además, a tiempo simple la diferencia de horas, hasta alcanzar la jornada de trabajo.

VIATICO

Artículo 30º — El personal que deba desempeñar una comisión de servicio, o sea adscripto por necesidad del servicio a más de 40 (CUARENTA) kilómetros de su lugar, de asiento, 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 viáticos, del 6,51 % sobre el sueldo inicial del cuadro 15.

- a) El tiempo empleado en el viaje, entre las 0 (CERO) y 24 (VEINTICUATRO) 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 con cama, el período comprendido entre las 22 (VEINTIDOS) y 7 (SIETE) horas, no se considerará trabajado.
- b) Cuando por razones de servicio el trabajador deba alejarse del lugar donde ha sido comisionado, las Empresas le reembolsarán 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 de urgencia.
- c) El trabajador que hubiese sido comisionado o adscripto

por necesidades de servicio, a una distancia menor de 40 (CUARENTA) kilómetros, y no pueda regresar a su domicilio por razones de transporte, tendrá derecho al viático, siempre que se compruebe esta imposibilidad.

- d) **Viático íntegro:** Se abonará por día calendario durante la comisión de servicios. El día de salida se abonará íntegramente cuando la partida se produzca hasta la hora 12 (DOCE) inclusive. También se abonará íntegro el día de llegada, cuando el arribo se produzca después de la hora 12 (DOCE).
- e) **Medio viático:** Se abonará cuando el día de salida se produzca la partida, después de la hora 12 (DOCE) o el día de llegada, cuando el arribo se verifique hasta la hora 12 (DOCE) inclusive.
Se computará como hora de partida, la correspondiente a la diagramación oficial para el medio de transporte a utilizar. Corresponderá la aplicación de este inciso cuando se trate de comisiones de servicio de una duración mayor de 1 (UN) día, es decir, que no será de aplicación en casos en que la iniciación y terminación de las mismas se produzcan en el mismo día.
- f) Cuando durante una comisión de servicio, un chofer o el acompañante previsto en el artículo 58º, maneje una unidad por más tiempo del correspondiente a la jornada normal de labor, por necesidades del servicio, el excedente le será compensado por tratarse de tiempo efectivo de trabajo.
- g) Cuando por necesidades del servicio se deba viajar en días no laborables, sábados, domingos, feriados nacionales, provinciales, municipales o asuetos administrativos, que abarquen la jornada completa, se compensará al trabajador, con francos o pago de horas extraordinarias, hasta un máximo equivalente a una jornada normal de trabajo, con excepción del período comprendido entre las 0 (CERO) y 7 (SIETE) horas o 22 (VEINTIDOS) y 24 (VEINTICUATRO) horas, cuando el viaje se efectúe con cama.
- h) Cuando una comisión se efectúe en el día y no implique la necesidad de incurrir en todos los gastos que integran el concepto de "viáticos", éstos, se pagarán en la misma forma fraccionada que indica el artículo 33º. Si la comisión tiene una duración igual o menor que una Jornada normal de trabajo, en su horario habitual, no corresponde pago de gasto alguno en concepto de viático. Cuando el trabajador deba cumplir una comisión de servicio dentro de su horario habitual y en razón de la distancia, insumiera un tiempo mayor de media jornada, se deberá autorizar las horas extraordinarias que se requieran, a los efectos de que el trabajador cumpla como mínimo media jornada de trabajo efectivo.

Artículo 31º — En casos de enfermedad que demande internación, o accidente (con o sin internación), ocurrido al trabajador comisionado, adscripto por razones de servicio, el de Brigadas Móviles o Brigadas Semi-Fijas y mientras no sea posible el regreso a su domicilio, las Empresas se harán cargo de los gastos y de su adecuada asistencia médica. La necesidad de internación será determinada de acuerdo con las prescripciones del artículo 95º.

Asimismo, las Empresas reconocerán los gastos que deman-

de el traslado, estadía y regreso de un familiar, hasta el lugar donde se encuentre el enfermo.

Artículo 32º — En caso de fallecimiento del trabajador, ya sea comisionado, adscripto por razones de servicio, de Brigadas Móviles o Brigadas Semi-fijas, las Empresas correrán con todos 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, las Empresas correrán con los gastos de hasta 2 (DOS) deudos o personas autorizadas por los mismos.

COMPENSACION POR GASTOS DE DESAYUNO — ALMUERZO o CENA

Artículo 33º — Cuando el personal debe realizar horas extraordinarias, se le abonará los gastos de desayuno, almuerzo o cena, en los siguientes casos, los que se sumarán cuando así correspondiera:

I — Desayuno:

- a) Cuando excede su jornada normal de tareas de 1 (UNA) hora o más, a partir de la hora 7 (SIETE).
- b) Cuando anticipándose 1 (UNA) hora o más al horario habitual deba tomar servicio a las 7 (SIETE) de la mañana o antes.
- c) Cuando la jornada extraordinaria iniciada el día anterior, se extienda hasta la hora 7 (SIETE) o más del día siguiente.

II — Almuerzo:

Cuando la jornada extraordinaria de 2 (DOS) horas o más de labor efectiva, coincida con las horas habituales del almuerzo del Trabajador, conforme con su horario normal.

III — Cena:

- a) Cuando prolongue su jornada normal de tareas, en dos o más horas, y siempre que la misma se extienda como mínimo hasta las 21 (VEINTIUNA) horas.
- b) Para el personal nocturno, cuando el horario de entrada, por jornada extraordinaria, se anticipe en 2 (DOS) o más horas, con respecto al horario habitual, entendiéndose, a ese efecto, por jornada nocturna la que se inicia a partir de las 20 (VEINTE) horas.

IV — Alojamiento:

Este rubro se abonará en todos los casos de adscripciones, comisiones o tareas extraordinarias, fuera del lugar de asiento, cuando por causas propias de su trabajo o por dificultades del transporte, el empleado se vea obligado a pernoctar fuera de su domicilio.

V. — Importes:

Cuando corresponda abonar gastos fraccionados, el importe del viático establecido en el artículo 30 del presente Convenio, se desdoblará de la siguiente manera:

Por desayuno:	5 % del viático completo
Por almuerzo o cena:	22 % " " "
Por alojamiento	51 % " " "

Cuando corresponda almuerzo o cena, se interrumpirá la tarea, en forma obligatoria por el término de 1 (UNA) hora, la cual no será computada a los efectos del pago de horas extras, ni restada de su jornada normal de labor. Se considerarán también las horas extras que se compensen por artículo 49º, computándose la mitad de los tiempos fijados en el mismo, para determinar el pago de la comida correspondiente.

DESCANSOS

Artículo 34º — A todos los trabajadores les corresponde el usufructo del descanso semanal los sábados y domingos. Cuando los regímenes de servicio en las distintas especialidades no lo permitan, este se tomará semana por medio, indefectiblemente.

Artículo 35º — Todo trabajador que deba cumplir un horario de trabajo, cualesquiera sean su función o especialidad, gozará entre jornada y jornada, de un descanso mínimo de 12 (DOCE) horas, salvo en los casos previstos en el artículo 26º.

Artículo 36º — El trabajador tiene derecho dentro de la jornada normal de tareas, al descanso que se establece a continuación:

- a) 30 (TREINTA) minutos para todo trabajador que cumpla jornada completa.
- b) 15 (QUINCE) minutos para el trabajador de medio tiempo de 3 (TRES) a 5 (CINCO) horas.
- c) Los períodos de descanso indicados anteriormente, deben ser otorgados al promediar la jornada de tareas, siempre que no lo impidan razones de servicio, en este caso se otorgarán en forma rotativa.
- d) En los casos en que por la modalidad o característica de la tarea, no sea posible otorgar el beneficio al promediar la jornada, el mismo deberá otorgarse al comenzar o finalizar la misma, independientemente de la hora fijada para almorzar o cenar, cuando el trabajador realice horas extraordinarias.
- e) Cuando por razones de servicio el trabajador no pueda tomarse el refrigerio, podrá hacerlo en un horario prefijado en su lugar de trabajo. No siendo posible otorgar el beneficio señalado, se deberán acumular los descansos hasta completar una jornada de trabajo, la que será compensada como franco.

FERIADOS Y ASUETOS

Artículo 37º — Todos los trabajadores sin excepción, gozarán de los beneficios de los feriados o asuetos que sean otorgados por la Administración Nacional, Provincial o Municipal. Deberá compensarse al que deba permanecer en su puesto por necesidad del servicio, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 39º.

En el supuesto de existir dos o más Decretos simultáneos, se aplicará en cada caso el más favorable a los trabajadores, según el lugar geográfico de la prestación y la autoridad que lo decreta.

Los trabajadores que se hallen disfrutando de su licencia anual, verán acrecentada la misma por los mencionados feriados o asuetos, cuando abarquen la jornada completa.

Artículo 38º — El 18 de marzo "Día del Telefónico", se considera a todos los efectos legales y convencionales, como feriado nacional.

Créase una Comisión Empresa—Gremio que en un lapso de 120 (CIENTO VEINTE) días, estudiará la viabilidad del otorgamiento, en la fecha citada, de beneficios a los trabajadores que cumplan más de 25 (VEINTICINCO) años de servicios.

TURNO DIAGRAMADO

Artículo 39º — A todo trabajador que por diagrama de servicio deba realizar las tareas habituales en día sábado, domingo, no laborable, feriado provincial y/o asuetos administrativos, que abarquen la jornada completa, se le otorgará el franco correspondiente, percibiendo además, una compensación económica equivalente al 30 % de un día de salario por cada jornada trabajada. Los turnos diagramados deberán realizarse en forma rotativa, entre los

trabajadores de la sección correspondiente pudiendo alternarse los mismos por acuerdo de las partes afectadas, previa conformidad del jefe respectivo, siendo obligación comunicarlo con un mínimo de 12 (DOCE) horas de antelación al comienzo de la jornada u horario correspondiente. El que se desempeñe en iguales condiciones en feriados nacionales percibirá un 100 % de compensación.

Se crea una Comisión, la que tendrá por cometido determinar los grupos de trabajo que deberán realizar las tareas por turno diagramado, y confeccionar la reglamentación pertinente, en un plazo no mayor de 120 (CIENTO VEINTE) días a partir de la fecha de homologación.

REGIMEN DE LICENCIA

Artículo 40º — Créase una Comisión Empresa—Gremio, que en un plazo de 120 (CIENTO VEINTE) días, analizará y dispondrá las modificaciones que sea necesario introducir al Régimen de Licencias integrante de la Convención Colectiva de Trabajo N° 103/73.

Hasta tanto se expida la citada comisión, mantendrán su vigencia las disposiciones del régimen aludido.

traslados, adscripciones, permutas, comisiones

Artículo 41º — Los traslados y adscripciones se harán a pedido del trabajador o por fundadas necesidades del servicio. Para poder solicitar cambio de destino conservando su función, los pedidos de los trabajadores serán considerados por las siguientes causas y de acuerdo con el orden de prioridad que se establece a continuación:

- a) Razones de salud propias.
- b) Razones de salud de un miembro del grupo familiar constituido en el hogar.
- c) El cónyuge del trabajador trasladado a su pedido o por promoción.
- d) Por fehacientes y probadas razones (económicas, estudio, particulares, etc.)
- e) El trabajador cuyo cónyuge no trabaje en las Empresas, y que por razones de salud, trabajo, económicas y/o estudio, comprobadas fehacientemente, deba trasladarse.

Artículo 42º — El trabajador, para solicitar cambio de destino, deberá probar fehacientemente las causales que invoque, acreditando además, 2 (DOS) años de antigüedad efectiva en su lugar de revista, salvo que medien razones de salud propia o de familiares a su cargo, o que dicha revista se le haya asignado por necesidades del servicio.

Los pedidos fundados en razones de salud propios o de un miembro del grupo familiar constituido en su hogar, serán remitidos al Organismo de Personal de las Empresas, con el pronunciamiento de la Dirección Médica u Organismos Oficiales según corresponda; comprobadas por éstos la procedencia del pedido, la Oficina de Personal hará efectivos aquellos fundados por razones de salud del trabajador, recomendados en forma imprescindible y arbitrará los medios para concretar los restantes. En el supuesto de que el estado físico del trabajador, que tenga hecha la gestión

por enfermedad, llegara a ser un inconveniente para la marcha del servicio, o su permanencia vaya en detrimento de su salud, el Jefe inmediato documentará la circunstancia, y la hará conocer a la dependencia de personal de las Empresas.

Los pedidos fundados en otras causas, serán remitidos por los jefes inmediatos —una vez firmado el duplicado del formulario respectivo— al organismo de Personal de las Empresas, que lo registrará para considerarlos, de acuerdo al orden de presentación y de las posibilidades que se produzcan; por el término de 2 (DOS) años, caducando los mismos, vencido este plazo, de no ser reiterados dentro de los 30 (TREINTA) días posteriores. Esta reiteración no podrá efectuarse antes de cumplidos los 2 (DOS) años de la presentación del pedido. Toda solicitud deberá ser debidamente fundamentada, y a su recepción, el organismo competente acusará recibo.

En las solicitudes de menores de edad no emancipados, que signifiquen cambio de localidad y alejamiento del hogar, se hará constar la conformidad de los padres, tutores o guardadores.

Cuando un matrimonio desempeñe funciones en las Empresas, y se traslade a uno de ellos a un nuevo destino por necesidades del servicio, el pedido del cónyuge deberá ser solucionado de inmediato.

En casos de traslados por promoción, el pedido del cónyuge será considerado de acuerdo al orden de prioridades establecidas en el artículo 41º.

Artículo 43º — El trabajador trasladado por fundadas necesidades de servicio no está obligado a aceptar un nuevo traslado hasta transcurridos 2 (DOS) años del anterior, salvo que medien probadas razones de servicio.

Artículo 44º —¹ El trabajador que sea trasladado con o sin promoción, por necesidades del servicio o a su pedido, a

más de 40 km. de su asiento habitual, deberá ser notificado con 15 (QUINCE) días de anticipación, y percibirá los gastos que origine su traslado, el de los familiares a su cargo, que habiten con él, el transporte de sus muebles y equipajes y durante 30 (TREINTA) días el viático que establece el artículo 30º.

En los casos que el traslado se efectúe a pedido del trabajador, el beneficio señalado tendrá carácter de préstamo y deberá ser reintegrado a partir del mes subsiguiente de acordado, en 6 (SEIS) cuotas iguales y consecutivas.

Cuando el trabajador lo solicite, se le abonará por anticipado 70 % (SETENTA POR CIENTO) de los gastos que origine el traslado.

Cuando el traslado sea a 40 Km. o menos, y por motivo de transporte el trabajador no pueda regresar a su domicilio y deba cambiarlo a su nuevo destino, percibirá todos los beneficios antes enunciados, siempre que se comprueben ambas circunstancias.

De no existir pedidos de traslado, los movimientos que sea necesario realizar por necesidades del servicio, se harán en primer término, con el trabajador menos antiguo, soltero, que no tenga familiares a cargo.

De no haberlo solicitado, no podrá ser trasladado ni adscrito —sin previo acuerdo con el Sindicato de la jurisdicción—, el trabajador que desempeñe funciones gremiales. Si se decidiese su traslado o adscripción, se le acordará el permiso pagándole los gastos, cuando tenga que asistir a cumplir con dichas funciones.

Artículo 45º — Las adscripciones por necesidades del servicio no excederán el término de 6 (SEIS) meses.

De no existir vacante, las adscripciones solo podrán exceder el lapso indicado, si lo solicita o lo acepta el afectado, y las necesidades del servicio lo justifican. Si por el contrario existiera vacante, se tomarán los recaudos necesarios para cumplimentar el Régimen de Promociones, en forma inmediata.

Artículo 46º — La trabajadora a su solicitud, será adscrita a una oficina más cercana al lugar donde habitualmente deja a sus hijos, en el período de lactancia. Esto se hará durante el tiempo que las condiciones fisiológicas de la madre lo exijan. Tales condiciones serán certificadas por las Direcciones Médicas de las Empresas u organismos pertinentes.

Artículo 47º — Las permutas se otorgarán a los trabajadores que lo soliciten, dentro de la misma especialidad y categoría de revista, con excepción de los Peones y Aspirantes, que podrán realizarla entre distintas especialidades.

Las permutas se otorgarán, de no mediar pedidos de traslados anteriores de trabajadores que revisten en la misma oficina de los permutantes, en cuyo caso, estas permutas se harán con quien tenga la solicitud de traslado presentada, respetando la antigüedad del pedido.

Podrán ser considerados también los pedidos de permutas de trabajadores comprendidos en carreras automáticas de la misma especialidad, aunque no revisten en igual categoría. Las solicitudes de permutas deberán ser publicitadas durante 10 (DIEZ) días en el ámbito de las Empresas a que se

refiera la solicitud, debiendo éstas dar cumplimiento a las mismas en el término de 60 (SESENTA) días.

Las solicitudes de permutas no podrán repetirse hasta después de transcurridos 2 (DOS) años de resuelta favorablemente la anterior, salvo que medien razones de salud propia o de un miembro familiar constituido en su hogar.

Lo antes establecido, se cumplimentará también entre trabajadores de las distintas Empresas involucrados en esta Convención Colectiva, debiendo comunicar al o los sindicatos de la jurisdicción, el trámite impreso a las solicitudes.

Artículo 48º — El trabajador que en función de sus tareas deba trasladarse a una distancia mayor de 7 (SIETE) cuadras del lugar en que toma servicio, será transportado por las Empresas ya sea con los elementos de movilidad de éstas, dotados de asiento, o reembolsándole los gastos de locomoción, existiendo la obligación de utilizarlos.

Artículo 49º — El trabajador que por necesidades del servicio se comisione o adscriba, y al que se indique tomar y dejar servicio en el lugar de trabajo, fuera de su asiento habitual, donde cumplirá la jornada normal de tarea, se le reembolsarán los gastos de viaje y se le compensará como horas extras, a todos los efectos, el tiempo que utilice viajando de acuerdo con la siguiente escala:

Una distancia mayor de 7 (SIETE) cuadras hasta 3 (TRES) Km., media hora extra; más de 3 (TRES) y hasta 12 (DOCE) Km.: una hora extra; más de 12 (DOCE) y hasta 20 (VEINTE) Km. una hora y media extra; más de 20 (VEINTE) y hasta 40 (CUARENTA) Km.: dos horas extras.

A los fines de aplicación de este artículo, se deberá computar el kilometraje entre el lugar de asiento del trabajador y el destino asignado. Estos beneficios son de aplicación para compensar el tiempo de ida y vuelta.

Quedan excluidos del presente artículo los trabajadores de Brigadas Móviles y Semi-Fijas y aquel cuyo desplazamiento sea efectuado a su pedido, por razones de salud.

Artículo 50º — El trabajador que sea trasladado o adscrito a una localidad a más de 40 (CUARENTA) Km. de su lugar de asiento, cualquiera sea el motivo, dispondrá de una jornada hábil a efectos de proporcionarse comodidades de alojamiento.

El trabajador que sea comisionado por más de una jornada, a más de 40 (CUARENTA) Km. tendrá derecho a disponer del tiempo necesario a efectos de proporcionarse comodidades de alojamiento, si su llegada al lugar se produjera dentro de su horario normal de tareas.

El trabajador comisionado o adscrito a más de 40 (CUARENTA) Km. de su asiento habitual, tendrá derecho, por cada período de 30 (TREINTA) días en que se halle alejado de su domicilio a 2 (DOS) días hábiles de licencia, con goce de sueldo, para trasladarse al mismo. Los gastos que demande el viaje correrán por cuenta de las Empresas. En los casos en que el lapso empleado en trasladarse exceda lo acordado, la licencia prevista precedentemente, se extenderá hasta cubrir el tiempo necesario. Esta franquicia coincidirá con el descanso hebdomadario y/o feriados.

Estos beneficios también serán de aplicación para los trabajadores de Brigadas Móviles, y serán acumulativos cuando el trabajador no los pueda usufructuar, por razones ajenas a su voluntad.

DOTACIONES

Artículo 51º — Se constituirá una Comisión Especial Empresa—Gremio, que estudiará las dotaciones y los requisitos necesarios para el desempeño de cada función.

INTERINATOS — PROMOCIONES

Artículo 52º — En virtud de la necesidad de adaptar las normas laborales, a raíz de la homologación del acta celebrada entre F.O.E.T.R.A. y U.P.J. se constituirá una Comisión Empresa—Gremio, que analizará y elaborará los Regímenes de Interinatos y Promociones, debiendo expedirse en el término de 120 (CIENTO VEINTE) días. En tanto, deberán mantenerse las disposiciones vigentes al 31.5.75, salvo en lo

atínente al Régimen de Vuelcos Automáticos.

VUELCO AUTOMÁTICO

Artículo 53º — La aplicación de carreras automáticas a través del régimen respectivo, no obstará para la realización de todas las tareas inherentes a las distintas especialidades, siendo obligación de los trabajadores menos antiguos, llevar a cabo los trabajos que estuvieren asignados a los cuadros inferiores, de forma tal que cada grupo de trabajo asegure el total cumplimiento de su cometido normal.

RÉGIMEN DE CALIFICACIONES

Artículo 54º — Créase una Comisión Empresa—Gremio que en un plazo de 120 (CIENTO VEINTE) días analizará y dispondrá las modificaciones que sea necesario introducir al Régimen de Calificaciones integrantes de la Convención Colectiva de Trabajo N° 103/73.

Hasta tanto se expida la citada comisión, mantendrán su vigencia las disposiciones del Régimen aludido.

CAPITULO IV

beneficios marginales y/o sociales -compensación por conducir automotores

Artículo 55º — Se establece la bonificación para el personal que tenga automotores a su cargo, conforme con la siguiente prescripción: Todo aquel personal que tenga una unidad a su cargo, percibirá una bonificación mensual del 270 % sobre el sueldo inicial del cuadro 15, la que será acordada con arreglo a la siguiente reglamentación: Tendrá opción al premio mensual instituido en este artículo, el personal de chóferes profesionales, y todo empleado que además de su tarea específica, tenga la obligación de conducir unidades automotores en forma permanente o accidental, siempre que, en este último caso, hubiere guiado durante 15 (QUINCE) días consecutivos, como mínimo, aún cuando ese período de tiempo abarcase dos meses, debiéndose computar sobre el que correspondiera mayor número de días.

No se hará efectiva la compensación prevista en este artículo, en caso de cese de conducción por períodos de 15 (QUINCE) días o más, excepto cuando se trate de ausencias con percepción de haberse amparadas en el Régimen de Licencias, que forma parte del presente Convenio.

Artículo 56º — Los chóferes que tengan a su cargo unidades equipadas con elementos mecánicos (guinches, perforadoras, bombas extractoras de agua o equipos neumáticos), los que tienen a su cargo la conducción de unidad blindada que utiliza la Tesorería General y las ambulancias de la Dirección de Obra Social, percibirán una compensación mensual del 5,06 % sobre el sueldo mínimo del cuadro 15 del personal de tiempo entero.

Artículo 57º — El personal que además de sus tareas específicas tenga a su cargo, para la realización de las mismas, la conducción de automotores (camiones - camionetas - automóviles - jeep motocargas - motonetas, etc.), percibirá mensualmente y mientras ello suceda, una compensación de 6,06 % del sueldo inicial del cuadro 15. El que lo realice con carácter transitorio percibirá el importe propor-

nal a los días trabajados.

Artículo 58º — Toda unidad automotor del tipo camión, afectada al transporte de cargas, que deba efectuar un viaje continuado superior a los 300 (TRESCIENTOS) Km, además del chofer debe contar con los servicios de un acompañante en condiciones de manejar.

Artículo 59º — Cuando las Empresas asignen a los trabajadores unidades automotores para el desempeño de sus tareas, se ajustarán al Régimen pertinente, cuya elaboración estará a cargo de una Comisión Empresa-Gremio, que deberá expedirse en un plazo no mayor de 120 (CIENTO VEINTE) días y cuyo texto pasará a formar parte del presente convenio.

COMPENSACION POR AFECTACION DE VEHICULOS

Artículo 60º — El trabajador que para el desempeño de sus tareas utilice bicicletas o vehículos de su propiedad —de tracción a sangre—, percibirá en concepto de conservación y mantenimiento, en el primer caso y de mantención y cuidado en el segundo, el 3,37 % y el 14,4 % respectivamente, del sueldo inicial del cuadro 15. En igual forma y en caso de que el vehículo de tracción a sangre sea de la Empresa, se le asignará el 9,83 % por mes. El suministro de bicicletas o vehículos de tracción a sangre de propiedad personal es un acto voluntario que puede dejar sin efecto, previa comunicación a las Empresas, con 10 (DIEZ) días de anticipación.

Estas compensaciones cubren las demás indemnizaciones que pudieran corresponder en concepto de reparación o reposición de los vehículos de propiedad del trabajador.

Las empresas se harán cargo de la reposición del vehículo, en caso de robo o sustracción en horas de servicio.

ZONAS DE TURISMO

Artículo 61º — Durante las épocas de temporada y en las zonas de turismo que más abajo se indican, el viático será incrementado en el 20 (VEINTE) por ciento.

Del 1.12 al 31.3:

Del 1.12 al 31.3: Balcarce, Chascomús, Mar del Plata, Miramar, Necochea, Mar de Ajó, San Clemente del Tuyú, Pinamar, Santa Teresita, Monte Hermoso, Pueblo Reta, Claromeo, Villa Gesell, Carhué, Sierra de la Ventana, Tandil, ciudad de San Juan.

Zona serrana de la Provincia de San Luis.

Mendoza y localidades cordilleranas.

La Rioja, Catamarca, Corrientes (capital).

Del 1.3 al 31.8: Paso de los Libres, Río Hondo, Rosario de la Frontera.

Todo el año: Córdoba y sus sierras — San Salvador de Jujuy, y localidades de la Quebrada de Humahuaca — ciudad de Salta y Cafayate.

Puerto Iguazú, El Dorado, Wanda, Puerto Libertad, Puerto Esperanza, Puerto Rico, Montecarlo, Capióví y San Ignacio de la Provincia de Misiones.

San Carlos de Bariloche.

San Pedro (Buenos Aires).

Serán incluidas en el futuro, otras centrales que en determinado momento pasen a ser zonas turísticas, lo cual será convenido en forma paritaria.

ZONAS INHOSPITAS — INSALUBRES— CORDILLERANAS — PATAGONICAS y/o DESERTICAS—

Artículo 62º — Se establece una compensación mensual para el trabajador que actúa en las localidades ubicadas en zonas inhóspitas, insalubres, cordilleranas, patagónicas y/o desérticas, cuyo porcentual sobre los sueldos asignados, queda establecido a continuación:

- Con el 100 % para las localidades ubicadas en el Territorio Nacional de Tierra del Fuego, la Provincia de Santa Cruz y la Provincia de Chubut.
- Con el 50 % en San Carlos de Bariloche.
- Con el 25 % para las ubicadas en las Provincias de Neuquén, Río Negro, y La Pampa. En Clorinda (Formosa), Puerto Bermejo y Presidente Roque S. Peña (Chaco). Desde Humahuaca, a la Quiaca y Libertador General San Martín (Jujuy). Repetidora Iribicua (Corrientes), Carmen de Patagones (Buenos Aires), Jachal (S. Juan), Malagüe (Mendoza), Embarcación, Orán, Tartagal, Aragaray, Pichanal y Colonia Santa Rosa (Salta) San Javier (Misiones).
- Se incluirá en los alcances del presente artículo, toda central u oficina creada o a crearse y que por las características de la región, sea calificada como inhóspita, insalubre, cordillerana, patagónica y/o desértica. La calificación de insalubre debe hacerla el Ministerio de Bienestar Social, por intermedio de la Secretaría de Salud Pública, paritariamente se establecerá el porcentaje dentro de los 90 (NOVENTA) días de producido el pertinente dictamen.
- El trabajador de Brigadas Móviles y Semi - Fijas que

actúe en estas zonas, percibirá los porcentajes establecidos.

Además, se les proveerá la ropa y el calzado, de acuerdo a lo prescripto en el artículo 76º.

El viático que perciban los trabajadores que se desempeñen en las referidas zonas, será incrementado en igual porcentaje.

Artículo 63º — Los trabajadores que se desempeñen en el Territorio Nacional de Tierra del Fuego y la Provincia de Santa Cruz, tendrán derecho una vez por año calendario a una compensación consistente en pasaje de ida y vuelta, para él y sus familiares a cargo, a cualquier lugar del País, por vía aérea, debiendo hacer uso efectivo de la misma para percibirla.

GUARDERIAS

Artículo 64º — Las Empresas cumplimentarán la guardia o custodia de los hijos menores de 6 años de las trabajadoras telefónicas, ya mediante su atención en Guarderías propias, cuando su capacidad lo permita, en guarderías contratadas a terceros o mediante el pago de un plus consistente en el 21 % del sueldo inicial del cuadro 15.

FALLO DE CAJA

Artículo 65º — Créase una Comisión Empresa - Gremio que en el término de 120 (CIENTO VEINTE) días analizará, la viabilidad de incorporar nuevas funciones, a las que corresponda asignar el suplemento de fallo de caja, en tanto se mantienen los casos contemplados en la Convención Colectiva de Trabajo Nº 103/73, con arreglo a los siguientes porcentuales, aplicados sobre el sueldo inicial del cuadro 15.

inciso a)	7,07 y 4,92 % respectivamente
" b) y c)	7,07 %
" d)	4,21 %
" e) y f)	2,10 %
" g)	1,08 %

QUINQUENIOS

Artículo 66º — El trabajador recibirá, dentro de los 30 (TREINTA) días de su egreso, una suma equivalente a un mes de su última remuneración total por cada 5 (CINCO) años de servicio o fracción mayor de 3 (TRES) en los casos que a continuación se detallan, la que en ningún caso podrá ser inferior al sueldo del cuadro 9 con 30 años de servicio.

- Cuando se acoja a los beneficios de jubilación ordinaria, voluntaria o invalidez.
- Cuando se trate de jubilados vueltos al servicio, a los que se le hubiere liquidado este beneficio, se les concederá nuevamente, si desde su reingreso hasta su baja, han cumplido el plazo mínimo establecido en el párrafo primero y siempre en relación directa con estos últimos años de trabajo.
- Si su egreso se produce por causas que no están contempladas en el presente convenio, siempre que acre-

dite su condición de pasivo por comprobante extendido por las Cajas Nacionales de Previsión Social, dentro de los dos años posteriores a su egreso.

- d) Cuando el egreso se produzca por cesantía y el afectado obtenga el beneficio jubilatorio.
- e) El trabajador que se acoja a los beneficios jubilatorios computando con tal fin servicios en el ámbito de otras Cajas Nacionales de Previsión Social, cuando presente el comprobante que acredite su reconocimiento en dicha Caja.
- f) En caso de muerte del trabajador, el beneficio será otorgado a quienes resulten acreedores de la indemnización por fallecimiento, establecida en el presente Convenio.
- g) El beneficio de los quinquenios se otorgarán en los casos de jubilación ordinaria a los trabajadores, cuando éstos se acojan a lo establecido en las leyes respectivas.

A partir de la vigencia de la presente Convención, los trabajadores en condiciones de acogerse a los beneficios jubilatorios, que no hayan iniciado su trámite tendrán un plazo de 60 (SESENTA) días para hacerlo. Transcurrido ese plazo, caducarán los derechos para percibir los beneficios establecidos en el presente artículo. Por esta única vez, el plazo indicado se extenderá a 120 (CIENTO VEINTE) días.

Para la apelación de este beneficio, será computado el total de la antigüedad que acredite el trabajador, hasta ese momento, en las Empresas telefónicas del país, y cooperativas.

DERECHO HABIENTES

Artículo 67º — El trabajador designará, mediante declaración jurada, a o los beneficiarios que tendrán derecho —en caso de su fallecimiento—, a la percepción de una suma equivalente a 3 (TRES) meses, del sueldo inicial del cuadro 15, para atender los gastos de su sepelio. En los casos que sea de aplicación la ley 9688, el subsidio será el que se establece en el artículo 68 (inciso e).

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

INDEMNIZACIONES

Artículo 68º — En toda cesantía, salvo las motivadas por aplicación del Régimen de Faltas o las que se dispongan en los supuestos previstos por el artículo 273 de la Ley de Contrato de Trabajo, el trabajador tendrá los derechos que más abajo se indican, considerándose a tales efectos únicamente los servicios prestados en las Empresas o similares telefónicas adquiridas:

- a) A 2 (DOS) meses de sueldo del último asignado por cada año de servicio.
- b) A un preaviso de un mes, cuando la antigüedad no exceda de 5 (CINCO) años; de 2 (DOS) meses cuando no fuera superior a los 10 (DIEZ) años; y de 3 (TRES) meses, cuando la antigüedad exceda de los 10 años.
- c) En caso de cesantía sin haberse otorgado preaviso o habiéndose otorgado éste de modo insuficiente, el

trabajador será acreedor de una indemnización sustitutiva equivalente a la remuneración que correspondería al trabajador durante los plazos señalados en el inciso precedente.

- d) Durante el plazo de preaviso, el trabajador tendrá derecho a gozar de un permiso de 2 (DOS) horas diarias.
- e) En los casos previstos en el artículo 269 de la Ley de Contrato de Trabajo, la indemnización será igual al 50 % de la establecida en el inciso a). En las Empresas se aplicará la Ley 9688 y sus modificaciones, tomándose como tope máximo para gastos de sepelio 5 (CINCO) sueldos del salario inicial del cuadro 15 y para la indemnización los 1.000 jornales. La ampliación del tope de la ley 9688 se entenderá solamente para los accidentes fatales.

DESCUENTO TARIFA TELEFONICA

Artículo 69º—

- a) El personal gozará del 75 % de descuento en el abono mensual del servicio telefónico local, instalado en su domicilio particular y para su uso exclusivo.
- b) Cuando por razones de trabajo se aleje de su domicilio particular, no se le formulará cargo por comunicaciones que solicite para hablar con sus familiares, en los horarios habilitados para las de servicio, una vez por día como máximo.

La restricción de horarios y periodicidad de sus llamadas, no regirá en caso de justificada urgencia.

- c) Además de lo precedentemente expresado, gozará de los siguientes beneficios:

Cargo de instalaciones: Sin cargo por una sola vez

Cargo de cambio de domicilio: sin cargo

Cargo de nombre: sin cargo por una sola vez

Subvención de línea: 75 % de descuento

Instalación de servicio telefónico por orden especial autorizada, o prioridad eventual. Se abonará el 50 % del cargo correspondiente, que podrá efectuarse en (CINCO) bimestres.

- d) El personal comprendido en áreas de servicio medido, además de gozar de todos los beneficios anteriormente enumerados, no abonará las primeras 450 llamadas bimestrales facturables.
- e) Se hacen extensivos estos beneficios a todo el personal acogido a la jubilación por invalidez, ordinaria o retiro voluntario, debiendo acreditar en los dos últimos casos, 20 (VEINTE) años de antigüedad en la Empresa, o el equivalente, si se trata de personal femenino y también, bajo las mismas condiciones, al cónyuge superviviente con derecho a pensión, mientras no contraiga nuevas nupcias.
- f) Las Empresas asignarán el servicio telefónico al personal que lo solicite, dentro de las posibilidades que existan, con arreglo a las reglamentaciones vigentes.
- g) Las Empresas proveerán de servicio telefónico local,

sin cargo a F.O.E.T.R.A., por 10 (DIEZ) líneas y a cada sindicato de los que la componen, en la siguiente proporción:

- 1) 1 (UNA) línea, para aquéllos que no totalicen más de 750 afiliados. Los que superen esa cantidad y hasta 1,000 afiliados, inclusive, tendrán derecho a 2 (DOS) líneas.
Cuando sobrepasen los 1,000 afiliados, sumarán una línea cada 500 afiliados o fracción menor, hasta un máximo de 10 (DIEZ) líneas.
- 2) Los topes referidos con excepción del máximo, serán aumentados, de acuerdo con el número de afiliados que ingrese a cada sindicato.
- 3) En áreas de servicio medido, la F.O.E.T.R.A. y sus Sindicatos, además de gozar de todos los beneficios anteriormente enumerados, no abonarán las primeras 3,200 llamadas bimestrales facturables.
- 4) Las llamadas de Larga Distancia de F.O.E.T.R.A. y sus sindicatos, efectuadas entre sí o a dependencias de las Empresas, tendrán un descuento del 100 %, las restantes, gozarán de un descuento del 75 %.
Los hoteles de propiedad de F.O.E.T.R.A., ubicados en Río Ceballos y Valle Hermoso (Córdoba) y Mar del Plata, gozarán de un 75 % de descuento en el abono mensual telefónico y un 75 % de descuento en las llamadas de larga distancia que efectúe su administración de los citados hoteles, con F.O.E.T.R.A. y sus sindicatos.
Se fijará un sistema para otorgar servicio telefónico a las Delegaciones de los sindicatos de F.O.E.T.R.A.

OBRA SOCIAL SINDICAL

Artículo 70º — Las Empresas se comprometen a aportar mensualmente un equivalente al 0,27 % mensual de sueldo inicial del Cuadro 15, por cada trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo; este aporte será invertido en la OBRA SOCIAL de F.O.E.T.R.A. y sus sindicatos.

- a) Las cantidades resultantes del aporte, serán depositadas por las Empresas a la orden de F.O.E.T.R.A., del 1 (UNO) al 15 (QUINCE) de cada mes en la institución bancaria que ésta designe.
- b) A los efectos de contabilizar la cantidad de personal, se practicará un recuento, cada vez que se modifiquen los salarios, manteniéndose el resultado obtenido hasta la próxima modificación salarial.

Artículo 71º — Las Empresas, mensualmente, y en la forma que con cada sindicato estipule, retendrán de los haberes del trabajador, las sumas que indique, como importes de las Obras Sociales sindicales.

AGENCIAS

Artículo 72º —

1º En las centrales telefónicas existentes en el territorio de la República, que posean hasta 30 (TREINTA) líneas de abonados, se fija el siguiente horario por la atención del servicio: de 7 (SIETE) a 20 (VEINTE) horas, de 7 (SIETE) a 22 (VEINTIDOS) horas; de 7 (SIETE) a 24 (VEINTICUATRO) horas, y servicio permanente, sin perjuicio de otros, que por acuerdo de partes, se resolviera establecer.

2º Los agentes a cargo de hasta 30 (TREINTA) líneas de abonados, proveerán a las Empresas de un reemplazante, preferentemente familiar, para atender los servicios durante los francos hebdomadarios, el período anual de vacaciones, enfermedades y las demás licencias previstas en el régimen respectivo. El pago de remuneraciones por dichos reemplazos, quedará a cargo de la Empresa, y se calculará en proporción al sueldo del agente titular.

3º Las remuneraciones fijadas para este personal, se aportan por la atención del servicio de TRAFICO, la cobranza de los abonados en la oficina de la central a su cargo y el mantenimiento del local en condiciones normales de aseo y serán las que se consignan en el Anexo: III, correspondiéndole asimismo, la bonificación en concepto de pago por antigüedad establecida en el artículo 85º.

4º La Empresa reembolsará lo que corresponda por gastos de luz y franqueo; proveerá asimismo de todos los elementos de trabajo y limpieza necesarios.

5º El agente titular a cargo de agencia con hasta 30 (TREINTA) líneas de abonados, percibirá los beneficios sociales que se establecen en el presente, con las limitaciones que en cada caso se determinan.

6º Las agencias de hasta 30 (TREINTA) líneas de abonados funcionando, estarán instaladas en la misma casa en que habite el agente titular. En los casos en que la Empresa no sea propietaria ni locataria del edificio donde funciona la agencia, se reconocerá al agente el derecho de fijar alquiler, sobre la parte ocupada por las instalaciones de la Empresa, conforme lo determine la Cámara de Alquileres o la autoridad que haga sus veces.

7º En casos de modificaciones de los sistemas determinados por la implementación o aplicación de adelantos en la técnica telefónica, los agentes serán ubicados dentro de la misma zona o distrito, pasando a percibir el sueldo de la función a desempeñar. Si no aceptaran ser transferidos a otra localidad, se dispondrá la cesantía, abonándosele la indemnización que establece el artículo 68º del Convenio.

8º Los agentes tendrán derecho a presentarse como aspirantes, para cubrir vacantes de operador/a de la Dirección de TRAFICO. Cuando la agencia pase a central, el agente tendrá derecho a intervenir para ocupar la vacante de jefe de central.

9º El personal de agencias de hasta 30 (TREINTA) líneas de abonados, en virtud de este artículo, será incorporado al presente, con todos los derechos y obligaciones que en el mismo se establecen para todo el personal, cuando la agencia sea elevada a la categoría de central.

Se constituirá una Comisión Especial Empresa—Gremio, que en un plazo no mayor de 120 (CIENTO VEINTE) días, desde la vigencia del presente, procederá a revisar integralmente las normas laborales que reglan el funcionamiento de las agencias y propondrán las modificaciones que sea necesario introducir, las que pasarán a ser parte del presente Convenio.

BRIGADAS MOVILES

Artículo 73º — Se entiende por Brigada Móvil, la cuadrilla de construcción de líneas que por razones de su trabajo específico, deba hacer vida de campamento.

Sin perjuicio de los demás beneficios que le otorga el presente convenio, las condiciones básicas de trabajo en las Brigadas Móviles se ajustarán a la siguientes normas:

- a) Cuando el número de operarios componentes de una brigada, sin contar al trabajador de cocina y conductores de automotores, sea mayor de 15 (QUINCE), deberá asignarse a la misma, un ayudante de cocina.
- b) Cuando los componentes de las Brigadas Móviles se instalen en lugares donde no exista agua potable y comestibles, las Empresas adoptarán las disposiciones necesarias para el aprovisionamiento normal de dichos elementos.
- c) El suministro de elementos y trabajador de cocina necesarios para la preparación de alimentos, correrá por cuenta de las Empresas.
- d) Cuando las Brigadas se instalen en lugares poco poblados, las Empresas facilitarán, salvo casos de fuerza mayor debidamente comprobados, los medios de transporte requeridos para el traslado de los residentes habituales del campamento al centro urbano más próximo, en los días no laborables. Las unidades automotores de propiedad de las Empresas, estarán a tales efectos, al servicio de los trabajadores que pertenezcan a la Brigada de que se trate, exclusivamente. Cumplido el traslado, y mientras el trabajador permanezca en la localidad, la unidad quedará estacionada frente a la oficina existente en la misma, o en el lugar que dispongan las Empresas.
- e) Como alojamiento del trabajador, las Empresas proveerán elementos y viviendas que reúnan condiciones mínimas de higiene, comodidad y seguridad.
- f) las Empresas suministrarán al trabajador los elementos necesarios para la limpieza de la vivienda: jabón, escobas, cepillos, desinfectantes, trapos de piso, etc., y aquel estará obligado, por su parte, a mantenerla en perfecto estado de higiene.
- g) Los traslados deberán hacerse siempre que las circunstancias lo permitan, en horas diurnas, considerando como tales las comprendidas entre las 6 (SEIS) y 20 (VEINTE) horas. En los casos en que por necesidades del servicio, deban realizarse fuera de este horario, se compensará al trabajador mediante el pago de las horas extras que corresponda.
- h) Todo trabajador de Brigadas Móviles incluido cocine-

ro y chofer, que realice vida de campamento, tendrá por total concepto una compensación mensual del 10,12 % y percibirá además una compensación diaria del 1,23 % sobre el sueldo inicial del cuadro 15 de las escalas para el trabajador de tiempo entero, por tomar y dejar servicio en el lugar de trabajo, dentro o fuera del campamento, donde cumplirá la jornada completa de labor.

Se constituirá una Comisión Empresa—Gremio que en un plazo de 180 (CIENTO OCHETAN) días, analizará las condiciones de trabajo de las Brigadas Móviles y estudiará las posibilidades de establecer regiones, a fin de que su desempeño se circunscriba a un ámbito geográfico determinado.

BRIGADAS SEMI — FIJAS

Artículo 74º — Se entiende por Brigadas Semi-Fijas, las cuadrillas de construcción de líneas que efectúan su trabajo teniendo un lugar de asiento fijo y una determinada zona geográfica de actuación, estando destinadas y dedicadas a la atención de los siguientes trabajos: Ordenes de Trabajo, Ordenes de Rutina, Ordenes de Servicio y Presupuestos de Tormenta.

Sin perjuicio de los demás beneficios que le otorga el presente convenio, las condiciones básicas de trabajo en las Brigadas Semi-Fijas se ajustarán a las siguientes normas:

- a) En ningún caso podrán permanecer fuera de su lugar de asiento, por un período que supere los 30 (TREINTA) días.
- b) Cuando las Brigadas Semi-Fijas se desempeñen a más de 40 (CUARENTA) Km. de su lugar de asiento, para alojamiento del trabajador, las Empresas proveerán una casilla rodante que reunirá condiciones mínimas de higiene, comodidad y seguridad. Cuando se desempeñe a menos de 40 (CUARENTA) Km. de su lugar de asiento, el trabajador será llevado y traído diariamente a su lugar de asiento, salvo los casos excepcionales en que se estime conveniente la aplicación del artículo 30º del convenio vigente.
- c) Estarán constituidas por hasta 6 operarios de líneas, 1 empalmador de Brigada Semi-Fija y 1 Capataz de Brigadas de Líneas.
- d) Cuando no haya trabajo para su labor específica, el empalmador de Brigada Semi-Fija realizará tareas como oficial de líneas en la categoría equivalente.
- e) Exceptuando el capataz de brigada y los maestros de líneas, todo trabajador desempeñará en forma rotativa las funciones de cocinero, cuando la brigada habite en las casillas rodantes. Esta rotación podrá ser alterada de común acuerdo entre los trabajadores.
- f) El suministro de elementos de cocina necesarios para la preparación de alimentos, correrá por cuenta de las Empresas.
- g) Las Empresas suministrarán al trabajador los elementos necesarios para la limpieza de la vivienda: jabón, escobas, cepillos, desinfectantes, trapos de piso, etc., y aquel estará obligado por su parte a mantenerla en

perfecto estado de higiene.

- h) Los traslados, deberán hacerse siempre que las circunstancias lo permitan, en horas diurnas, considerando como tales las comprendidas entre las 6 y 20 horas. En los casos en que por necesidades del servicio, originadas por razones de emergencia, deban realizarse fuera de este horario se compensará al trabajador mediante el pago de las horas extras correspondientes al tiempo empleado para la carga de materiales, herramientas, y equipajes —únicamente—, puesto que el viaje se efectúa con cama.
- i) Todo trabajador de Brigadas Semi-Fijas, cuando viva en la casilla rodante, fuera de su asiento habitual, recibirá una compensación diaria del 1,23 % sobre el sueldo inicial del cuadro 15 de las escalas para el personal de tiempo entero.
- j) El tiempo que demanden los viajes para tomar y dejar servicio en el lugar de trabajo, dada la proximidad de la ubicación de la casilla rodante al sitio de trabajo, se encontrará comprendido dentro del horario normal de

labor, compensándose con el pago de horas extras, cuando sea necesario por razones de servicio efectuarlo, fuera de la jornada normal de labor.

- k) Las Brigadas Semi-Fijas se radicarán en centros urbanos, estratégicamente ubicados con relación al trabajo.

Cuando las necesidades del servicio

Cuando las necesidades del servicio lo requieran, se modificarán las áreas asignadas a las Brigadas Semi-Fijas, al mismo tiempo, estas Brigadas serán reforzadas con trabajadores del Grupo "H" auxiliar, cuando exista en los lugares de trabajo, o bien con la contratación de personal accidental.

BECAS

Artículo 75º — Las Empresas concederán becas a los hijos de los trabajadores para realizar estudios secundarios de acuerdo al régimen que forma parte integrante de la presente.

condiciones especiales de trabajo, vestuario y útiles de labor

Artículo 76º — Las Empresas abonarán a cada trabajador, una vez por año, una suma de dinero para que el mismo compre los uniformes que obligatoriamente deberá usar en la jornada de labor y durante ese año.

Si bien este procedimiento tiene alcance general, quedará a cargo de las Empresas la provisión de uniformes, cuando las características de las áreas en que se desempeñen los trabajadores así lo determinen.

El monto, cantidad de prendas, espec

El monto, cantidad de prendas, especificaciones y modalidad del sistema a observar, según las áreas, será conforme con la reglamentación que se dicte, por acuerdo paritario, en un plazo no mayor de 120 días, la que pasará a formar parte de la presente Convención.

Por esta vez, lo establecido en el primer párrafo del presente artículo, se aplicará gradualmente a los trabajadores que determina la reglamentación, en función de la finalización del stock existente.

Artículo 77º — Las Empresas proveerán útiles y elementos adecuados, tales como bancos de ajuste, mesas de trabajo, escritorios, mesas de dibujo, conmutadores, auriculares, lapiceras, sillas, armarios para vestuarios, etc., para el desempeño de las funciones del trabajador.

Artículo 78º — Cuando el número de trabajadores y/o naturaleza de las tareas lo justifiquen, las Empresas deberán dotar a los lugares de trabajo de elementos de primeros auxilios adecuados, los que serán atendidos por trabajadores convenientemente capacitados al efecto, cuya preparación correrá por cuenta de las mismas.

Artículo 79º — Las centrales, oficinas, talleres, bancos de

ajuste y todo otro lugar de trabajo, deberán contar con iluminación natural, o artificial adecuada.

Artículo 80º — Antes del inicio de las tareas, las cámaras que no se encuentren en un razonable estado de higiene para la permanencia del personal, deberán ser aireadas, limpiadas y desinfectadas, excepto en los casos de intervenciones que demanden breve lapso.

Cuando el personal deba descender a las cámaras y aún encontrándose estas en un razonable estado de higiene igualmente se deberá adoptar las medidas precautorias en vigencia.

Artículo 81º — Cuando el trabajador sea trasladado fuera de su lugar de asiento a realizar sus tareas, las Empresas proveerán de los medios de transporte necesarios, las que deberán reunir las suficientes condiciones de comodidad y seguridad, incluyendo protección adecuada para condiciones de comodidad y seguridad, incluyendo protección adecuada para las inclemencias del tiempo, con asientos, y en el caso de transporte simultáneo de carga, la misma deberá estar acondicionada y asegurada de forma tal, que no constituya riesgo físico para los trabajadores.

TAREAS INSALUBRES

Artículo 82º — Se consideran tareas insalubres las siguientes:

Las que se realizan en forma permanente en cámaras, túneles, de cables y en fosos de más de 1,50 m. de profundidad; Pintura a duco; Galvano - Plastia; Pulido y fundición de plomo; sector Baterías (Luz y Fuerza); y además, todas aquellas que prescribe la ley 11.544.

salarios y cargas sociales

Artículo 83º — Las escalas salariales vigentes a contar del 1.6.75, serán las que obran como Anexo III de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Artículo 84º — Los salarios del personal de medio tiempo, se calcularán en función de los porcentajes que en cada caso se indican, de acuerdo con la respectiva prestación horaria, sobre la base de iguales categorías del personal de jornada completa.

2 hs.	30,77 %
2 hs. y 1/2	38,46 %
3 hs.	46,15 %
3 hs. y 1/2	53,85 %
4 hs.	61,54 %
4 hs. y 1/2	69,23 %
5 hs.	76,92 %

BONIFICACION POR ANTIGÜEDAD

Artículo 85º — Fíjase para los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, una bonificación mensual en concepto de pago por antigüedad del 1,38 % sobre el sueldo inicial del cuadro 15, por cada año de servicio sin límite de antigüedad. Para el personal de medio tiempo, la bonificación mencionada guardará la proporcionalidad indicada en el artículo 84º

en función de las respectivas prestaciones horarias.

SALARIO FAMILIAR

Artículo 86º — Todo trabajador, sin distinción de sueldos ni categorías, percibirá como asignación mensual en concepto de salario familiar, lo prescrito a este efecto por la ley 18.017 y sus modificaciones.

Artículo 87º — Las ausencias injustificadas no ocasionan descuentos sobre "Salario Familiar".

SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Artículo 88º — Las Empresas abonarán el sueldo anual complementario, de conformidad con las normas legales vigentes.

BONIFICACION POR PRODUCTIVIDAD

Artículo 89º — La bonificación por productividad consistirá en el 70 % de la 1/12 parte del total de las remuneraciones percibidas durante el año. La misma se hará efectiva con los salarios correspondientes al mes de marzo del año siguiente.

representación gremial sistema de reclamaciones régimen de faltas

Artículo 90º — Créase una Comisión Empresa-Gremio que en un plazo de 120 días analizará y dispondrá las modificaciones, que sea necesario introducir al Régimen de Faltas integrante de la Convención Colectiva de Trabajo Nº 103/73.

Hasta tanto se expida la citada comisión, mantendrán su vigencia las disposiciones del régimen aludido.

DELEGADOS GREMIALES

Artículo 91º — La Organización Gremial deberá comunicar a las Empresas, la nómina de los delegados gremiales elegidos como representantes del personal, indicando claramente y por escrito, nombres y apellido, prontuario y denominación correcta de la sección que representan, indicando período de vigencia.

Toda modificación deberá ser puesta en conocimiento de las Empresas, dentro de los cinco días de producida. Sólo una vez cumplidos estos requisitos, las Empresas reconocerán a los mismos en el carácter de tales, en el número establecido por las disposiciones legales en vigor.

Serán atribuciones de los delegados gremiales:

- a) Representar en forma directa a la misma, ante las Empresas en el lugar de trabajo, atendiendo consultas y asesorando a sus compañeros afiliados. Cuando no realice estas funciones, cumplirá las tareas normales, propias de su especialidad.

Quando sea necesaria la presencia del delegado, por la urgencia del problema, éste podrá suspender sus tareas, previa comunicación al superior inmediato.

- b) Cuando el delegado entienda que una orden impartida por un superior, infringe alguna disposición del presente convenio, podrá apersonarse al jefe expo-

niéndole su punto de vista en busca de la solución que estime adecuada. Cuando no se llegue a un acuerdo, el jefe comunicará al superior que corresponda y el delegado a su sindicato.

- c) Los delegados no podrán ser sancionados por actos relativos al ejercicio de sus funciones gremiales. Si un superior entendiera que el delegado no está encuadrado en sus derechos, elevará el correspondiente informe y el organismo de personal de las Empresas, lo considerará con las autoridades de la organización gremial. Los delegados generales, y delegados de Sección, acreditarán su identidad con la sola presentación de la credencial otorgada por la organización gremial.
- d) Los delegados podrán comunicarse con sus compañeros, previa notificación a las jefaturas, dentro de las horas de trabajo, y están autorizados a distribuir los comunicados de la F.O.E.T.R.A., y sus sindicatos siempre y cuando ello no signifique alterar el orden normal de las tareas.
- e) En aquellos lugares de trabajo donde exista pluralidad de delegados, las reuniones de los mismos deberán ser gestionadas ante las Empresas, a través de los sindicatos respectivos.

PERMISOS GREMIALES

Artículo 92º — Los trabajadores que desempeñen funciones de carácter gremial, tendrán licencia especial con goce de sueldo, mientras así lo demande el cumplimiento de esas actividades, sin perjuicio de los demás beneficios que establezcan las disposiciones legales en vigencia.

El otorgamiento de esta licencia, no podrá implicar la pérdida de los derechos conferidos a los trabajadores en actividad por este convenio, y regímenes complementarios.

Las empresas concederán licencia en estas condiciones, conforme lo requieran las autoridades de F.O.E.T.R.A., de la siguiente manera:

- a) E.N.Tel., 140 permisos anuales y permanentes. Deben agregarse los necesarios para Congresos y Paritarias Nacionales y reuniones de Consejo Federal.
- b) C.A.T. y C.E.T., 20 permisos anuales y permanentes, con excepción de Congresos y Paritarias Nacionales y reuniones del Consejo Federal.

TABLEROS

Artículo 93º — Las Empresas colocarán tableros o vidrieras en todas las secciones de su dependencia, para que la F.O.E.T.R.A. y sus sindicatos puedan fijar, sin autorización previa, todos los comunicados relacionados con sus actividades.

INTERPRETACION Y APLICACION

Artículo 94º — En caso de duda sobre la Interpretación de la Presente Convención, en cualquiera de sus disposiciones, en toda circunstancia se optará por la más favorable al trabajador.

CONTROL MEDICO - CASOS DE DISCREPANCIA

Artículo 95º — Con respecto al control de ausentismo, en los casos en que exista discrepancia entre el dictamen de los organismos médicos de las Empresas y el médico del trabajador, deberá estarse a lo prescripto en el artículo 227 de la ley Nº 20744:

ART. 227º

ART. 227º

- "Corresponde al trabajador la libre elección de su médico
- "pero estará obligado a someterse al control que se
- "efectúe por el facultativo designado por el empleador.
- "En caso de discrepancia entre el médico del trabajador
- "y el del empleador, éste deberá solicitar a la autoridad
- "de aplicación, la designación de un médico oficial,
- "quien dictaminará al respecto.
- "Si el empleador no cumpliera con este requisito, se
- "estará al certificado presentado por el trabajador".

Artículo 96º — En la interpretación del presente y la consideración de los problemas surgidos de su aplicación que plantee el personal actuarán la Comisión local de Reclamaciones, la Comisión Central de Reclamaciones, que estarán integradas por 6 miembros titulares cada una. Tres de las empresas y tres de la Organización gremial, debiendo nombrar, las partes, tres miembros suplentes. Excepto las Comisiones locales de Reclamos del interior, en las cuales las partes deberán nombrar dos miembros suplentes. Con respecto a la Comisión Central, esta se ajustará a las condiciones que fija el artículo 14º de la ley 14.250 y su reglamentación.

Artículo 97º — Las Empresas tendrán que constituir obligatoriamente, en la jurisdicción de cada sindicato, las Comisiones Locales de Reglamentaciones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 96º de la presente Convención Colectiva de Trabajo, dentro de los noventa días de su vigencia.

Las reuniones deberán realizarse en los lugares de asiento de los sindicatos. Si esto no fuera posible, las empresas correrán con todos los gastos de traslado y estadía de los miembros que deban trasladarse.

CUOTA SOCIETARIA Y RETENCIONES ESPECIALES

Artículo 98º — Las empresas retendrán el 1 y medio por ciento mensual, sobre el sueldo inicial del cuadro 1, a todos los trabajadores de las categorías y especialidades comprendidas dentro de la presente Convención Colectiva, sean éstos afiliados o no de la Organización Gremial, en concepto de cuota societaria.

Artículo 99º — Las empresas retendrán, por cada renovación de Convenio o aumentos que por otra vía se produzcan, 2 (DOS) días de sueldo, a todos los trabajadores comprendidos en el mismo; el importe retenido será remitido a F.O.E.T.R.A. y sus sindicatos en la forma que se establezca, dentro de los 30 (TREINTA) días posteriores al descuento efectuado.

Artículo 100º — En los casos de Sindicatos con Personería Gremial, las Empresas les remitirán directamente y en forma mensual, la parte proporcional que la Federación indique y a ésta el restante. De igual forma lo dispuesto por el artículo anterior.

CAPITULO VIII

disposiciones especiales,

Artículo 101º — Las Empresas asumirán el patrocinio legal o defensa del trabajador afectado, cuando éste se vea involucrado en hechos o actos de los cuales deriven acciones judiciales como consecuencia inmediata del ejercicio de sus funciones.

Artículo 102º — Se integrará una Comisión Paritaria, la que en el término de 180 (CIENTO OCHENTA) días completará un estudio de la estructura total de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones, a fin de adecuarla a las reales necesidades del servicio.

Artículo 103º — Las escalas salariales acordadas por la presente Convención Colectiva de Trabajo, se ajustarán conforme al incremento de costo de vida, manteniendo la proporcionalidad existente, con sujeción a las disposiciones que sobre el particular adopten las autoridades nacionales. Sin perjuicio de lo acordado en la presente norma por las partes, la Organización Gremial se reserva la facultad de solicitar, cuando lo considere oportuno, los reajustes que estime convenientes.

Artículo 104º — Fijase una bonificación mensual, consistente en un 8 % del sueldo inicial del cuadro 15, para todos los trabajadores comprendidos entre los cuadros 1 y 20 inclusive, que cumplimentan las jornadas normales de tareas, establecidas en el artículo 22º. Dicha bonificación, se verá afectada por las siguientes causas, tomando como período de cómputo el 1 al 30 de cada mes:

a) Pérdida total del beneficio

Ausencia injustificada que determinen la aplicación del Régimen de Faltas.
Faltas sin aviso.
Faltas sin permiso.

Ausencias encuadradas en los arts. 24, 26, 29 y 30 del Régimen de Licencias.

b) Pérdidas parciales o totales

Faltas con aviso:	1a. ausencia:	50 %
	2a. ausencia:	75 %
	3a. ausencia:	100 %

Art. 31º del Régimen de licencias: 1a. ausencia 50 %
2a. ausencia 100 %

Art. 23º del Régimen de licencias (Servicio Militar)
50 % del beneficio.

Artículo 105º — Se acuerda que a partir de la vigencia del presente convenio todos los trabajadores desde el cuadro 4 hasta el 20 inclusive, percibirán mensualmente una compensación del 12 % del sueldo inicial del cuadro 15, por permanencia en la especialidad.

Este porcentaje no será afectado en los siguientes casos: Cambio de funciones por secuelas de accidentes de trabajo, Por salud, determinado por Juntas Médicas, Promociones que determinen a su vez cambio de funciones, Movimientos en funciones afines y movimientos por razones de servicio.

Artículo 106º — A partir de la fecha de homologación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, quedan sin efecto todas las actas acuerdos y disposiciones, celebrados al margen de la presente.

Artículo 107º — Se faculta a la Comisión Paritaria para modificar o incorporar a la presente Convención Colectiva de Trabajo, como parte de la misma, a todos los acuerdos que se celebren dentro de los 180 (CIENTO OCHENTA) días subsiguientes a la fecha de su homologación.

régimen de becas

Artículo 1º — Se establece un régimen de becas para hijos de los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, a efectos de cursar estudios secundarios en colegios nacionales o provinciales.

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 Central de Reclamaciones. A este efecto los trabajadores interesados deberán acreditar fehacientemente las circunstancias anotadas.

Artículo 2º — ENTel otorgará anualmente un mil (1000) becas y CAT y CET, setenta y cinco (75), cuyo monto unitario será equivalente al 72,98 % del sueldo inicial del cuadro 15.

Artículo 3º — Las becas se otorgarán únicamente a los hijos del personal indicado en el artículo 1º para cursar estudios secundarios en colegios nacionales o provinciales de 2º a 7º año, según la carrera que cursen.

Artículo 4º — Para solicitar el presente beneficio será condición indispensable que los postulantes hayan aprobado todas las asignaturas del período lectivo anterior. A tal efecto el superior inmediato verificará que se cumplimente el requisito indicado, caso contrario deberá proceder directamente a su devolución. Los pedidos que se ajusten a lo prescripto serán canalizados presentando una copia del boletín de calificaciones, el que deberá ser autenticado por el superior inmediato, quien lo remitirá antes del 31 de enero a la Comisión Central de Reclamaciones, acompañado de los siguientes datos, en el orden que se detalla:

DATOS DEL PADRE Y/O MADRE

(Se harán constar de los dos(Dos) si ambos trabajaran en las Empresas)

- a) Nombre y Apellido
- b) Número de Prontuario
- c) Cargo que desempeña
- d) Cuadro que reviste

- e) Cantidad de hijos
- f) Antigüedad en las Empresas.

DATOS DEL HIJO

- a) Nombres y Apellido
- b) Edad
- c) Estudios que cursa
- d) Año a que pasa
- e) Total de años de la carrera
- f) Nombre de la escuela

Artículo 5º — Las becas se adjudicarán a los mejores mil (1000) promedios calificados en el año lectivo anterior, considerando además para la selección el menor sueldo del padre y/o la madre, si ambos trabajaran en las Empresas, tomándose en cuenta para los trabajadores de medio tiempo la proporción en relación al de tiempo entero en cada uno de los casos, cantidad de hijos y antigüedad en las Empresas, en este orden y para casos de igualdad en los promedios.

Artículo 6º — La forma de pago de la retribución indicada en el artículo 2º se efectuará mensualmente en forma proporcional de marzo a noviembre inclusive, cobrando el mes de marzo una cuota equivalente al doble de la fijada.

Artículo 7º — Las becas se liquidarán únicamente, mientras los beneficiarios mantengan su condición de alumno regular.

Artículo 8º — Ante el fallecimiento del trabajador, el beneficio se mantiene hasta concluir el año lectivo.

Artículo 9º — En caso de renuncia o cesantía del trabajador, la beca caducará automáticamente el 30 del mes de producido el hecho.

Artículo 10º — La selección de los candidatos se efectuará en el seno de la Comisión Central de Reclamaciones, la que deberá llevar un registro por orden de llegada de la documentación enviada.

reglamentación de la comisión local de reclamaciones

Artículo 1º — La Comisión Local de Reclamaciones, creada por el Artículo 13 del Escalafón Único (Decreto Nº 21724/47), que se cita y establece en el Artículo 96º se reunirá, como mínimo, una vez por semana. Mediando razones de urgencia, la Comisión se reunirá cuando lo requiera cualquiera de las partes.

Artículo 2º — Las reuniones se efectuarán normalmente en un lugar apropiado que al efecto habilitarán las Empresas. En circunstancias especiales, como las especificadas en el Artículo 4º de la presente reglamentación, tendrán lugar donde las circunstancias lo requieran.

FUNCION Y ATRIBUCIONES

Artículo 3º — Será función de la Comisión Local de Reclamaciones resolver sobre cualquier situación de carácter local prevista en el Convenio Único, aun en los asuntos en que se halla en juego la categoría del reclamante, directa o indirectamente, dando fuerza de dictámen a los fallos que en tal sentido expida.

Las apelaciones a los fallos de las Comisiones Locales serán elevados, juntamente con todo lo actuado, a la Comisión Central de Reclamaciones para su resolución final.

Artículo 4º — La Comisión Local de Reclamaciones está facultada para requerir informaciones orales o escritas directamente al trabajador, sin distinción de jerarquía, cuya declaración pueda resultar necesaria para fundar la solución de cualquier problema que haya exigido su intervención. Ese trámite podrá realizarse en el lugar en que se encuentre el declarante o en el lugar en que se constituye la Comisión, al cual se citará aquel. Previamente, deberá avisarse al Jefe inmediato del declarante.

Artículo 5º — Cuando las circunstancias lo justifiquen, la Comisión Local de Reclamaciones, solicitará a las Empresas, el retiro del trabajador o los trabajadores cuya presencia en el lugar de trabajo pueda resultar un impedimento para el curso de la investigación.

Artículo 6º — Excepcionalmente, una Comisión Local de Reclamaciones, podrá reabrir el debate sobre cualquier asunto ya definitivamente resuelto, cuando se encuentre en posesión de nuevos elementos de juicio, y lo requieran, como mínimo dos (2) de sus miembros. El plazo máximo para solicitar reapertura del debate será de 1 año a partir de la fecha de pronunciamiento inicial. Podrá emitir un fallo nuevo, distinto del anterior, cuando la decisión se haya obtenido con la presencia de los seis (6) integrantes de la Comisión.

Artículo 7º — La Comisión Local de Reclamaciones sólo actuará en asuntos que le hayan sido presentados por escrito, en original y dos copias, por una de las representaciones firmados, por lo menos por dos (2) de sus componentes.

Artículo 8º — La Comisión Local anotará en un registro único todos los asuntos que lleguen a ella, por riguroso turno de recepción.

Artículo 9º — El orden del día correspondiente a cada reunión se confeccionará durante la reunión anterior. Cuando estén agotados los asuntos incluidos en él o cuando no haya asuntos para tratar, se debatirá cualquier caso que llegue a la reunión, salvo que una de las representaciones prefiera dejarlo para la reunión siguiente.

Artículo 10º — En cada reunión uno de sus integrantes estará encargado de encauzar las deliberaciones, dar entrada a los asuntos y establecer el orden en que serán tratados. Será designado rotativamente uno por cada reunión.

Artículo 11º — El miembro encargado de dirigir las deliberaciones deberá hacer tratar los asuntos en el orden de su llegada. Si hubiese quedado un asunto pendiente de resolución de una sesión anterior, deberá tratarse este en primer término. Cuando la Comisión lo resuelva así, podrá posponerse cualquier asunto a fin de tratar antes otro cuya urgencia sea mayor.

Artículo 12º — Después de recibido un asunto, habrá un plazo de dos (2) semanas para resolverlo. Ese término se podrá extender en diez (10) días más, cuando la circunstancia lo requiera.

Artículo 13º — En casos especiales, que exijan pronta solución, el plazo máximo será de ocho (8) días. En estas ocasiones será necesario, que una de las partes haga notar la urgencia por escrito y el plazo empezará a correr desde el momento de tal notificación.

Artículo 14º — Los casos que llegan a la Comisión Local de Reclamaciones serán mantenidos en la reserva más absoluta posible, tanto respecto a su tramitación como de su resolución, con la sola excepción de los que por su propia naturaleza deban divulgarse por intermedio de la Organización Gremial o de las Empresas.

Artículo 15º — Por cada reunión se labrará un acta, en el respectivo libro en la que deberá constar la fecha, los asuntos tratados, el nombre de los miembros de la Comisión de la Entidad Gremial y de las Empresas.

QUORUM

Artículo 16º — Para que la Comisión Local de Reclamaciones, pueda considerarse constituida será imprescindible que se hallen reunidos, por lo menos, cuatro (4) de sus miembros dos (2) de la Organización Gremial y dos (2) de las Empresas.

Artículo 17º — Cuando debiéndose tratar un mismo asunto, no se forme quorum en dos (2) reuniones, se dará aviso a la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación, quien conminará a ambas partes a concurrir a una tercera reunión, y si en ésta tampoco se completara el quorum, el caso se resolverá con los miembros presentes.

VOTACION

Artículo 18º — La votación obtenida, como mínimo, con cuatro (4) de los miembros de la Comisión, será válida para resolver cualquier asunto.

Artículo 19º — Los asuntos llevados a votación serán resueltos por simple mayoría.

Artículo 20º — Si se empatara, se requerirá la presencia de seis (6) miembros, en caso de que la Comisión se hubiera constituido con menor número, en caso de empate con la totalidad de los miembros, se pasará el asunto a resolución de la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación.

Artículo 21º — Las votaciones serán nominadas, debiendo fundarse el voto si uno de los miembros de la Comisión lo solicita.

PROHIBICIONES

Artículo 22º — La Comisión Local de Reclamaciones, no podrá en ningún caso, ser juez de sus miembros. Si debiera tratarse la situación de alguno de ellos, se llevará el caso a la Comisión Central de Reclamaciones.

Artículo 23º — Ningún integrante de la Comisión Local de Reclamaciones podrá ser miembro al mismo tiempo de la Comisión Central de Reclamaciones.

Artículo 24º — La Comisión Local de Reclamaciones hará conocer a las Empresas y la Organización Gremial, toda circunstancia en que se compruebe plenamente un acto de presión a cualquiera de sus componentes, a fin de que ellas tomen las medidas que correspondan. La comunicación deberá llevar, como mínimo, la firma de dos (2) miembros de la Comisión y pudiendo ésta sugerir la actitud que juzgue oportuna.

Artículo 25º — Los miembros de la Comisión Local de Reclamaciones tendrán libre acceso a los lugares de trabajo de las Empresas, a fin de que puedan conocer directamente las condiciones de labor y obtener los datos necesarios para fundar sus fallos cuando deban resolver cualquier controversia, o dictar normas de interpretación o aplicación. Para ello proveerán las Empresas a cada uno de aquellos de un carnet, que lleve la fotografía del titular y la autorización respectiva.

Artículo 26º — La Comisión Local de Reclamaciones deberá enviar a la Comisión Central de Reclamaciones una información breve pero completa, de cada asunto en que haya fallado, como asimismo copia del Acta labrada.

Artículo 27º — La Comisión Local de Reclamaciones deberá ajustar sus fallos a las normas dictadas por la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación, bajo pena de nulidad de las resoluciones tomadas.

reglamentación de la comisión central de reclamaciones

interpretación y aplicación

Artículo 1º — La Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación del Convenio Único de Trabajo, creada por el Artículo 12º del Escalafón Único (Decreto Nº 21724/47) y que será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo, que se cita y establece en el Artículo 96º se reunirá, como mínimo, una vez por semana a la hora que fije la misma, después de cuya hora habrá una tolerancia de quince (15) minutos. Pasado este término, podrá determinarse la inexistencia de quorum, si ese fuera el caso. Mediando razones de urgencia, la Comisión se reunirá cuando lo requiera el representante del Ministerio de Trabajo o cualquiera de las partes.

Artículo 2º — Las reuniones se efectuarán normalmente en un lugar apropiado que al efecto habilitarán las Empresas. En circunstancias especiales, como las especificadas en el Artículo 25º de la presente reglamentación, tendrán lugar donde sea necesario. El Presidente de la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación podrá reunir a sus miembros donde lo juzgue oportuno.

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

Artículo 3º — Serán funciones de la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación:

- a) Interpretar y reglamentar el Convenio Único, para solucionar una dificultad producida o para evitar que se produzca, cuando lo solicite la Organización Gremial, las Empresas, la Comisión Local de Reclamaciones o las distintas Comisiones establecidas en el Convenio Único;
- b) Resolver sobre los asuntos tratados en una Comisión Local de Reclamaciones o en las distintas Comisiones establecidas en el Convenio Único, cuando sus miembros no hubiesen podido definirse por falta de acuerdo

o cuando habiendo fallado en acuerdo de ellos, el afectado por la decisión hubiese interpuesto la apelación;

- c) Dictar normas sobre los asuntos que eleven las Comisiones Locales de Reclamaciones, por exceder al radio de su actividad y resolver los casos no previstos en el Convenio Único;
- d) Dictar la reglamentación de las Comisiones Locales de Reclamaciones o las distintas Comisiones establecidas en el Convenio Único y las modificaciones correspondientes, así como las modificaciones de su propia reglamentación;
- e) Intervenir, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 68º inc. g) del Escalafón Único (Decreto Nº 21724/47), en los casos en que el trabajador tenga dos (2) embargos de sueldos en dos (2) años.
- f) Juzgar originariamente cualquier situación que sea parte un miembro de las Comisiones Locales de Reclamaciones o las distintas Comisiones establecidas en el Convenio Único.

Artículo 4º — La Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación está facultada para requerir informaciones orales o escritas, directamente al trabajador, sin distinción de jerarquía, cuya declaración puede resultar necesaria para fundar la solución de cualquier problema que haya exigido su intervención. Ese trámite podrá realizarse en el lugar en que se encuentra el declarante o en el lugar en que se constituya la Comisión, al cual se citará aquél.

Artículo 5º — Cuando las circunstancias lo justifiquen, la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación, solicitará a las Empresas el retiro del trabajador o los trabajadores, cuya presencia en el lugar de trabajo pueda resultar un impedimento para el curso de la investigación.

Artículo 6º — El fallo emitido por la Comisión Central de Reclamaciones, es inapelable y excepcionalmente esta Comisión podrá reabrir el debate sobre cualquier asunto ya definitivamente resuelto, cuando se encuentre en posesión de nuevos elementos de juicio y lo requieran como mínimo dos de sus miembros. El plazo máximo para solicitar la reapertura del debate será de un año, a partir de la fecha del pronunciamiento inicial. Sólo podrá emitir un fallo nuevo, distinto del anterior, con la presencia de los siete (7) integrantes de la Comisión.

Cuando un expediente ha sido girado a la Comisión Central de Reclamaciones para su dictamen definitivo y existen nuevos elementos de juicio que permitan a la Comisión Local reabrir el debate, el trámite será devuelto siempre que la primera no haya comenzado a tratarlo.

PROCEDIMIENTO

Artículo 7º — La Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación sólo actuará en asuntos que le hayan sido presentados por escrito, en original y dos (2) copias por su Presidente, una de las representaciones, las Comisiones Locales de Reclamaciones o las distintas Comisiones establecidas en el Convenio Único. Cuando el asunto sea presentado por una de las representaciones que componen la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación, la Comisión Local de Reclamaciones o las distintas Comisiones establecidas en el Convenio Único, deberá estar firmado por lo menos por dos (2) de sus componentes.

Artículo 8º — La Comisión llevará un registro único de todos los asuntos que lleguen a ella, por riguroso turno de recepción.

Artículo 9º — El orden del día correspondiente a cada reunión, se confeccionará durante la reunión anterior. Cuando estén agotados los asuntos incluidos en él o cuando no haya asunto para tratar, se debatirá cualquier caso que llegue a la reunión, salvo que una de las representaciones prefiera dejarlo para la reunión siguiente.

Artículo 10º — En cada reunión, salvo cuando esté presente el Presidente de la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación, uno de sus integrantes estará encargado de encauzar las deliberaciones, dar entrada a los asuntos y establecer el orden en que serán tratados. Será designado rotativamente uno por cada reunión.

Artículo 11º — El miembro encargado de dirigir las deliberaciones deberá hacer tratar los asuntos en el orden de su llegada. Si hubiese quedado un asunto pendiente de resolución de una sesión anterior, deberá tratarse este en primer término. Cuando la Comisión lo resuelva, así podrá posponerse cualquier asunto a fin de tratar antes otro cuya urgencia sea mayor.

Artículo 12º — Después de recibido un asunto, habrá un plazo de dos (2) semanas para resolverlo, si corresponde a la División Central y de un (1) mes si se refiere a otra División.

Cuando se trate de un asunto de alcance general, el plazo será también de un (1) mes. Ambos plazos podrán extenderse en diez (10) días más, cuando las circunstancias lo requieran.

En casos especiales, que exijan pronta solución, el plazo máximo será de ocho (8) días. En estas ocasiones, será necesario que una de las partes haga notar la urgencia por escrito y el plazo empezará a correr desde el momento de tal notificación.

Artículo 13º — Los casos que lleguen a la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación serán mantenidos en la reserva más absoluta posible, tanto respecto a su tramitación como de su resolución, con la sola excepción de los que por su propia naturaleza deban divulgarse por intermedio de la Organización Gremial o de las Empresas.

Artículo 14º — Por cada reunión se labrará un acta en el respectivo libro en la que deberá constar: la fecha, los asuntos tratados, el nombre de los miembros presentes y su firma; de la que se sacará copia para entregar a cada miembro de la Comisión, a la Organización Gremial y las Empresas.

QUORUM

Artículo 15º — Para que la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación pueda considerarse constituida, será imprescindible que se hallen reunidos, por lo menos cuatro (4) de sus miembros, dos (2) de la Organización Gremial y dos (2) de las Empresas.

Artículo 16º — Cuando, debiéndose tratar un asunto, no se forme quórum en dos (2) reuniones, el Presidente conminará a ambas partes concurrir a una tercera reunión, y si en ésta tampoco se completara el quórum, el caso se resolverá con los miembros presentes.

VOTACION

Artículo 17º — La votación obtenida, como mínimo, con cuatro (4) de los miembros de la Comisión, será válida para resolver cualquier asunto.

Artículo 18º — Los asuntos llevados a votación, serán resueltos por simple mayoría. Si se empatara se requerirá la presencia de los seis (6) miembros en caso de que la Comisión se hubiera constituido con menor número.

Si así tampoco se obtuviese decisión, desempatará el Presidente después de que ambas representaciones le hayan hecho conocer por escrito su opinión.

Artículo 19º — El Presidente sólo votará cuando sea necesario su voto para desempatar.

Artículo 20º — Las votaciones serán nominales; debiendo fundarse el voto si uno de los miembros de la Comisión lo solicita.

PROHIBICIONES

Artículo 21º — La Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación no podrá en ningún caso ser juez de sus miembros. Si debiera tratarse la situación de alguno de ellos, se constituirá un tribunal especial formado por el Presidente de la Comisión, un representante de la Organización Gremial y otro de las Empresas, no pudiendo ninguno de estos dos últimos ser elegidos entre los miembros estables de la Comisión.

Artículo 22º — Ningún integrante de la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación podrá ser miembro, al mismo tiempo, de una Comisión Local de Reclamaciones.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 23º — La Comisión central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación hará conocer a las Empresas y a la Organización Gremial toda circunstancia en que se compruebe plenamente un acto de presión a cualquiera de sus componentes, a fin de que ellas tomen las medidas que

corresponda. La comunicación deberá llevar, como mínimo, la firma de dos miembros de la Comisión y la de su Presidente. La Comisión podrá sugerir la actitud que juzgue oportuna.

Artículo 24º — Los miembros de la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación tendrán libre acceso a los lugares de trabajo de las Empresas, a fin de que puedan conocer directamente las condiciones de labor y obtener los datos necesarios, para fundar sus fallos cuando deban resolver cualquier controversia o dictar normas de interpretación o aplicación. Para ello proveerán las Empresas a cada uno de aquellos de un carnet, que lleve la fotografía del titular y la autorización respectiva.

Artículo 25º — Cuando la Comisión Central de Reclamaciones Interpretación y Aplicación, con intervención de sus siete (7) integrantes lo resuelva, podrá modificar la presente Reglamentación, la de las Comisiones Locales de Reclamaciones o las distintas Comisiones establecidas en el Convenio Único como lo crea conveniente, previa consulta a las Comisiones Locales.

beneficios obtenidos

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1º — La nueva redacción abarca también a los compañeros trabajadores de la actividad telefónica, de las Empresas prestatarias de dichos servicios y actividades afines, sean éstas de carácter Nacional, Provincial, Municipal de Capital Privado, Mixto, Cooperativa, etc.

ENCUADRE

Artículo 4º — El nuevo Encuadre presentado —y que en el anterior Convenio contaba con 13 Cuadros—, fue ampliado a 20 en primera instancia, que posteriormente con motivo de la adhesión de U.P.J. a F.O.E.T.R.A., fue llevado hasta el Cuadro 31 lo que permite establecer un mejor encaillamiento de las distintas categorías por especialidad y crea una mayor perspectiva de carrera para el futuro. Así también queda establecido, que la creación de nuevas funciones no previstas en este Encuadre, deberán ser pactadas en el seno de la Comisión Central de Reclamaciones.

SUGERENCIAS

Artículo 6º — Las sugerencias que acrediten un valor extraordinario, serán compensadas económicamente. Dicha compensación será fijada por el organismo técnico correspondiente y acordada por la Comisión Central de Reclamaciones.

Artículo 7º — En este artículo ha sido agregado que toda notificación que se le haga firmar al trabajador, deberá entregársele copia autenticada de la misma.

VACANTES (Personal Contratado)

Artículo 9º — La contratación de personal o servicio, cualquiera sea el motivo, no podrá realizarse sin previo acuerdo paritario.

Artículo 10º — Las vacantes que existieren o se crean y que no signifiquen promoción, serán cubiertas por trabajadores que desempeñen sus tareas en la localidad o zona en que se produzcan éstas, dándosele prioridad al efectivo y de acuerdo al Régimen de Promociones. En todos los casos se cubrirá la vacante en la categoría inicial de la especialidad. De no existir interesados se cubrirán mediante la Bolsa de Trabajo.

CAPACITACION

Artículo 14º — Se especifica además de aspectos generales, que tendrán prioridad para concurrir a los cursos de capacitación, los trabajadores que no lo hayan hecho hasta el presente y de éstos los más antiguos.

RECONOCIMIENTO DE ANTIGÜEDAD

Artículo 15º — El reconocimiento de los años de servicio, se hará también sobre los que haya prestado en Cooperativas telefónicas existentes o desaparecidas.

REDUCCION DE PERSONAL

Artículo 17º — En este aspecto y en caso de tener que prescindir de los servicios de algún trabajador, se hará de

acuerdo a lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo establecidas en la redacción del presente artículo.

JUBILACION POR INVALIDEZ

Artículo 18º — El trabajador que hubiese iniciado el trámite para acogerse a los beneficios de la jubilación por invalidez, tendrá derecho a la reincorporación inmediata, desahuciadas las causas que motivaron la misma.

TRABAJADORES ACCIDENTALES Y DE SUPLENCIA

Artículo 19º — Créase una Comisión Empresa—Gremio, que en un plazo de 120 días desde la vigencia del presente, analizará y dispondrá las modificaciones que sean necesarias introducir a los Regímenes de trabajo para Peones Accidentales, Ocasionales y de Suplencias. Hasta tanto, mantendrán vigencia las disposiciones de los Regímenes aludidos, en lo que hace a las condiciones de trabajo.

ENFERMEDADES PROLONGADAS

Artículo 21º — En los casos de enfermedades prolongadas que inhabiliten al trabajador para el desempeño de su función específica, al cumplirse 180 días, el organismo médico de las Empresas determinará la conveniencia o no de efectuar el cambio en forma definitiva. De existir disidencia se procederá a constituir una Junta Médica con la participación del médico tratante y el de la autoridad de aplicación, quienes dictaminarán en forma definitiva. Se constituirá una comisión permanente Empresa—Gremio que dispondrá la reubicación de los trabajadores en tales condiciones lo que de acuerdo con sus aptitudes serán orientados hacia otras especialidades. Los referidos movimientos se efectuarán sin pérdida de categoría ni sueldo.

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 22º — Se incorporan a la jornada corrida de 6 1/2 horas, a los trabajadores de Reparaciones (114), los Observadores de Servicio e Instructores de Tráfico.

Artículo 24º — Se fija en 4 horas el horario máximo para los trabajadores de medio tiempo. Con respecto a los Operadores que actualmente cumplen jornada de 4 1/2 horas y 5 horas, se les asignará jornada completa en su lugar de asiento a medida que las posibilidades del servicio así lo permitan.

EMERGENCIAS

Artículo 26º — Créase una Comisión Empresa—Gremio que en un plazo no mayor de 120 días de vigencia del presente, analizará y determinará qué tareas deberán conceptuarse como de emergencia.

Artículo 28º — En los casos de emergencia o para los planes de expansión podrán concurrir cuadrillas de otros Distritos

o Zonas, previo aviso al Sindicato de la jurisdicción. Estas Cuadrillas actuarán bajo la supervisión de la Jefatura local.

INTERNACION POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Artículo 31º — En los casos de enfermedad o accidente que demande internación de un trabajador comisionado, adscrito por razones de servicio, de Brigadas Móviles o Semi-Fijas, la misma será determinada por el médico tratante, estando el trabajador obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la Empresa.

FALLECIMIENTO DE UN TRABAJADOR COMISIONADO O ADSCRIPTO POR RAZONES DE SERVICIO

Artículo 32º — En estos casos las Empresas correrán con todos 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.

DESCANSOS

Artículo 36º — Cuando por razones de servicio el trabajador no pueda gozar de los descansos establecidos, los mismos se acumularán hasta completar una jornada de trabajo, la que será compensada como franco.

FERIADO Y ASUETOS

Artículo 37º — En este caso se agregan los asuetos Municipales, debiendo compensarse a quien permanezca en su puesto por necesidades de servicio, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 39º. Así también, los trabajadores que se hallen disfrutando de su licencia anual verán acrecentada la misma cuando los asuetos abarquen la jornada completa.

DIA DEL TELEFONICO

Artículo 38º — Créase una comisión Empresa—Gremio, que en un lapso de 120 días estudiará la posibilidad de otorgar beneficios en esa fecha a los trabajadores que cumplan 25 ó más años de servicio.

TURNOS DIAGRAMADOS

Artículo 39º — Se crea una comisión que en un plazo no mayor de 120 días a partir de la fecha de homologación del presente, determinará los grupos de trabajo que deban realizar tareas por turnos diagramados y la pertinente Reglamentación.

REGIMEN DE LICENCIAS

Artículo 40º — Créase una comisión Empresa—Gremio que en un plazo de 120 días de la vigencia del presente dispondrá las modificaciones que sean necesarias introducir al mismo. Hasta tanto, estarán vigentes las disposiciones de los

Régimenes integrantes de la Convención Colectiva de Trabajo N° 103/73.

Habiéndose presentado en el anteproyecto entre otras modificaciones la incorporación del beneficio del "día femenino".

TRASLADO

Artículo 42º — La reiteración de los pedidos de traslados podrán hacerse dentro de los 30 días posteriores al vencimiento del pedido anterior.

Artículo 44º — En los casos de los traslados que se efectúen a pedido del trabajador, éste podrá solicitar a título de préstamo a la Empresa, el equivalente a 30 días de viático más los gastos que demande el traslado de los familiares que habitan con él, el del transporte de sus muebles y equipajes, debiendo reintegrar a partir del mes subsiguiente de acordado el mismo, en 6 cuotas iguales y consecutivas.

ADSCRIPCIONES POR RAZONES DE SERVICIO

Artículo 45º — Las mismas, —cumplidos los 6 meses—, no se convertirán en traslados debiendo publicarse la vacante en caso de existir para ser cubierta por aquellos que tengan interés en la misma y de acuerdo al Régimen de Promociones, en forma inmediata.

PERMUTA

Artículo 47º — Las permutas no se considerarán sino que serán otorgadas a los trabajadores que lo soliciten, dentro de la misma especialidad y categoría de revista, con excepción de los Peones y Aspirantes que podrán realizarlas entre distintas especialidades. Las solicitudes deberán ser publicitadas durante 10 días en el ámbito de las Empresas a que se refiera el pedido, debiendo éstas dar cumplimiento en el término de 60 días. Las que se realicen entre trabajadores de las distintas Empresas, deberán ponerse en conocimiento de los Sindicatos respectivos, el trámite impreso a las mismas.

COMPENSACION POR TOMA DE SERVICIO FUERA DE SU LUGAR DE ASIENTO

Artículo 49º — Este beneficio es para compensar el tiempo de ida y vuelta.

TIEMPO PARA BUSCAR ALOJAMIENTO

Artículo 50º — El trabajador que sea comisionado por más de 1 (UN) día y a más de 40 Kms. se le otorgará el tiempo que sea necesario para buscar comodidades de alojamiento, cuando el horario de su llegada al lugar, coincida con el habitual de sus tareas.

DOTACIONES

Artículo 51º — Se constituirá una comisión especial Empre-

sa—Gremio que estudiará las dotaciones y los requisitos necesarios para desempeño de cada función.

INTERINATO PROMOCIONES

Artículo 52º — En virtud de la necesidad de adaptar las normas laborales, a raíz de la homologación del acta celebrada entre FOETRA y UPJ, se constituirá una comisión Empresa—Gremio, que analizará y elaborará el Régimen de Interinatos y Promociones, debiendo expedirse en el término de 120 días. En tanto deberán mantenerse las disposiciones vigentes, al 31-5-75-, salvo lo atinente al Régimen de Vuelos Automáticos.

VUELOS AUTOMATICOS

Artículo 53º — La aplicación de carreras automáticas no obstará para que las tareas asignadas a los Cuadros inferiores, sean realizadas por los trabajadores menos antiguos.

REGIMEN DE CALIFICACIONES

Artículo 54º — Créese una comisión Empresa—Gremio que en un plazo de 120 días analizará y dispondrá las modificaciones que sean necesarias introducir al Régimen integrante de la Convención Colectiva de Trabajo N° 103/73. Hasta tanto, mantendrá su vigencia las disposiciones del Régimen aludido.

COMPENSACION POR CONDUCIR AUTOMOTORES

Artículo 55º — Los Trabajadores percibirán el porcentaje establecido por manejar automotores, no perdiendo este beneficio por accidentes de tránsito como estaba establecido en el anterior.

Artículo 56º — Se agrega al presente Artículo para el cobro del beneficio establecido a los trabajadores que conduzcan las ambulancias de la Dirección de Obra Social.

ACOMPAÑANTE DE CHOFER

Artículo 58º — Toda unidad de carga que deba realizar un viaje de más de 300 Kms. además de chófer, deberá contar con un acompañante en condiciones de manejar.

COMODATO

Artículo 60º — Se confeccionará un Régimen por una Comisión Empresa—Gremio que deberá expedirse en un plazo no mayor de 120 días y cuyo texto pasará a formar parte del presente Convenio.

ZONAS DE TURISMO

Artículo 61º — Se agregan nuevas zonas de turismo a las existentes

ZONAS INHOSPITAS, etc.

Artículo 62º — Se agregan nuevas zonas inhóspitas a las ya existentes.

GUARDERIAS

Artículo 64º — En los casos en que no existan guarderías o la posibilidad de su contratación, las Empresas compensarán a los trabajadores que posean hijos menores de 6 años con un plus equivalente al 21 % del sueldo inicial del Cuadro 15.

FALLOS DE CAJA

Artículo 65º — Créase una comisión Empresa—Gremio que en el término de 120 días analizará la viabilidad de incorporar nuevas funciones a las ya existentes y que perciben dicho beneficio.

QUINQUENIOS

Artículo 66º — El beneficio que por Quinquenios corresponde, deberá abonarse al trabajador dentro de los 30 días de producido su egreso, el que será una suma equivalente a un mes de su última remuneración total por cada 5 años de servicio o fracción mayor de 3, la que en ningún caso podrá ser inferior al sueldo del Cuadro 9 con 30 años de servicio. Para la aplicación de este beneficio se podrá computar la antigüedad que acredite el trabajador en Empresas telefónicas del país y/o Cooperativas. Por esta única vez los trabajadores en condiciones de jubilarse y que no hayan iniciado su trámite tendrán un plazo de 120 días a partir de la fecha de homologación de este Convenio, caso contrario perderá este beneficio.

DECLARACION JURADA

Artículo 67º — El trabajador podrá designar mediante declaración jurada al o los beneficiarios que en caso de su fallecimiento percibirán una suma equivalente a 3 meses del Sueldo inicial del Cuadro 15 para atender los gastos de su sepelio. El mismo se abonará por parte de las Empresas en un plazo no mayor de 10 días.

INDEMNIZACIONES

Artículo 68º — Las indemnizaciones correspondientes en caso de cesantía, serán las establecidas en Ley 20.744 de Contrato de Trabajo.

TARIFA TELEFONICA

Artículo 69º — Además de los beneficios ya establecidos, se agrega el del que el trabajador pueda solicitar servicio telefónico mediante una Orden Especial Autorizada (O.E.A.) o Prioridad Eventual abonando solamente el 25 % del total de la misma en 5 cuotas bimestrales. Por otra parte, los Sindicatos que mantengan conferencias

de larga distancia que no tengan como destino otro Sindicato o cualquier dependencia de las Empresas, tendrán en esos casos un descuento del 75 % del valor correspondiente. Así también la cantidad de llamadas libres en áreas de servicio medido —para la F.O.E.T.R.A. y sus Sindicatos— se incrementan en un 100 %.

Los hoteles de la F.O.E.T.R.A. gozarán de un 75 % de descuento en el abono mensual y el mismo porcentaje en las llamadas de larga distancia que efectúe la administración con F.O.E.T.R.A. y sus sindicatos.

OBRAS SOCIALES SINDICALES

Artículo 71º — Las Empresas mensualmente y en la forma que cada Sindicato establezca, retendrá de los haberes del trabajador la suma que indique como importe de las obras sociales sindicales (proveedurías, sepelios, etc.)

AGENCIAS

Artículo 72º — Se constituirá una comisión especial Empresa-Gremio que en un plazo no mayor de 120 días desde la vigencia del presente procederá a revisar integralmente las normas laborales que reglan el funcionamiento de las mismas.

BRIGADAS MOVILES

Artículo 73º — Se constituirá una comisión Empresa—Gremio que en un plazo de 180 días analizará las condiciones de trabajo y estudiará la posibilidad de establecer regiones, a fin de que su desempeño se circunscriba a un ámbito geográfico determinado.

BECAS

Artículo 75º — En el régimen respectivo se agrega a los hijos de los trabajadores que cursen estudios en Institutos Privados.

VESTUARIO

Artículo 76º — Para la atención del vestuario del trabajador las Empresas abonarán una vez por año una suma de dinero para que los mismos compren los uniformes que obligatoriamente deberán usar en la jornada de labor, y de acuerdo a la reglamentación que se dicte paritariamente.

SALARIOS

Artículo 84º — Las escalas de sueldos para los trabajadores de Medio Tiempo, se calcularán sobre el porcentual de igual prestación horaria y de las mismas categorías que los trabajadores de jornada completa.

REGIMEN DE FALTAS

Artículo 90º — Créase una comisión Empresa-Gremio que

en un plazo de 120 días analizará y dispondrá las modificaciones que sean necesarias introducir al mismo. Hasta tanto, mantendrán su vigencia los que forman parte integrante de la Convención Colectiva de Trabajo N° 103/73.

INTERPRETACION Y APLICACION

Artículo 94º — En caso de duda sobre la interpretación de la presente Convención, en cualquiera de sus disposiciones, toda circunstancia se optará por la más favorable al trabajador.

CONTROL MEDICO

Artículo 95º — Con respecto al control de ausentismo y cuando exista discrepancia entre el dictámen de los organismos médicos de las Empresas y el médico del trabajador, deberá precederse de acuerdo a lo prescripto en el Artículo 227 de la Ley 20.744 (Contrato de Trabajo).

COMISIONES LOCALES DE RECLAMACIONES

Artículo 97º — Las Empresas constituirán obligatoriamente las Comisiones Locales de Reclamaciones en la jurisdicción de todos los Sindicatos.

MOVILIDAD SALARIAL

Artículo (*). — Las escalas salariales acordadas por la presente Convención Colectiva de Trabajo se ajustarán conforme al incremento del costo de vida en función de las disposiciones que sobre este particular se adopten a nivel nacional, manteniendo la proporcionalidad existente, pudiendo la organización gremial en cualquier momento solicitar los reajustes que estime conveniente.

PATROCINIO LEGAL AL TRABAJADOR

Artículo ()** — Las Empresas asumirán el patrocinio legal o defensa del trabajador afectado, cuando éste se vea involucrado en hechos o actos de los cuales deriven perjuicios o acciones judiciales, como consecuencia inmediata del ejercicio de sus funciones.

REGIMENES

REGIMENES



REGIMEN DE TRABAJO PARA PEONES ACCIDENTALES U OCASIONALES

- 1º) Se entiende por tales, los tomados en sitio y remunerados a jornal.
- 2º) Se incorporan al presente los medios oficiales u oficiales de oficio.
- 3º) El personal de los incisos 1) y 2) se afectará únicamente a tareas relacionadas con el Plan de Obras.
- 4º) La jornada de tareas queda establecida en 7 horas diarias. Las horas de labor que excedan dicha jornada se abonarán con el 50% de recargo y con el 100% las trabajadas en sábado después de las 13 horas, domingo o feriado nacional o provincial.
- 5º) El jornal a abonársele será de \$ 8,32 por cada hora de trabajo, el que estará sujeto a los descuentos jubilatorios pertinentes.
El jornal a abonárseles por cada hora de trabajo será el correspondiente al Peón Accidental u Ocasional más un adicional del 20% para el Medio Oficial de Oficio Accidental u Ocasional y del 50% para el Oficial de Oficio Accidental u Ocasional.
- 6º) Cuando las Empresas convoquen a los trabajadores para la realización de tareas y en caso de que éstas no fueran trabajadas por cualquier motivo no imputable al trabajador, se compensará a éste con una suma equivalente a dos (2) horas de trabajo.
- 7º) El ingreso del personal accidental u ocasional se efectuará a través de la bolsa de trabajo. Las jefaturas locales requerirán al sindicato (adherido a F.O.E.T.R.A.) correspondiente al área geográfica, el 50% de candidatos a proponer, nómina que deberá ser cumplimentada en el término de 48 horas.
- 8º) Para las vacantes que se creen o produzcan dentro de las dotaciones, deberá tener prioridad el personal accidental u ocasional que reúna las condiciones para el cargo a cubrir, siempre y cuando no lesione los derechos otorgados por el artículo 9º puntos 1 y 2 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente.
- 9º) El personal accidental u ocasional gozará única y exclusivamente de los beneficios que se enumeran a continuación en forma taxativa.
 - a) **LICENCIA ANUAL:** se computará 1 día por cada 20 días trabajados, que deberán ser otorgados una vez finalizado el período de trabajo.
 - b) **LICENCIA POR ENFERMEDAD:** cuando el trabajador se enferme, percibirá los jornales durante hasta noventa (90) días hábiles, previa certificación por parte del médico de la Empresa o médico de policía, si la Empresa no contara en el lugar con médicos de control.
 - c) **ASISTENCIA MEDICA:** durante el tiempo de trabajo gozará de la asistencia médica mínima que prescribe la ley 18.610 que se cumplimentará en el ámbito empresario o sindical según corresponda.
 - d) **SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO:** se abonará la doceava parte del total de jornales percibidos por el personal. Pudiendo hacer la Empresa conjuntamente con los jornales su liquidación.
 - e) **ACCIDENTES DE TRABAJO:** será de aplicación para el personal accidental u ocasional las disposiciones de la Ley 9688 y sus modificatorias.

- f) **ASIGNACIONES FAMILIARES:** una vez presentadas las constancias pertinentes, se liquidarán las asignaciones de acuerdo a la Ley 18.017.
- g) **INDEMNIZACION:** todo trabajador que se desempeñe por más de treinta (30) días tendrá derecho a su cese, dispuesto por las Empresas, únicamente a una indemnización igual al 8% del total de salarios percibidos, esta indemnización substituye las del artículo 157 de la Ley 11.729 para antigüedad y preaviso, no rigiendo en ningún caso lo del artículo 51º del Convenio telefónico.

REGIMEN DE LICENCIAS

CAPITULO I

Artículo 1º — El personal de la Empresa tendrá derecho a gozar de las licencias establecidas en el presente Régimen, de acuerdo con los alcances que se especifican en la siguiente discriminación:

- a) **PERMANENTE:** Desde la fecha de su incorporación las licencias reglamentadas en el presente, salvo en los casos comprendidos en los artículos 2º, 26, 29 y 30 en que deberá tener seis (6) meses de antigüedad, como mínimo, en la Empresa.
- b) **DE TEMPORADA:** Sólo tendrá acceso a las prescriptas en los artículos 13, 14 y 15, limitándose las dos primeras a la fecha de cese prefijada en la resolución de nombramiento.
- c) **DE SUPLENCIA Y DE SUPLENCIA ACCIDENTAL:** Las establecidas en el artículo 3º, con la condición del artículo 4º, inciso c) y eventualmente, la del artículo 20 si la prolongación del desempeño llega a justificarlo.
- d) **CONTRATADO:** En la extensión que fije el contrato.
- e) **AGENTES DE CENTRALES CON MENOS DE 31 LINEAS DE ABONADOS FUNCIONANDO:** Sólo tendrán derecho a las prescriptas en los artículos 3º, 13º, 14º, 15º y 20º.
- f) **CABINAS PUBLICAS** excluidas.
- g) Todas las licencias que prescribe este Régimen se liquidarán conjuntamente con los salarios del mes y tomando los días como si efectivamente se hubiese trabajado.

CAPITULO II

Artículo 2º — La licencia anual por vacaciones, es obligatoria, irrenunciable con percepción de haberes y será otorgada, de acuerdo con las siguientes prescripciones:

- a) Se acordará por año calendario, dentro de las épocas y con arreglo a los turnos que se fijaren en las distintas dependencias. Para tal fin deberán establecerse con suficiente antelación los programas anuales correspondientes, utilizando los doce meses del año, en forma tal que la cantidad de agentes ausentes a un mismo tiempo no signifique entorpecimiento para el desarrollo de la labor que cada sector tuviera asignada.
- b) Cuando un empleado sea titular de otro u otros cargos rentados y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, especialmente los afectados a tareas de ejecución en relación directa con el público se concederá la licencia en forma simultánea.

c) En programación de licencias, se tendrá en cuenta, dentro de lo posible, la fecha para la cual los agentes la solicitaron, siempre que con ello no se contrarie lo señalado en el inciso a), en cuyo caso los programas se fijarán rotando las fechas entre todo el personal con relación a las gozadas en años anteriores. Se tendrá en cuenta para la prioridad la mayor antigüedad en la Empresa. Esta enumeración será de aplicación en el orden prelativo en que se encuentra consignada. En los casos en que ambos integrantes de la pareja familiar se encontraren empleados, ya sea en la Empresa o el cónyuge en otra actividad y de esta última contingencia se tuviere fehaciente conocimiento, deberán arbitrarse los medios para que las licencias sean coincidentes, en la medida en que lo permitieren las posibilidades del servicio y las prioridades señaladas precedentemente.

- d) La Empresa pondrá en conocimiento del personal, con suficiente antelación, la fecha de iniciación de las respectivas licencias, las que no sufrirán variante salvo en el caso de aquellos agentes que permuten fechas entre sí, dentro del mismo sector y especialidad, con el consentimiento de sus Jefes.
- e) A pedido del personal y supeditado a razones del servicio la licencia podrá ser fraccionada en dos períodos, aun en caso de que se acumule la del año anterior. En casos excepcionales y cuando medien probadas razones de fuerza mayor los responsables podrán otorgar a pedido de los interesados sin perjuicio del fraccionamiento a que se alude en el párrafo precedente, hasta dos días por año calendario con cargo a su licencia.

Artículo 3º — El término de la licencia anual por vacaciones será:

- a) de 10 días laborales cuando la antigüedad del agente sea mayor de 6 meses y no sobrepase los 5 años,
- b) de 15 días laborales cuando la antigüedad del agente sea mayor de 5 años y no exceda los 10,
- c) de 20 días laborales cuando la antigüedad del agente sea mayor de 10 años y no exceda los 15,
- d) de 25 días laborales cuando la antigüedad del agente sea mayor de 15 años y no exceda los 20,
- e) de 30 días laborales cuando la antigüedad del agente sea mayor de 20 años.

Artículo 4º — A fin de la aplicación del artículo

precedente se considerará:

- a) Días no laborales los feriados nacionales y los siguientes días: 1º de enero, lunes y martes de Carnaval, jueves y viernes Santo, 1º de noviembre y Día del Telefónico.
- b) Cumplida la antigüedad de 6 meses a contar de la fecha de ingreso o reingreso al servicio de la Empresa; lapso vencido el cual el agente tendrá derecho a la aplicación de la escala respectiva con arreglo a la antigüedad reconocida.
- c) Cumplido el cómputo a que se refiere el inciso anterior para el personal de suplencia y de suplencia accidental, cuando hubiere completado un período mínimo de 6 meses de trabajo y el remunerado a jornal que hubiere percibido, como mínimo, 120 días durante el período precitado.
- d) La no incidencia en los términos del artículo 3º, del tiempo normal que emplee el agente que esté cumpliendo una comisión fuera del lugar habitual de trabajo, en los viajes de ida y vuelta que le ocasionen los traslados, aunque la licencia se fraccione en dos períodos. Al vencimiento de la licencia, deberá justificar su salida y regreso al asiento habitual de sus tareas, mediante una certificación de una dependencia de la Empresa o de Correos y Telecomunicaciones o por la Policía de la localidad, como así también el tiempo utilizado en el viaje.
- e) Con derecho de usufructuar el término de licencia anual que corresponda cuando el empleado cumpla una antigüedad mayor dentro del año calendario y ésta se acordará sobre esa base en cualquier época del mismo año.

Artículo 5º — Todo empleado cuya relación laboral se extinga por cualquier causa, tendrá derecho a las vacaciones que le correspondieran; si ha trabajado más de seis (6) meses en el último año calendario, estas serán iguales al período completo y en caso de ser menor a dicho lapso, lo serán en proporción al término trabajado. Cuando por aplicación de lo expuesto precedentemente corresponda el pago en efectivo de la licencia, deberá considerarse a tal efecto el promedio de remuneraciones percibidas durante el período que da lugar al derecho. El agente que hubiere gozado de su licencia anual y posteriormente cesara o suspendiera su prestación de servicios con derecho a haberes, se le formulará cargo sobre los importes que resulten de los días de licencia que hubiere usufructuado de más, salvo en caso de fallecimiento.

Artículo 6º — El personal tendrá derecho a computar, a los efectos de la antigüedad para la aplicación de los términos fijados por el artículo 3º, otros servicios prestados para lo cual deberá cumplir los siguientes requisitos:

- a) ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL, PROVINCIAL Y MUNICIPAL: Presentación de la correspondiente certificación en la que conste el tiempo efectivo de prestación.
- b) ENTIDADES PRIVADAS: En todos los casos el personal deberá presentar una declaración jurada acompañada de la certificación extendida por el o los empleadores, en la que constará el tiempo

efectivo de la prestación de servicios. Dicha constancia deberá contener la autenticación de la firma del empleador por autoridad competente, debiendo figurar el número de inscripción y afiliación a la Caja de Jubilaciones respectivas.

- c) La manifestación del agente presupondrá para la Empresa que el mismo se ha asegurado la validez de los años que declare a los efectos jubilatorios, cuyo reconocimiento a dichos fines se compromete a realizar en la oportunidad pertinente y a presentar la respectiva constancia.
- d) A los fines previstos en los incisos precedentes no se tendrán en cuenta los servicios simultáneos y en el caso de los incisos b) y c) sólo serán computables a partir de los 18 años de edad.
- e) El personal retirado, o dado de baja de las Fuerzas Armadas de la Nación, Gendarmería Nacional, Cuerpo Penitenciario, Policía Federal, bomberos, Prefectura Nacional Marítima y los jubilados y retirados de la Administración Nacional, Provincial y Municipal, que ocupe cargos en la Empresa, acreditará su anterior antigüedad para cuyo fin cumplimentará las exigencias del inciso a).

Artículo 7º — El personal ausente por aplicación de las prescripciones de los artículos 14, 15, 20, 23, 25, 28 y 29 tendrá derecho a la licencia anual por vacaciones con arreglo a los siguientes requisitos:

- a) Cuando entre una y otra licencia medie un período mínimo de trabajo de un mes.
- b) Cuando la prestación efectiva a que se hace referencia precedentemente se haya producido al comienzo o al final del año de la inasistencia, en forma tal que no permita su otorgamiento dentro del año calendario, procede diferirlo para el año siguiente.

Artículo 8º —

- 1º) Los períodos de licencia anual por vacaciones no son acumulables, salvo en los casos en que por disposición de las Jefaturas, fundada en razones de servicio, no hubiera sido acordada, en cuyo caso podrá acumularse a la licencia anual reglamentaria, los días correspondientes a la no usada en el año inmediato anterior.
- 2º) No podrá aplazarse una misma licencia del empleado, por DOS (2) años consecutivos.

Artículo 9º —

- 1º) La licencia anual del empleado se interrumpirá en los casos siguientes:
 - a) Por accidente.
 - b) Por enfermedad del titular debidamente justificada.
 - c) Por razones imperiosas de servicio.
 - d) Por fallecimiento de cónyuges, padres e hijos.
- 2º) Cuando la Empresa se vea obligada a suspender o interrumpir la licencia anual, deberá resarcir al empleado de las erogaciones en que hubiere incurrido por gastos de pasaje y hospedaje.

CAPITULO III

Artículo 10º — 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 Organismo de Control que determine la Empresa.

Artículo 11º —

- 1º) En las localidades en que no existan médicos del Organismo Médico correspondiente, podrán extender certificados y en el orden de prelación que se establece, los médicos de la Dirección General de Obra Social del Ministerio de Comunicaciones, los de otras Reparticiones Nacionales, Provinciales o Municipales y si no los hubiere, los médicos particulares, debiendo agregarse la historia clínica y demás elementos de juicio que permitan identificar la existencia real de la causal invocada. En este último caso el certificado debe ser autenticado por la autoridad policial local.
- 2º) La certificación preferida será remitida al Organismo Médico correspondiente para su dictamen definitivo.

Artículo 12º — La inobservancia del tratamiento médico, determinará para el empleado la pérdida del derecho a licencia por enfermedad.

Artículo 13º —

- 1º) Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidentes acaecidos, no considerados del trabajo, se concederá hasta (45) días corridos de licencia por año calendario en forma continua o discontinua y con percepción íntegra de haberes.
- 2º) Vencido el plazo indicado en el párrafo precedente, el Organismo Médico correspondiente, determinará en cada caso, si corresponde prorrogar, estas licencias por aplicación del artículo 14 del presente Régimen.
- 3º) Si no correspondiera la aplicación del artículo 14, la ausencia continuará encuadrada en el artículo 13, pero sin goce de sueldo.

Artículo 14º —

- 1º) Por afecciones que impongan largo tratamiento de la salud o cuando existan motivos que aconsejen la hospitalización o el alejamiento del empleado por razones de profilaxis y seguridad, se concederá hasta dos años de licencia en forma continua o discontinua por una misma o distinta afección, con percepción íntegra de haberes.
- 2º) Cubierto el lapso preindicado, y si subsistiese la causal que determinó la licencia, se acordará una ampliación de la misma, por el término de un año, en el que el empleado percibirá la mitad de su remuneración.
- 3º) Vencida la prórroga, el empleado será reconocido por el Organismo Médico correspondiente, el que determinará la capacidad laborativa del empleado: si las tareas que pueda realizar no se ajustan a las necesidades de la Empresa podrá disponer la limitación de servicios.
- 4º) La licencia a que se refiere este artículo podrá ser utilizada durante la carrera del agente en

más de una oportunidad, siempre que una vez agotada en su totalidad, transcurrieran tres años antes de la iniciación de la próxima.

- 5º) Se consideran causales para acordar esta licencia las enfermedades infecciosas, cardíacas, degenerativas, progresivas o blastomatosas, del sistema nervioso, de los sentidos, los traumatismos y/o sus secuelas, las malformaciones, intoxicaciones o intervenciones quirúrgicas y toda aquella otra causal que a juicio del Organismo Médico correspondiente, proceda incluir.
- 6º) Las causales precedentemente enumeradas, tendrán valor efectivo para conceder esta licencia, cuando imposibiliten al empleado para el normal desempeño de sus tareas.
- 7º) La presunción diagnóstica, suficientemente fundada, de una enfermedad infecto-contagiosa, justificará el otorgamiento de licencia, hasta tanto el Organismo Médico determine en forma definitiva y dentro de la mayor brevedad, al estado de salud del empleado.

Artículo 15º —

- 1º) En caso de enfermedad profesional, contraída en acto de servicio o de incapacidad temporaria originada por el hecho o en ocasión del trabajo, se concederá hasta dos (2) años de licencia con goce de haberes, prorrogable, en iguales condiciones por un (1) año más.
- 2º) Si de cualquiera de los casos citados en el párrafo anterior se derivara una incapacidad parcial permanente, deberán adecuarse las tareas del empleado a su nuevo estado.

Artículo 16º — A los fines del otorgamiento de las licencias previstas en el presente capítulo se adoptarán los siguientes procedimientos:

- 1º) Los empleados que por razones de salud no pueden desempeñar sus tareas o deban interrumpir su licencia por vacaciones, están obligados a comunicar tal circunstancia en el día y dentro de la primera hora con relación a la fijada para la iniciación de sus tareas, a su oficina de asiento, como condición indispensable para que la autoridad médica pueda justificarla a partir de esa fecha, salvo caso de fuerza mayor debidamente justificada.
- 2º) Cuando el estado físico permita al empleado trasladarse a los efectos de la revisión médica, así lo hará.
- 3º) En caso de que el empleado no pueda concurrir a revisión médica, se dispondrá su control médico a domicilio.
- 4º) Cuando se establezca la inexistencia de la enfermedad aducida los días faltados serán considerados como inasistencia injustificada, en este caso será de aplicación el Régimen de Faltas.
- 5º) En los casos en que el empleado se sienta indisuesto estando en servicio, el responsable de la dependencia está facultado para autorizarlo a retirarse.

Artículo 17º — Los empleados en uso de licencias por enfermedad, no podrán ausentarse de su lugar de residencia sin previa autorización de la Empresa.

Artículo 18º — En los casos a que se refiere el artículo 15, se proveerá gratuitamente la asistencia médica y los elementos terapéuticos necesarios, en los términos que fija la Ley 9688.

Artículo 19º — Cuando el Organismo Médico lo dicte podrá asignarse transitoriamente al empleado otras tareas más adecuadas para completar su restablecimiento o en lugar apropiado para esa finalidad.

CAPITULO IV

Artículo 20º —

- 1º) Se acordará esta licencia remunerada de doce (12) semanas divididas en dos períodos preferentemente iguales, uno anterior y otro posterior al parto, el último de los cuales no será inferior a siete (7) semanas. Los períodos son acumulables.
- 2º) En los procesos anormales, se aumentará el término de la licencia de acuerdo con lo establecido en el artículo 13º o en su caso el 14º según corresponda.

Artículo 21º — A petición de parte y previa certificación de la necesidad, por el organismo médico que así lo aconseje, deberá acordarse cambio de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad.

Artículo 22º — Art. 178, Ley 20744.

- 1º) Toda madre de lactante tendrá derecho a optar por:
 - a) Disponer de dos (2) descansos de media hora cada uno, para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo.
 - b) Disminuir en una (1) hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizando una hora antes del de salida.
 - c) Disponer de una (1) hora en el transcurso de la jornada de trabajo.
- 2º) Para los fines indicados en el párrafo anterior el organismo médico deberá certificar el período de lactancia y si realmente la madre está en condiciones fisiológicas de efectuarlo. La información pertinente será efectuada directamente a la Dirección en que actúa la empleada, la que acordará de inmediato el beneficio por el que opte la misma, salvo en los casos que el referido organismo indique uno en forma expresa por así convenir a la madre y/o al hijo.

CAPITULO V

Artículo 23º —

- 1º) Los empleados que deban incorporarse al Servicio Militar, tendrán derecho a licencia con el 50% de su remuneración desde la fecha de su incorporación.
 - a) Hasta quince (15) días después de la baja asentado en la Libreta de Enrolamiento, en

los casos que el empleado hubiera sido declarado inepto, fuese exceptuado o su período de incorporación no exceda de seis (6) meses.

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

- 2º) En caso de deserción caducará el derecho a los beneficios señalados precedentemente.
- 3º) El personal que en carácter de reservista sea incorporado transitoriamente a las Fuerzas Armadas de la Nación, tendrá derecho a usar la licencia y a percibir, mientras dure su incorporación como única retribución, la correspondiente a su grado en caso de ser oficial o suboficial de reserva. Cuando el sueldo de la Empresa supere a dicha remuneración, se le liquidará al empleado la diferencia correspondiente.
- 4º) Al personal que se incorpore a la Policía Federal, Gendarmería o Prefectura, para eximirse del servicio militar, se le acordará licencia sin goce de sueldo por el término de su incorporación, pudiendo extenderse la misma en treinta (30) días, plazo de que dispondrá el empleado para reintegrarse al puesto en la Empresa. Tanto la fecha de incorporación como la de baja, deben ser certificadas por la autoridad policial competente y a su reingreso deberá remitirse a la Gerencia de Relaciones Industriales el Formulario D.P. 80 por duplicado, a los efectos de su envío a la Dirección de Defensa Nacional (Correos y Telecomunicaciones). El uso de esta licencia no anula la que establece el párrafo 1º del artículo 26.

En caso de que la remuneración pagada por la Policía Federal, Gendarmería o Prefectura Nacional Marítima sea inferior al 50% de la remuneración habitual del empleado, la Empresa abonará la diferencia.

CAPITULO VI

Artículo 24º — Cuando el empleado fuera 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 tiempo que dure su mandato, debiendo reintegrarse al cargo administrativo, dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

Igual derecho tendrán quienes sean designados para ocupar puestos superiores en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.

CAPITULO VII

Artículo 25º — Se acordará licencia con goce de sueldo, sin que sea impedimento para ello las necesidades de servicio, por el término de días laborales que en cada caso se indica y por las circunstancias que se detallan a continuación, las que deberán ser probadas fehacientemente por el empleado:

- 1º) Matrimonio legítimamente constituido en virtud de leyes argentinas.
 - a) Del empleado, doce (12) días.
 - b) De sus hijos, dos (2) días.
- 2º) Por nacimiento de hijos, al empleado varón, dos (2) días.
- 3º) Por fallecimiento:
 - a) Del cónyuge o parientes consanguíneos o afines de primer grado (padres, 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, nueros y yernos, dos (2) días.
 - c) De tercer grado: tíos, primos, sobrinos, un (1) día.
- 4º) Enfermedad de un miembro del grupo familiar:
 - a) Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar constituido en el hogar o cuando el estado del paciente revista extrema gravedad, hasta veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario.
 - b) Se acordará hasta un máximo de veinte (20) días por año calendario, continuos o discontinuos, cuando el cónyuge del trabajador con hijos en edad infantil debe asistirse, en razón de su enfermedad, fuera del hogar y siempre que se compruebe fehacientemente no tener el trabajador otra persona familiar que pueda encargarse del cuidado de los niños en el hogar.
 - c) Se acordará hasta un máximo de diez (10) días, continuos o discontinuos por año calendario, para atención de padres enfermos que habiten solos fuera del ámbito del hogar del empleado, cuando se compruebe fehacientemente ser éste el único que pueda hacerlo.
 - d) A los efectos de la concesión de estas licencias, se dará intervención al organismo médico, el que dispondrá el reconocimiento del enfermo y dictaminará lo que corresponda. Esta certificación será complementada por las Asistentes Sociales y/o Jefe según se disponga.
- 5º) Mudanza: un (1) día.

Artículo 26º —

- 1º) En transcurso de cada decenio, el empleado podrá usar licencia sin goce de sueldo por el término de un año, fraccionada en dos períodos, quedando supeditada su concesión, a las necesidades del servicio y en ningún caso dará lugar al reemplazo del titular.
- 2º) El término de licencia no utilizado en un decenio, no puede ser acumulado en los decenios subsiguientes.
- 3º) Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, deberá transcurrir un plazo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de otra.
- 4º) En casos de fuerza mayor o graves asuntos de familia debidamente comprobados, se podrá conceder, cuando el empleado haya agotado la

que prescribe el párrafo 1º, licencia sin sueldo por términos que no excedan de tres (3) meses en el año calendario.

CAPITULO VIII

Artículo 27º —

- 1º) Se concederá licencia con goce de haberes por veintiocho (28) días laborales anuales, a los empleados que cursen estudios en establecimientos oficiales o incorporados (Nacionales, Provinciales o Municipales), en los que funcionan dentro del Régimen de la Ley 14557 y en la Escuela Técnica u otro Instituto Privado de Capacitación en que sea becado por la Empresa, para rendir examen en los turnos fijados oficialmente, debiendo presentar constancia del examen rendido, otorgado por las autoridades del establecimiento educacional respectivo.
- 2º) Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días laborales cada vez.
- 3º) Tendrá derecho a la licencia prescripta en el presente artículo el empleado que debe dar examen de ingreso en alguno de los organismos precedentemente citados.

Artículo 28º —

- 1º) Los empleados tendrán derecho a q

Artículo 28º —

- 1º) Los empleados tendrán derecho a que se le facilite su concurrencia a clases, cursos prácticos y toda otra exigencia de carácter obligatorio que deban efectuar en los establecimientos mencionados en el artículo precedente, en horas coincidentes con las de su turno de trabajo. Para este fin, se adaptará su horario a aquellas necesidades. Si esto no fuera posible, se le acordará permiso sin perjuicio de la pertinente reposición horaria.
- 2º) A los efectos del párrafo anterior deberá presentar:
 - a) Certificado suscripto por autoridad competente, donde acredite su condición de estudiante en un determinado curso de asistencia obligatoria y horario que debe cumplir, con la constancia de que no existen otros, que se efectúen fuera de las horas de su jornada de trabajo en la Empresa.
 - b) Expresar que tiene, como única entrada, el sueldo de su cargo en la Empresa.
 - c) Firmar una declaración jurada, por la cual se obligue a informar inmediatamente, todo cambio en su condición de estudiante u horario, como asimismo, que gozará la exención exclusivamente para los fines que se han tendido en cuenta al concederla.

CAPITULO IX

Artículo 29º — El empleado tendrá derecho a usar de licencia sin goce de haberes por el término máxi-

mo de dos (2) años cada diez (10) años de servicio cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos, o participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero. Igual beneficio podrá concederse para mejorar la preparación técnica o profesional del empleado o para cumplir actividades culturales o deportivas.

Artículo 30º — Las licencias a que se refiere el artículo 29º, podrán ser concedidas con goce de sueldo, pero por un término no mayor de un año, cuando a juicio de la Empresa existan probadas razones de interés público en el cometido a cumplir por el empleado o éste actúe representando al país.

CAPITULO X

Artículo 31º —

1º) Fuera de los casos de licencia contemplados expresamente en el presente Régimen podrán justificarse excepcionalmente y con goce de haberes, las inasistencias del personal motivadas por probadas razones que a juicio de las respectivas Jefaturas sean atendibles o de fuerza mayor y que no excedan de dos (2) días por mes ni de diez (10) por año calendario.

2º) Las inasistencias en que incurra el personal a raíz de inconvenientes meteorológicos que impidan el tránsito entre su domicilio real y el

asiento habitual de sus tareas, serán justificadas con goce de haberes por un término no mayor de diez (10) días por año calendario.

CAPITULO XI

Artículo 32º —

1º) Las licencias comprendidas en los artículos 2, 22, 23, 25, 26, 27 y 31 y las franquicias prescriptas en el 31, serán otorgadas por las Direcciones, las que podrán delegar tal facultad.

2º) Estará a cargo de la Gerencia de Relaciones Industriales el otorgamiento de las licencias y beneficios previstas por los artículos 13, 14, 15, 20, 21, 24, 26, p. 4 y artículos 29 y 30.

3º) Las disposiciones expuestas en los párrafos anteriores, son de aplicación para la facultad de limitar licencias a solicitud del interesado o por necesidades del servicio y en los casos de licencias por enfermedad en que el empleado solicite la reincorporación antes del vencimiento del término de su licencia, por considerarse establecido. Las limitaciones que no correspondan ser resueltas por los Jefes inmediatos, serán elevadas para tal fin y en forma individual a la Gerencia de Relaciones Industriales, sin perjuicio de gestionar simultáneamente ante la misma, la autorización para dar servicio y el pertinente cese del sustituto, cuando existiese.

BECAS PARA HIJOS DE PERSONAL DE ENTEL., CAT. Y CET.

Artículo 1º — Se establece un régimen de becas para hijos de los trabajadores comprendidos en la Convención Colectiva de Trabajo suscripta con la Federación de Obreros y Empleados Telefónicos de la República Argentina, a efectos de cursar estudios secundarios en colegios nacionales o provinciales.

Artículo 2º — ENTEL, otorgará anualmente un mil (1.000) becas y CAT y CET setenta y cinco (75), cuyo monto unitario será equivalente al 100,94% del sueldo inicial del cuadro 5.

Artículo 3º — Las Becas se otorgarán exclusivamente a los hijos del personal indicado en el Artículo 1º para cursar estudios secundarios en colegios nacionales o provinciales de 2º a 7º año, según la carrera que cursen.

Artículo 4º — Para solicitar el presente beneficio será menester entregar una fotocopia del último boletín de calificaciones, el que deberá ser autenticado por el superior inmediato, quien lo remitirá antes del 31 de enero a la Oficina de Personal pertinente, acompañado de los siguientes datos, en el orden que se detalla:

DATOS DEL PADRE Y/O MADRE

a) Nombre y Apellido

b) Nº de Prontuario

c) Cargo que desempeña

d) Cuadro que revista

e) Cantidad de hijos

f) Antigüedad en las Empresas

(x) Se harán constar los datos de los dos, si ambos, trabajaran en las Empresas.

DATOS DEL HIJO

a) Nombre y Apellido

b) Edad

c) Estudios que cursa

d) Año a que pasa

e) Total de años de la carrera

f) Nombre de la Escuela

Artículo 5º — Las becas se adjudicarán a los mejores mil promedios calificados en el año lectivo anterior, considerando además para la selección el menor sueldo del padre y/o la madre si ambos trabajaran en las Empresas, tomándose en cuenta para los trabajadores de medio tiempo la proporción en relación al de tiempo entero en cada uno de los casos, cantidad de hijos y antigüedad en las Empresas, en este orden y para casos de igualdad en los promedios.

Artículo 6º — La forma de pago de la retribución

indicada en el artículo 2º se efectuará mensualmente en forma proporcional de marzo a noviembre inclusive, cobrando en el mes de marzo una cuota equivalente al doble de la fijada.

Artículo 7º — Las becas se liquidarán únicamente mientras los beneficiarios mantengan su condición de alumno regular.

Artículo 8º — Ante el fallecimiento del padre, el be-

neficio se mantiene hasta concluir el año lectivo.

Artículo 9º — Por renuncia del padre a las Empresas la beca caduca automáticamente el 30 del mes de producida la misma.

Artículo 10º — La selección de los candidatos se efectuará en el seno de la Comisión Central de Reclamaciones.

REGIMEN DE PROMOCIONES

Artículo 1 — Cuando se produzca una vacante en las categorías incluídas en el Convenio Colectivo de Trabajo, la misma será cubierta de acuerdo a las prescripciones del presente Régimen.

Artículo 2 — Si la vacante se produjera en un cargo técnico o administrativo, inmediato superior al convenio colectivo de trabajo, el trabajador comprendido en él, tendrá derecho a participar en los concursos que se celebren para cubrirla, efectuándose la selección de acuerdo a las disposiciones de este Régimen.

Artículo 3 — Las Empresas en ningún caso podrán disponer promociones de trabajadores sin ajustarse a las disposiciones del presente Régimen.

Artículo 4 — Será pasible de apercibimiento e inhabilitación por el término de un (1) año para ascender el trabajador que desista de una promoción, salvo causas debidamente justificadas.

Artículo 5 — Todos los trabajadores involucrados en una especialidad y a su solicitud, tendrán derecho por orden de antigüedad en la Empresa, a los cursos de capacitación relacionados con los distintos sistemas, métodos, técnicas, y/o modos operativos que estén determinados para la especialidad o grupo, de tal forma que el desconocimiento de algún o algunos de ellos por causas no imputables al trabajador no tenga incidencia en futuras promociones.

Artículo 6 — Los trabajadores que reúnan los requisitos que se indican en el anexo 1, volarán automáticamente a la categoría inmediata superior, siempre y cuando el movimiento no involucre cargos de supervisión.

Estos ascensos se harán efectivos a contar del primer día del mes siguiente al cierre del período calificadorio.

Para los ascensos por vuelcos automáticos tendrán valor las calificaciones consecutivas que se efectúen en los períodos anuales ordinarios, salvo para el primer vuelco, en cuyo caso será considerada también, la practicada a los seis meses de ingreso a la carrera.

CAPITULO II

DE LOS TRASLADOS CON RELACION A LAS PROMOCIONES

Artículo 7 — Se dará intervención al organismo que corresponda, a fin de verificar si existen solicitudes de traslado con o sin cambio de función, siempre que las mismas tengan afinidad entre sí: las que deberán estar inscriptas con una antelación de treinta días a la denuncia de la vacante, dichas solicitudes tendrán prioridad sobre las promociones.

Artículo 8 — En caso de cubrirse una vacante de acuerdo a lo dispuesto en el artículo anterior el traslado será publicado durante ocho días hábiles en las dependencias correspondientes a la Dirección afectada al solo efecto de dar conocimiento de la cobertura de la vacante a los posibles postulantes.

Artículo 9 — En los casos de cubrirse una vacante de acuerdo a lo dispuesto en el artículo anterior, el movimiento será publicado durante ocho días hábiles en las dependencias del área del organismo involucrado según lo establecido en el artículo 10 y al solo efecto de dar conocimiento de la cobertura de la vacante.

CAPITULO III

PUBLICIDAD DE LAS VACANTES

Artículo 10 — Las vacantes de las distintas especialidades o sectores, aún las de aspirantes, se publicarán durante ocho días hábiles en el ámbito siguiente:

- Empresas C.A.T. y C.E.T., en toda su jurisdicción,
- Empresa Nacional de Telecomunicaciones, en la División correspondiente, con excepción de las Brigadas Móviles que se publicarán en toda el área de esta especialidad.

Una vez publicada una vacante y en caso de ser anulada o declarada desierta, deberá comunicarse a los postulantes y en caso de disconformidad de éstos deberán ser giradas a la Comisión Local de Reclamaciones que corresponda la que determinará si es procedente dicha decisión, tomando las medidas aconsejables para solucionar el diferendo.

Artículo 11 — Las publicaciones llevarán además de la firma del Jefe, la del delegado o subdelegado gremial, en ausencia de éstos la del trabajador más antiguo de la sección, debiendo en todos los casos estar refrendando un ejemplar por el Jefe y Delegado o Subdelegado de la Zona, Concentración, Central,

Oficina o Sección en que corresponda efectuar la publicidad.

En caso de no ser cumplimentado esto último, deberá ser anulada la misma efectuando de inmediato una nueva publicidad.

CAPITULO IV

POSTULANTES

Artículo 12 — Los pedidos de inscripción en la vacante se elevarán a los Jefes inmediatos de los postulantes, dentro del término de la publicidad, en formularios confeccionados al efecto cuyo triplicado debidamente fechado y firmado se entregará al trabajador, el duplicado quedará en poder de la Jefatura y el original será elevado en forma inmediata al organismo correspondiente de la Empresa.

CAPITULO V

SELECCION

Artículo 13 — Vencida la publicidad de la vacante, la Empresa respectiva realizará la selección entre los trabajadores inscriptos, de acuerdo a las siguientes normas:

- a) Se dará prioridad a los trabajadores de la especialidad, que revistan en la categoría inmediata inferior con mayor concepto en la última calificación efectuada.
- b) En caso de no haber postulantes incluidos en el inciso anterior, podrán postularse los de otra especialidad que tenga afinidad con la de la vacante, que revistan en la categoría inmediata inferior y de mayor concepto en la última calificación efectuada.
- c) Para seleccionar a los postulantes en casos de igualdad de conceptos, tendrán prioridad el trabajador que mantenga una superioridad de un tercio (ocho puntos) del puntaje en dicho concepto.
- d) Si existiera igualdad de conceptos y no hubiere la diferencia de puntos estipulados en el inciso anterior, se tendrá en cuenta al que no registre medidas de sanción efectiva durante la última calificación más el período que media entre ésta y la fecha de publicación de la vacante.
- e) Para la aplicación del inciso d) del presente artículo en lo que respecta al tiempo no reflejado en la ficha de calificaciones, deberá considerarse el grado de sanción efectiva de acuerdo a lo estipulado en la escala del rubro disciplina del Régimen de Calificaciones.
- f) De mantenerse la paridad se seleccionará al trabajador más antiguo de la Empresa.

Artículo 14 — Realizada la selección se publicará durante ocho (8) días hábiles en las áreas previstas en el artículo 10 y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 11 del presente Régimen, pudiendo la Empresa poner en funciones al propuesto en forma in-

terina, siempre que el ascenso no signifique traslado de dependencia, debiendo señalar en la publicidad concepto y sanciones que pudiere tener el trabajador, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13 de este Régimen.

Artículo 15 — Vencido el período de publicidad de la promoción, sin registrarse impugnaciones deberá disponer el movimiento del trabajador propuesto dentro de los quince días de vencida la misma.

- a) En caso de que el trabajador desistiera de la promoción una vez otorgada, ya sea por selección o por dictamen de la Comisión Local de Reclamaciones y aunque existiera impugnaciones y/o apelaciones, se realizará una nueva selección entre los trabajadores ya inscriptos sin publicitarse nuevamente la vacante; procediéndose de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 13 y 14 de este Régimen.
- b) En caso de que el trabajador desistiera una vez fallado por la Comisión Central de Reclamaciones, la publicidad quedará anulada y deberá publicitarse nuevamente la vacante.

Artículo 16 — Para cubrir las vacantes de Supervisión y Oficinas Públicas que por necesidad del Servicio de Temporada, se produzcan en las Centrales afectadas, se dará prioridad a los trabajadores efectivos y la selección se hará en un todo de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 13.

En cuanto a la publicidad de las vacantes y al recurso de apelación, se observará el siguiente criterio:

- a) La publicidad se efectuará en la central afectada con cuarenta y cinco (45) días hábiles de antelación a la iniciación de la temporada.
- b) Las impugnaciones serán elevadas a la Comisión Local de Reclamaciones; la que deberá dispensarle un trato urgente y preferencial. El fallo emitido por unanimidad de dicho Organismo será inapelable, en caso de disidencia se elevarán las actuaciones a la Comisión Central de Reclamaciones la que dará carácter prioritario a su tratamiento.
- c) El desempeño temporario no otorga prioridad para futuras promociones sean estas de temporada o efectivas.

CAPITULO VI

IMPUGNACIONES

Artículo 17 — Para impugnar una promoción, los trabajadores que revisten en la categoría inmediata inferior, deberán estar inscriptos en el momento de la publicidad de la vacante como postulantes, de acuerdo al artículo 13 inciso a) de este Régimen, salvo causa debidamente justificada.

Artículo 18 — Podrán impugnar también y siempre que estén inscriptos los trabajadores de la especialidad de la vacante, aunque revisten en categoría inferior al propuesto si éste no pertenece a la especialidad.

Artículo 19 — La impugnación deberá ser presentada ante el Jefe inmediato por escrito dentro del término de la publicidad de la promoción, salvo causas debidamente justificadas, ajustándose a lo establecido en el artículo 12.

Artículo 20 — Todo reclamo o apelación deberá tener como único fin fundamentar los derechos que le asisten, reafirmando las razones correspondientes o ampliándolas con nuevos elementos de pruebas, toda reclamación que se aparte de estas normas para entrar a juzgar los procedimientos de cualquiera de los miembros de los organismos intervinientes, será rechazado sin perjuicio que el afectado pueda realizar las denuncias que estime han lesionado sus derechos, por vía empresarial o gremial según corresponda.

Artículo 21 — La Empresa remitirá a la Comisión Local en Reclamaciones, los antecedentes, incluyendo copia de la calificación en vigor de los interesados y detalle de las medidas disciplinarias de sanción efectiva que pudiera registrar durante la última calificación más el tiempo que medie entre ésta y la fecha de publicidad de la vacante que origina la promoción.

Artículo 22 — A los efectos de la Comisión Local de Reclamaciones, se considerarán dos (2) casos de impugnaciones:

- a) Cuando el recurso se realice por trabajadores incluidos en el artículo 13 inciso a) corresponderá lo indicado en el artículo 23.
- b) Cuando el recurso se realice por trabajadores incluidos en el artículo 13 inciso b) y/o los incluidos en el artículo 18 corresponderá lo indicado en el artículo 24.

Artículo 23 — Dictaminada una impugnación en la Comisión Local de Reclamaciones serán notificados todos los interesados; acordándose un plazo de tres (3) días hábiles para que el que se considere afectado manifieste su disconformidad, debiendo agregar dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes los fundamentos de la misma, procediéndose de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 26.

Artículo 24 — Para los casos previstos en el artículo 22 inciso b) si en la Comisión Local de Reclamaciones no hubiera acuerdo, o alguno de los interesados mostrara disconformidad con lo dictaminado, se tomará un examen teórico práctico a los mismos.

Artículo 25 — Para cumplimentar lo dispuesto en el artículo anterior cuando correspondiera se procederá a constituir la mesa examinadora en la que no deberán tener participación los miembros de la Comisión Local, estando constituida por tres (3) miembros de la Empresa y tres (3) de F.O.E.T.R.A., respectivamente, procediéndose de la siguiente manera:

- a) Confeccionará el temario, el que no deberá apartarse de los requisitos solicitados en la publicidad de la respectiva vacante, pudiendo recurrir al Centro de Capacitación para el asesoramiento necesario.
- b) Se notificará a los interesados con diez (10) días de anticipación como mínimo y dándoles a conocer el temario, día y hora de examen.

- c) El temario no podrá ser modificado sin notificarse a los interesados con la anticipación establecida en el inciso anterior.
- d) Las calificaciones se efectuarán asignando de cero (0) a diez (10) puntos, otorgándose un máximo de seis puntos para los conocimientos prácticos y de cuatro puntos para los teóricos.
- e) El temario que corresponda será numerado y colocado en un bolillero el que se utilizará para efectuar las preguntas correspondientes.
- f) La duración del examen será fijada por los integrantes de la mesa examinadora y el resultado se comunicará a la Comisión Local de Reclamaciones dentro de los diez días subsiguientes como máximo. En caso de paridad en el examen se promoverá al trabajador más antiguo en la Empresa, comunicando el resultado a los interesados dentro de los cinco (5) días subsiguientes al dictamen siendo el mismo inapelable.

Artículo 26 — De existir apelación de alguno de los trabajadores involucrados en el artículo 22 inciso a) las actuaciones serán remitidas a la Comisión Central de Reclamaciones dentro de los diez (10) días siguientes a la recepción de la misma.

Artículo 27 — Fallada una impugnación en forma definitiva se le reconocerán los haberes correspondientes a la categoría acordada desde la fecha del acta definitiva al trabajador que corresponda, debiendo además ser notificados todos los interesados.

Artículo 28 — A los efectos de la aplicación de los incisos a) y b) del artículo 13 para los trabajadores de la especialidad de Plantel Interior se tomarán en cuenta las siguientes ramas:

- a) Centrales Automáticas
- b) Centrales Manuales
- c) Transmisión y Larga distancia (Coaxial), (Micro-Ondas, Onda Portadora, Teletipo, Radio-enlace)
- d) Broadcasting

En Conversación Cables se considerarán especialidades las siguientes: Puente Washone, Líneas y Empalmadores. Igual criterio se adoptará para Construcciones, en ambos casos para cubrir vacantes de Capataz y Encargado de Obras.

Artículo 29 —

EQUIVALENCIAS.

- a) En Plantel Exterior (Reparaciones), los Revisadores Guardahilos Especializados con los Maestros Revisadores de Centrales Privadas, para la cobertura de vacantes de encargados de Revisadores Guardahilos.
- b) En Tráfico, Operadoras/es Especializados de Oficina Pública con Operadoras/es Especializados de las Salas de Operaciones para la cobertura de vacantes de supervisoras/es. Los Supervisores de Medio Tiempo con los Operadores de Tiempo Entero, para cubrir la vacante de Supervisores de Tiempo Entero.
- c) En los Sectores que actúen en conjunto, a los Maestros de Oficio Clase A y Oficiales Especializados Clase B, para cubrir vacantes de Capataz.
- d) Comercial, los Gestores de Cuentas Finales, Visitadores Comerciales, Verificadores de Te-

rifas, Cajeros, Auxiliares Principales de 1ra., con los Gestores de Cuentas de Gobierno, para cubrir vacantes de Subencargado.

PRIORIDADES

- a) Los Capataces de Empalmadores y de Brigadas de Líneas (Construcción) sobre los Sobrestantes Principales para la cobertura de vacantes de Encargado de Obras.

Artículo 30 — Las vacantes de choferes deberán ser publicitadas durante ocho días hábiles en las dependencias de las Empresas de acuerdo al área establecida en el artículo 10 y la selección se realizará otorgando prioridad por orden de antigüedad a los traba-

jadores que reúnan las condiciones requeridas para ocupar la función, cualquiera fuera la categoría y/o especialidad del mismo y aunque el movimiento ocasione rebaja de categoría, cambio de función o promoción. Una vez seleccionados los postulantes se dará a publicidad durante ocho días hábiles, debiendo constar en la misma únicamente la antigüedad en la Empresa del trabajador postulado, de existir alguna impugnación se girarán los antecedentes a la Comisión Local de Reclamaciones dentro de los diez días hábiles subsiguientes a la fecha de la impugnación, la que actuará de acuerdo a lo establecido en el presente artículo, y siendo su fallo inapelable.

Artículo 31 — La Comisión Central de Reclamaciones queda facultada para revisar, modificar e incorporar lo establecido en los artículos 6, 10 y 29.

Trabajadores de Operación de Tráfico y Plantel	1º Vuelco a Operador/a	2º Vuelco a Operador/a Especializado/a
	1 Calificaciones Sobresalientes o 3 Muy Bueno	2 Calificaciones Sobresalientes o 3 Muy Bueno

Auxiliares Administrativos y Asignadores	1º Vuelco a Especializado	2º Vuelco a Principal
	2 Calificaciones Sobresalientes o 3 Muy Bueno	2 Calificaciones Sobresalientes o 3 Muy Bueno

Técnicos de Ingeniería Proyectistas Auxiliares Técnicos y Técnicos de Plantel y Construcciones	1º Vuelco a Principal	2º Vuelco a Técnico de 4a.	3º Vuelco a Técnico de 3a.	4º Vuelco a Técnico de 2a.
	2 Calificaciones Sobresalientes o 3 Muy Bueno	2 Calificaciones Sobresalientes o 3 Muy Bueno	2 Calificaciones Sobresalientes o 3 Muy Bueno	2 Calificaciones Sobresalientes o 3 Muy Bueno

Verificadores de Materiales	Unico Vuelco a la 1a.
	2 Calificaciones Sobresalientes o 3 Muy Bueno

Empalmadores de Construcción y Conservación	1º Vuelco a 1/2 Oficial	2º Vuelco a Oficial	3º Vuelco a Oficial de 1a.	4º Vuelco a Maestro
	2 Sobresalientes o 3 Muy Bueno	2 Sobresalientes o 3 Muy Bueno	1 Sobresaliente o 2 Muy Bueno	1 Sobresaliente o 2 Muy Bueno

Electricistas de Plantel Interior	1º Vuelco a 1/2 Oficial	2º Vuelco a Oficial	3º Vuelco a Maestro
	2 Sobresalientes o 3 Muy Bueno	2 Sobresalientes o 3 Muy Bueno	2 Sobresalientes o 3 Muy Bueno

Revisadores Guardahilos Líneas Mesa de Pruebas Revisor TPAA Instaladores	1º Vuelco a 1/2 Oficial	2º Vuelco a Oficial	3º Vuelco a Especializado
	2 Sobresalientes o 3 Muy Bueno	2 Sobresalientes o 3 Muy Bueno	1 Sobresalientes o 2 Muy Bueno

Oficios Clase "A" y Clase "B"	1º Vuelco a 1/2 Oficial	2º Vuelco a Oficial de 2a.	3º Vuelco a Especializado Maestro
	2 Sobresalientes o 3 Muy Bueno	2 Sobresalientes o 3 Muy Bueno	1 Sobresalientes o 2 Muy Bueno

Revisadores de Centrales Privadas Instaladores de Equipos de Conmutación Instaladores de Centrales Privadas Instaladores de Onda Portadora	1º Vuelco 1/2 Oficial	2º Vuelco a Oficial	3º Vuelco a Especializado o Maestro
	2 Sobresalientes o 3 Muy Bueno	2 Sobresalientes o 3 Muy Bueno	1 Sobresalientes o 2 Muy Bueno

Dibujantes	1º Vuelco a Principal	2º Vuelco a Principal de 1a.
	2 Calificaciones Sobresalientes o 3 Muy Bueno	2 Calificaciones Sobresalientes o 3 Muy Bueno

Sobresalientes	1º Vuelco a Especializado	2º Vuelco a Principal
	2 Calificaciones Sobresalientes o 3 Muy Bueno	2 Calificaciones Sobresalientes o 3 Muy Bueno

REGIMEN DE CALIFICACIONES

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º — Están comprendidos en las disposiciones del presente régimen, todos los trabajadores incluidos en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 2º — Las calificaciones se referirán concreta y específicamente a la actuación del trabajador en el desempeño de sus funciones durante el período calificado. La nómina de todos los trabajadores calificados de la oficina, Sección o Central, con indicación del concepto y puntaje discriminado, será publicada dentro de los 5 días hábiles posteriores al cierre del período calificadorio y por un lapso de 5 días hábiles.

Artículo 3º — Se calificará aplicando cinco (5) conceptos fundamentales: SOBRESALIENTE, MUY BUENO, BUENO, REGULAR y MALO, los que surgirán del total general de puntos que arroje la ficha de calificación.

Artículo 4º — Los rubros a calificar serán los siguientes:

- I — Conocimiento de sus tareas y experiencia,
- II — Eficiencia
- III — Disciplina
- IV — Superación e Iniciativa
- V — Aptitudes Relacionales
- VI — Dedicación.

Artículo 5º — Para calificar al trabajador se utilizará el formulario confeccionado al efecto en triplicado, el que deberá ser completado sin errores, omisiones, raspaduras, ni enmiendas y estrictamente de acuerdo con las normas incluidas en el presente régimen, caso contrario la calificación será invalidada y corresponderá efectuar una nueva calificación.

Artículo 6º — El trabajador será calificado en las siguientes épocas:

- a) El efectivo, el de suplencia, los agentes de pequeñas centrales, el 30 de noviembre de cada año.
El interino en su posición efectiva de revista y no en la función de interinato.
- b) El de temporada, quince (15) días antes de finalizar su desempeño.
- c) El nuevo, el reingresado, el promovido y el que cambie de función: A los seis (6) meses de su nombramiento, o a la fecha de su nueva posición de revista, según corresponda. La calificación anual inmediata se efectuará solo cuando hayan transcurrido como mínimo tres (3) meses de la fecha en que se practicó la última calificación.

Artículo 7º — El trabajador que obtenga concepto MALO, se le dará un año de plazo para mejorarlo.

Al finalizar dicho plazo será nuevamente calificado, y si no hubiera logrado elevar el concepto anterior, se remitirán todos los antecedentes a la Gerencia de Relaciones Industriales, quien previa intervención a la Organización Gremial, actuará de acuerdo a lo previsto en el Régimen de Faltas.

Artículo 8º — Para el trabajador adscripto fuera de la Empresa, o con permiso gremial o especial, la Gerencia de Relaciones Industriales promoverá ante los organismos pertinentes las gestiones necesarias a los efectos de obtener su calificación.

Artículo 9º — El trabajador trasladado a adscripto dentro del período de su calificación, será calificado en la oficina donde se encuentre prestando servicios. El calificador deberá recabar del superior jerárquico anterior, una calificación referencial, si el desempeño en su nuevo destino, no alcanzare a la mitad del período de calificación.

Artículo 10º — El trabajador en uso de licencia, con o sin goce de sueldo y el que deba cumplir con el servicio militar o fuera incorporado obligatoriamente a las Fuerzas Armadas, será calificado siempre que haya estado al servicio de la Empresa la mitad como mínimo del período que abarque la calificación, cuando su desempeño sea menor que el lapso indicado precedentemente, se llenará la ficha de calificación en la parte correspondiente a la situación de revista, con la indicación expresa del motivo que impide cumplimentar el resto del cuestionario, manteniendo el concepto que haya merecido en la calificación anterior.

Artículo 11º — Los trabajadores ausentes de la oficina en la fecha de su calificación, contarán al tomar servicio, con un plazo de 5 días hábiles para notificarse de la misma, durante el cual tendrán acceso a la nómina oportunamente publicada.

Artículo 12º — La calificación del trabajador sumariado, correspondiente al período en que hubiera ocurrido el hecho incriminado, quedará diferida hasta el momento en que se conozca la resolución definitiva. En este caso se llenará la ficha de calificación en la parte que se refiere a la situación de revista del trabajador y se dejará constancia del motivo que impide calificarlo. Al conocerse la resolución recaída en el sumario instruido se practicará la calificación que hubiere quedado en suspenso, teniendo en cuenta la incidencia que sobre el concepto pudiera ejercer la misma.

Artículo 13º — Actuará como calificador el superior de mayor jerarquía, estableciéndose como condición, que debe tener trato directo y frecuente con el calificado (Jefes de Centrales, Jefes de Mesa de Prueba, Jefes electricistas, Jefe de Obras, Jefes de Garage, Supervisores de Sección o de Zona y/o funciones similares).

Las fichas de calificación serán firmadas por el

calificador, haciendo constar en las mismas el sello aclaratorio correspondiente. El trabajador será notificado de su calificación dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores al vencimiento de la publicación de la nómina, firmando y fechando las fichas en triplicado. El original será remitido a la Gerencia de Relaciones Industriales dentro de los cinco (5) días hábiles subsiguientes al de la notificación del trabajador. Una copia será entregada al calificado y la restante será incluida en la foja de servicios (912-023) — Ex. DP 31).

Artículo 14º — En caso de disconformidad, el calificado lo manifestará en el acto, escribiendo la palabra "DISCONFORME" previo a su firma, y dentro de los tres (3) días hábiles subsiguientes a la fecha de notificado, deberá presentar una nota fundamentando su desacuerdo, rubro por rubro.

Si no formulara la apelación dentro del plazo estipulado, se considerará consentida su calificación. **NOTA:** En el caso de no presentar la apelación dentro del término fijado, esta situación será asentada por el calificador en el espacio "Observaciones" de la ficha de calificación, con la notificación del calificado.

Artículo 15º — En los casos referidos en el artículo precedente, el recurso de disconformidad será resuelto en conjunto por el superior jerárquico de los calificadores y un representante gremial designado al efecto, realizando una segunda calificación dentro de los diez (10) días de recurrida. Si la misma fuera acordada por unanimidad de las partes, tendrá carácter definitivo y se hará constar en la propia ficha de calificación en el lugar reservado para tal efecto, de no haber acuerdo, la disidencia se fundamentará del mismo modo, constando en el Acta que se celebre las argumentaciones de las representaciones gremial y empresaria, la que será girada en el término de tres (3) días hábiles a la Comisión Local de Reclamaciones, quien se expedirá en forma definitiva,

dentro de los (10) días hábiles posteriores a la fecha de entrega de los actuados, siendo su fallo inapelable. En todos los casos deberá entregarse al recurrente copia de lo acordado. De existir disidencia en la misma, las actuaciones serán sometidas a la Comisión Central de Reclamaciones para su pronunciamiento definitivo e inapelable.

Artículo 16º — El fallo definitivo será notificado al interesado por intermedio de la Jefatura que corresponda, quien remitirá a la Gerencia de Relaciones Industriales, para su registro y archivo, el original de la ficha y el acta respectiva. Entregada la copia al calificado, lo restante se incorporará a la foja de servicios (912-023 — Ex DP 31).

Artículo 17º — Cuando mediare parentesco, sociedad, juicio pendiente u otras razones debidamente probadas entre el calificador y el calificado, el primero queda inhabilitado para intervenir, debiendo en este caso dejar constancia de ello en la ficha respectiva, que remitirá a su superior jerárquico, quien actuará como calificador. También queda inhabilitado para calificar, el superior sumariado, en cuyo lugar lo hará el superior jerárquico inmediato, dejando constancia de tal situación en la ficha correspondiente.

Artículo 18º — El calificador que por negligencia, animadversión o complacencia comprobada, produjera una calificación evidentemente inexacta, se hará pasible de las sanciones previstas en el régimen de faltas.

Artículo 19º — Para todas las actuaciones del presente régimen, se considerarán días hábiles aquellos en que el trabajador se encuentre en servicio.

Artículo 20º — Toda modificación a las disposiciones del presente régimen, será resuelta por la Comisión Paritaria o por la Comisión Central de Reclamaciones, si la primera hubiere cesado en su cometido.

NORMAS PARA CALIFICAR

Para completar la ficha de calificación se procederá de acuerdo con las pautas que en líneas generales se fijan en cada rubro, debiendo seguir los calificadores un criterio homogéneo en las valoraciones individuales del personal a calificar.

El calificador deberá tener presente que la calificación está referida a un período que abarca un año de labor. Es decir que en el momento de calificar tendrá que contar con una serie de elementos de juicio, que habrán de ser acumulados durante ese lapso y que demostrarán fundadamente el concepto merecido por el calificado.

La calificación es el vehículo para el progreso del personal, ello implica una gran responsabilidad para los calificadores, en todos los niveles. Por tal motivo deberá tenderse a la obtención del mayor grado de coherencia en los criterios que adopten los distintos calificadores, a los efectos de lograr una valoración suficientemente uniforme en todos los sectores, para

que los conceptos discernidos representen el fiel reflejo del comportamiento del calificado.

La calificación será objetiva y no podrá ser afectada por la antigüedad que tenga el calificado en su posición de revista.

RUBRO I — CONOCIMIENTO DE SUS TAREAS Y EXPERIENCIA

- 1 — Se calificará el grado de conocimiento que posea el trabajador sobre normas, disposiciones, métodos y demás requisitos teóricos y prácticos, propios de la función asignada.
- 2 — En cuanto al factor experiencia contemplará la propia de la función que cumple y/o la que pudiera haber adquirido a través de su antigüedad en la Empresa y que sea aprovechable en sus tareas actuales.
- 3 — En aquellos casos en que se califique a personal

que cumpla tareas de supervisión se tendrá en cuenta además de lo indicado en 1 y 2, los siguientes aspectos:

- a) Capacidad de organización de las tareas de subalternos.
- b) Capacidad de supervisión.
- c) Capacidad y preocupación para instruir debidamente a sus subordinados.
- d) Capacidad para tomar decisiones dentro de los límites de su jerarquía.

RUBRO II – EFICIENCIA

En este rubro se contemplarán dos aspectos básicos:

- a) La aplicación práctica de los conocimientos que tenga el empleado.
- b) El rendimiento que se traducirá a través de una labor ordenada y sistemática. Cuando se trate de tareas que por sus características no sean fácilmente cuantificables, prevalecerá la calidad del trabajo realizado.

NOTA: El puntaje que se asigne en este rubro no podrá ser superior al de "Conocimiento de sus tareas y experiencia".

RUBRO III – DISCIPLINA

Se tendrá en cuenta la conducta observada por el calificado en relación con el acatamiento de las ordenes emanadas de sus superiores en cumplimiento de las reglamentaciones, regímenes, normas y disposiciones vigentes.

Se excluye de este rubro las siguientes medidas disciplinarias preventivas:

- a) Recomendaciones de mayor cuidado.
- b) Llamado de atención.
- c) La medida preventiva de Apercibimiento cuando esta penalidad se aplique en ocasión de ausencias injustificadas o faltas de puntualidad.

Por cada medida disciplinaria se deducirá un valor de acuerdo a la escala que se indica a continuación:

- a) Apercibimiento: 0,50 punto
- b) Suspensión condicional (por cada día): 0,75 punto
- c) Suspensión efectiva (por cada día): 1 punto

La suma obtenida como consecuencia de la aplicación de la citada escala, se descontará del valor máximo (20) adjudicado a este rubro y el resultado será el puntaje que se asignará al calificado.

En consecuencia, obtendrán cero (0) punto, los calificados que por aplicación de estas normas, se les descuenten veinte (20) o más puntos; como así también, aquellos que tengan sanciones que excedan las señaladas precedentemente.

RUBRO IV – SUPERACION E INICIATIVA

Se calificará teniendo en cuenta la preocupación y el esfuerzo del trabajador, por acrecentar el caudal de sus conocimientos, que le permitan fundamentar sus aspiraciones de progreso.

El aporte de ideas o sugerencias para hacer más racional el trabajo y la capacidad para solucionar dificultades, son condiciones que deberán ser tenidas en cuenta, según la categoría que desempeñe el calificado.

RUBRO V – APTITUDES RELACIONALES

En este rubro se tomarán en cuenta:

- a) Capacidad de integración del trabajador desde el punto de vista que hace a las buenas relaciones dentro del grupo humano en que actúa.

En lo que atañe al personal de supervisión también deberá observarse en este rubro:

- b) Capacidad para conducir el grupo humano
- c) Equidad en el trato con sus subordinados
- d) Capacidad para allanar situaciones conflictivas, dentro del marco de las disposiciones en vigor.

RUBRO VI – DEDICACION

Debe apreciarse la medida en que el trabajador se consagra a su labor, evidenciando un amplio concepto de responsabilidad, seriedad y contracción, dentro de su jornada de tareas.

TABLA PARA CALIFICAR

RUBROS	PUNTAJE
I) Conocimiento de sus tareas y experiencias	20
II) Eficiencia	20
III) Disciplina	20
IV) Superación e iniciativa	20
V) Aptitudes Relacionales	20
VI) Dedicación	20

NOTA: En todos los rubros, excepto en DISCIPLINA, los puntajes se graduarán de uno en uno.

CONCEPTOS

Sobresaliente: de 97 a 120
Muy Buenos: de 73 a menos de 97
Bueno: de 49 a menos de 73
Regular: de 25 a menos de 49
Malo: de 0 a menos de 25

REGIMEN DE FALTAS

CAPITULO I

Artículo 1º – Las disposiciones de este Régimen se aplicarán al personal estable de la Empresa que re-

sulte responsable de faltas o delitos debidamente comprobados, en base a las constancias acumuladas en los expedientes o actuaciones respectivas.

Artículo 2º — Serán faltas para este Régimen aquellas acciones u omisiones que se describen en el Capítulo II del presente, cuyo enunciado no es taxativo, y todas aquellas conductas que signifiquen violación de las normas generales, penales o laborales o reglamentos y rutinas aplicables en la Empresa que de alguna forma lesionen o dañen el acatamiento debido, el mutuo respeto, las buenas costumbres y/o el patrimonio o prestigio de la Empresa.

Artículo 3º — Las sanciones se dispondrán en forma inmediata ante la comprobación fehaciente e inequívoca de una transgresión o como consecuencia de la sustanciación de un sumario preventivo en los supuestos en que existiera cuestiones de hecho controvertidas.

Artículo 4º — Las medidas disciplinarias a aplicarse serán preventivas o de sanción:

- 1º) Las medidas preventivas serán de aplicación en los casos de transgresión que, por su levedad, no lleguen a ser sancionables por expresas disposiciones de este Régimen y tendrán como única finalidad posibilitar la enmienda del imputado. Se registrarán en la Foja de Servicios al solo efecto de establecer reincidencias o reiteraciones y son las siguientes, según su importancia:
 - a) RECOMENDACION DE MAYOR CUIDADO, por faltas muy leves.
 - b) LLAMADO DE ATENCION, por faltas leves o reincidencia en faltas muy leves.
 - c) APERCIBIMIENTO, cuando la naturaleza de la falta o la acumulación de reincidencias o reiteraciones de faltas leves haga necesario prevenir al causante que será pasible de medidas de sanción ante la comisión de un nuevo hecho similar.
- 2º) Las medidas de sanción revisten carácter punitivo y se graduarán según la gravedad y/o las reincidencias o reiteraciones de las faltas, las que se detallan a continuación, según su orden de importancia:
 - a) SUSPENSION, que se graduará desde uno (1) hasta treinta (30) días corridos.
 - b) RETROGRADACION, se dispondrá por faltas cuya naturaleza determine una inhabilidad para que el trabajador continúe en el desempeño de sus funciones, o en las situaciones expresamente previstas en este Régimen a raíz de la sucesiva aplicación de sanciones menores.
En los casos en que corresponda sancionar con retrogradación a personal que reviste en la categoría inicial se sustituirá dicha medida con INHABILITACION PARA ASCENDER, la que no podrá exceder el término de cinco años.
 - c) CESANTIA, cuando el trabajador resulte responsable de faltas de extrema gravedad.
 - d) TRASLADO, por el que el trabajador pasará a prestar servicios en otra dependencia, dentro de su misma especialidad, al lugar de asiento más próximo que las posibilidades de la organización de la Empresa lo permitan.
 - e) CAMBIO DE FUNCION, que implica la asignación de tareas distintas a las que desempeñaba el trabajador antes de la sanción, pero manteniendo su categoría y remuneración siempre que esta medida no sea accesorio de una retrogradación.

- f) INHABILITACION, que se dispondrá concretando su carácter y duración, la que no podrá exceder el término de cinco años. Las medidas indicadas en los incisos d), e) y f) podrán aplicarse en forma autónoma o bien como accesorios de los incisos a) y b).

Artículo 5º —

- 1º) Los trabajadores podrán ser suspendidos por las siguientes causas:
 - a) Preventivamente, cuando en principio resultan responsables de la comisión de hechos graves o presuntivamente delictuosos.
 - b) Preventivamente, cuando por cualquier causa sean privados de la libertad por autoridad competente, en términos que impidan su concurrencia al servicio.
 - c) Preventivamente, cuando fueran sometidos a proceso penal por motivos que se consideran inconvenientes para el desempeño de sus funciones o incompatibles con las mismas.
 - d) Como sanción, cuando se imponga por aplicación del presente Régimen.
- 2º) La sanción dispuesta contra un trabajador que se hallara en uso de licencia encuadrada dentro del Régimen respectivo, se hará efectiva a partir de la fecha en que le corresponda tomar servicio.

Artículo 6º — El trabajador podrá ser alejado de su función, con adscripción a otra dependencia, cuando la permanencia en su puesto pueda obstaculizar el esclarecimiento de hechos que afectan al servicio o a la organización.

Artículo 7º —

- 1º) El trabajador suspendido preventivamente o alejado del puesto, con sujeción a las disposiciones del inciso a) del párrafo 1º del artículo 5, tendrá derecho, si no resultare culpable, a percibir los haberes correspondientes al período en que hubiera permanecido fuera de servicio. Cuando el trabajador esté comprendido en el artículo 5º, incisos b) y c) tendrá el derecho preindicado siempre que su procesamiento o detención se haya originado por denuncia de la Empresa.
Cuando esta situación tenga origen en denuncia de terceros, por hechos imputados al trabajador con motivo o en ocasión del servicio, corresponderá también el pago de haberes siempre que aquel obtenga la absolución o el sobresimio definitivo en la causa incoada o no llegara a ser procesado por falta de mérito para ello, per en estas circunstancias el inculcado deberá subrogar previamente a la Empresa en la acción rescisoria pertinente, a fin de que ésta pueda procurar el reintegro de la suma abonada.
- 2º) Cuando un trabajador hubiese sido detenido por autoridad competente o sometido a proceso

penal, se dispondrá su inmediato reintegro al servicio a la sola presentación del certificado de libertad por falta de mérito, de no procesamiento, de sobreseimiento provisional o definitivo, o de absolución.

Cuando la certificación no se refiera a un pronunciamiento definitivo, el reintegro tendrá carácter provisional.

- 3º) Todo trabajador que sea detenido por autoridad competente o puesto a disposición de la justicia, deberá dar conocimiento inmediato a su superior acerca de su situación, siempre que no medien impedimentos de fuerza mayor, todo lo cual justificará oportunamente en forma documentada.
- 4º) Las Jefaturas intervinientes en los casos previstos en los párrafos 2º y 3º del presente artículo, elevará inmediatamente y por la vía más rápida a los organismos correspondientes de información respectiva, acompañando la documentación presentada por el trabajador.

Artículo 8º — La medida disciplinaria, que correspondiera aplicar a un trabajador sometido a proceso penal, por hechos ajenos a la Empresa, fuera de la suspensión preventiva, no podrá disponerse antes de haber tomado conocimiento de la resolución final que dicte la autoridad judicial.

Artículo 9º —

- 1º) En los casos de primera sanción que no exceda de suspensión de quince días, se podrá disponer que quede en suspenso su cumplimiento, sin perjuicio de la correspondiente constancia en la Foja de Servicios.
- Para fundar tal decisión se considerará la naturaleza y circunstancia del hecho, la conducta del imputado, que deberá ser intachable en los últimos tres (3) años y la antigüedad de aquel en la Empresa que no podrá ser inferior a tres (3) años.
- 2º) Esa sanción se hará efectiva en el caso de que el trabajador incurra en reincidencia o reiteración en el término de un (1) año, a contar entre las fechas de comisión de ambos hechos, acumulándose en tal supuesto ambas sanciones.
- 3º) El carácter suspensivo de una medida disciplinaria no libera del resarcimiento de los daños y perjuicios causados.

Artículo 10º —

- 1º) Las medidas disciplinarias, incluso las previstas en los artículos 24º y 25º serán aplicadas con respecto al personal de su jurisdicción, dentro de los siguientes límites:
- a) Hasta cinco (5) días de suspensión por los Jefes de Central o Jefaturas funcional y orgánicamente similares, correspondiendo a la Gerencia de Relaciones Industriales fijar expresamente las Jefaturas investidas de esta facultad.
 - b) Hasta diez (10) días de suspensión por los Jefes de Zona y los Jefes de Sección.
 - c) Hasta quince (15) días de suspensión por los Jefes de Distrito y los Jefes de División.
 - d) Hasta treinta (30) días de suspensión por las Direcciones o Jefaturas de organismos. En estos

casos deberá requerirse el previo dictamen de asesoramiento de la Gerencia de Relaciones Industriales.

- 2º) Cuando se trate de sanciones superiores a las previstas en el párrafo precedente, el caso será elevado por intermedio de la Gerencia de Relaciones Industriales a la autoridad competente. En esos casos deberá anexarse el detalle de las medidas preventivas de sanción que le hubieran sido aplicadas durante los tres (3) años anteriores a la fecha de comisión de la falta, con especificación de motivos.

Artículo 11º — Toda medida disciplinaria de sanción será comunicada a la Gerencia de Relaciones Industriales por la vía jerárquica correspondiente.

Artículo 12º — Las suspensiones preventivas originadas por las causales previstas en el artículo 5º, inciso a) serán aplicadas con conocimiento y conformidad de la autoridad superior del organismo ante el cual tramiten las actuaciones.

Artículo 13º — En los casos en que resulte necesario salvaguardar el principio de autoridad o de orden, los Jefes inmediatos podrán disponer en el acto la suspensión preventiva del imputado, medida que no podrá exceder de cinco (5) jornadas normales de trabajo, a cuyo término deberá reintegrarse con carácter provisional a la misma dependencia u otra, quedando su situación supeditada a la decisión superior en las actuaciones que se promueven.

Artículo 14º —

- 1º) Cuando una falta provoque daños o perjuicios económicos para la Empresa o terceros, serán reparados pecuniariamente por el culpable.
- 2º) Cuando el trabajador, en el desempeño de funciones encomendadas que no fueran sus específicas, provocare daños o perjuicios económicos a la Empresa o terceros, aquella circunstancia obrará como atenuante al considerar la medida aplicable.

Artículo 15º —

- 1º) Para la aplicación de las medidas disciplinarias que prevé este Régimen, se considerarán las circunstancias eximentes, atenuantes o agravantes particulares de cada caso, teniéndose en cuenta especialmente:
- a) La naturaleza del hecho, los medios empleados para ejecutarlo y la importancia del daño o alteración de servicios causados.
 - b) La existencia o no de intención dolosa, culpa o negligencia.
 - c) La edad, antigüedad en el servicio y en el cargo, jerarquía, antecedentes administrativos y demás condiciones personales del imputado.
 - d) El concepto Personal del Jefe inmediato.
 - e) En los casos de encubrimiento, el grado de parentesco con el culpable, siempre que no mediara beneficio como consecuencia del hecho.
 - f) La intención de evitar un daño o perjuicio mayor.

- g) Las influencias de orden físico o psíquico que hubieran hecho difícil o imposible evitar el acto imputado.
 - h) El caso fortuito o la fuerza mayor.
- 2º) En los casos de duda sobre la imputabilidad, deberá resolverse en forma favorable al imputado.

Artículo 16º —

- 1º) Los que instigasen a otros a cometer un hecho punible o prestasen al autor o autores medios o ayuda sin los cuales no hubiera podido cometerse, se harán pasibles de la sanción que corresponda a la falta.
- 2º) Los que cooperen en cualquier otra forma en la ejecución, consumación u ocultación del hecho, serán castigados como coautores, graduándose la medida según las circunstancias que rodeen su intervención.
- 3º) Cuando se compruebe que la falta en que ha incurrido un trabajador obedezca a defecto de organización o fiscalización imputable a negligencia u otra falta de los superiores inmediatos, éstos compartirán la responsabilidad del hecho para la reparación de los perjuicios que se hubieran ocasionado, además de la sanción a que se hagan acreedores por su falta personal.

Artículo 17º —

- 1º) La reincidencia consiste en que el trabajador haya sido sancionado anteriormente por faltas de igual naturaleza a la que se le imputa.
- 2º) La reiteración consiste en que el trabajador haya sido sancionado anteriormente por faltas de distinta naturaleza a la que se imputa.
- 3º) Tanto la reincidencia como la reiteración constituyen circunstancias agravantes de la responsabilidad del trabajador y son elementos de juicio para graduar la sanción correspondiente y cualquiera de esas dos situaciones serán causa suficiente para disponer medidas disciplinarias de carácter grave, que podrán llegar hasta la cesantía.

Artículo 18º —

- 1º) La ausencia de sanciones durante un período de cinco (5) años consecutivos invalida los antecedentes disciplinarios, a los efectos de establecer reincidencias o reiteraciones. Este período se computará entre la fecha del hecho que se está juzgando y la del último anterior.
- 2º) Las faltas previstas en este Régimen prescriben a los dos (2) años de la fecha en que se hubieran cometido, al solo efecto de la sanción disciplinaria respectiva, salvo la existencia de procedimiento administrativo necesario para determinar la responsabilidad o la mediación de actividad judicial previa, supuestos estos que interrumpirán el curso de aquellos.

Artículo 19º — Cuando un trabajador incurra en concurso de faltas se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Cuando un hecho signifique la transgresión de distintas normas de este Régimen, se aplicará la sanción prevista para la falta más grave.

- b) En los casos de concurrencia de hechos, cada uno de los cuales configure independientemente la misma falta, se acumularán las sanciones correspondientes a cada infracción, siempre que ello resulte posible; en caso de imposibilidad se aplicará la sanción mayor y en aquellos en que corresponda suspensión se deberá estar a lo dispuesto por el artículo 4º, párrafo 2º, inc. a).

- c) Cuando concurren hechos independientes de distinta calificación o encuadre, se aplicará la sanción más grave.

Artículo 20º — La exposición de descargo o informe importa 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 investiga, sin perjuicio de ampliar su exposición dentro de las 48 horas. Dicha exposición deberá ser solicitada por el superior inmediato.

Artículo 21º — Cuando la falta imputada al trabajador hubiese originado la tramitación de actuaciones administrativas o de un sumario preventivo, una vez concretados los cargos, se le dará vista a aquél por el término de cinco (5) días hábiles, a fin de que efectúe su defensa y proponga las medidas de prueba conducentes.

Artículo 22º — Toda medida disciplinaria deberá ser notificada por escrito al afectado por intermedio del organismo de su dependencia.

CAPÍTULO II

FALTAS Y SANCIONES

Artículo 23º — Las faltas que prevé este Régimen son las que se mencionan y definen a continuación, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2º

- a) Negligencia
- b) Indisciplina
- c) Falta de Puntualidad
- d) Inasistencia injustificada
- e) Abandono de tareas
- f) Abandono de servicios
- g) Falsedad
- h) Faltas de decoro, moralidad o buenas costumbres
- i) Daños
- j) Faltas en el manejo de fondos
- k) Faltas en relación con el secreto de las comunicaciones y la reserva administrativa.
- l) Abuso del cargo
- m) Hechos delictuosos

Artículo 24º —

- 1º) Se considera NEGLIGENCIA el descuido o la falta de aplicación en la ejecución de las tareas o en la dirección de las mismas cuando ella esté confiada al imputado, como así también la omisión de realizar, pudiendo hacerlo, todo aquello que resulte necesario o conveniente a los servicios, así como cualquier acto que demuestre la

ausencia de atención al cumplimiento de las funciones asignadas.

- 2º) Se graduará la sanción según la gravedad de la falta, los inconvenientes ocasionados al servicio y/o al monto del perjuicio patrimonial producido, pudiendo llegarse hasta la cesantía.

Artículo 25º —

- 1º) Se considera **INDISCIPLINA:**

- a) La inobservancia de las disposiciones internas o reglamentos de servicio, siempre que hubieran sido debidamente notificados o de público y notorio conocimiento o cumplimentadas con anterioridad por el imputado.
- b) La desobediencia de órdenes directas de un superior jerárquico.
- c) La transgresión de normas comunes de buen comportamiento en el lugar de trabajo.
- d) La alteración del orden en dependencias de la Empresa.
- e) La falta al respeto debido a los superiores jerárquicos o a los integrantes de Comisiones Paritarias o el menoscabo a sus personas o autoridad, en ejercicio de sus funciones o en ocasión de ellas, ya sea de hecho, de palabra o por escrito.
- f) Los actos que en las relaciones con terceros o con el personal provoquen incidentes por desatención o trato incorrecto.

- 2º) Se aplicará suspensión hasta treinta (30) días: En los casos en que del hecho derivate un perjuicio patrimonial para la Empresa o terceros, o serios inconvenientes en los servicios, se podrá disponer la cesantía.

Artículo 26º

- 1º) Se incurre en **FALTA DE PUNTUALIDAD:**

- a) Cada vez que el trabajador tome servicio después de la hora establecida para iniciar o reiniciar sus tareas, excediendo el término de cinco minutos que se fijan como tolerancia. Si el retraso superara los treinta minutos no se le permitirá tomar servicio y se le considerará una inasistencia injustificada, salvo comprobación de causal suficiente.
- b) Cuando el trabajador tome servicio más de dos veces al mes dentro del lapso de cinco minutos fijado como tolerancia. Las siguientes toma de servicio dentro del plazo de tolerancia serán consideradas faltas de puntualidad.

- 2º) Por falta de puntualidad se aplicarán las medidas disciplinarias que se especifican a continuación:

FALTA DE PUNTUALIDAD EN EL MES MEDIDA DISCIPLINARIA

Primera

Apercibimiento

Segunda

Suspensión de dos (2) días

Cuarta

Suspensión de tres (3) días

Quinta

Suspensión de cuatro (4) días

- 3º) El trabajador que incurra en más de cinco faltas de puntualidad en un mes o en más de quince en un semestre, será pasible de suspensión por el término de treinta (30) días; si reincidiera en cualquiera de esas dos situaciones en el transcurso de un año, será retrogradado y en caso de segunda reincidencia dentro del mismo período, corresponderá su cesantía.

Artículo 27º —

- 1º) LA **INASISTENCIA** injustificada que se produzca en días de trabajo motivará las siguientes medidas disciplinarias, sin perjuicio del descuento de los días inasistidos.

DÍAS INASISTIDOS INJUSTIFICADAMENTE EN EL MES

1ra. vez	2da. vez	3ra. vez	4ta vez
Hasta 1 día			
Susp. 1 día	Susp. 3 días	Susp. 5 días	Susp. 7 días
De 2 a 4 días			
Susp. 2 días	Susp. 6 días	Susp. 10 días	Susp. 15 días

- 2º) El trabajador que acumule más de cuatro inasistencias injustificadas o dos o cuatro días en un mes o más de diez en un semestre, se hará pasible por primera vez de retrogradación en caso de reincidencia, dentro del período de un año a contar de la fecha en que hubiera sido retrogradado, corresponderá cesantía.
- 3º) Las inasistencias de días continuados que se produzcan abarcando el final y el comienzo de meses consecutivos, se computarán como producidas en el mes en que comenzare la ausencia.
- 4º) La inasistencia continuada, sin aviso de la causa que la justifique, que exceda de cinco días, se encuadrará en lo prescripto por el artículo 29.

Artículo 28º —

- 1º) Existirá **ABANDONO DE TAREAS** cuando el trabajador descuide circunstancialmente sus tareas específicas o las cosas a él confiadas o los trabajos que ocasionalmente le hubiesen sido encomendado.
- 2º) El abandono de tareas es reputado en principio como un hecho grave y será reprimido con suspensión de hasta treinta (30) días, pudiendo disponerse la cesantía en los casos de intención dolosa y/o reincidencia.

Artículo 29º —

- 1º) Existirá **ABANDONO DE SERVICIO** cuando el trabajador dejare de concurrir a prestar servicio por un término que exceda de cinco días e intimado formalmente a presentarse no concurriere.

en el plazo acordado o no diere razón justificada de su ausencia en tiempo y forma.

2º) En el caso precedente se dispondrá la cesantía.

Artículo 30º —

1º) Existirá FALSEDAD cuando se relacionen mutaciones u ocultaciones a la verdad en el ámbito de la Empresa.

Se incurrirá en esta falta:

- a) Cuando se falte a la verdad en los casos en que el trabajador deba testimoniar.
- b) Cuando se formulen denuncias o acusaciones probadamente infundadas.
- c) Cuando se hicieren falsas constancias o se adulteren, mutilaren, o destruyeren las auténticas.
- d) Cuando se aceptaren a sabiendas constancias o documentos falsos o fraguados.
- e) Cuando se usare o pretendiere usar constancias falsas o fraguadas con el fin de obtener un beneficio.

2º) Se aplicará suspensión hasta de treinta (30) días, pudiendo llegarse a la retrogradación o cesantía según la gravedad del caso y las condiciones del imputado.

Artículo 31º —

1º) Comete FALTA DE DECORO, MORALIDAD o BUENAS COSTUMBRES, el trabajador que incurra en alguno de los supuestos que se señalan a continuación, cuya enumeración no es taxativa:

- a) Realizare algún acto en el ejercicio de sus funciones o fuera de ellas, que cause desprestigio a la Empresa.
- b) Diere o permitiere a que se de un destino que no sea el correspondiente, a valores, útiles, herramientas o materiales confiados a su custodia.
- c) Incurriere en hechos que resulten escandalosos en el ámbito de la Empresa, o que lleguen a afectar su condición de agente de la misma.
- d) Tomare intervención a favor de terceros en la tramitación de asuntos relacionados con la Empresa.
- e) Solicitare gratificaciones o dádivas basadas en la prestación de servicios a que estuviere obligado por sus funciones.
- f) Efectuare préstamos de dinero mediante intereses.
- g) Hubiere sido condenado por autoridad judicial en razón de hechos que resulten incompatibles con su permanencia en la Empresa, ya fueren de orden privado o cometidos en el desempeño de funciones públicas.
- h) Realizare trabajos particulares relacionados con el servicio telefónico o estuviera vinculado comercialmente con negocios telefónicos privados, aun cuando esas actividades tuvieran lugar en horas libres y no comprendieren instalaciones conectadas a la red general o fueren de proveedores de la Empresa.
- i) Cuando registre cinco (5) embargos en un año calendario, excepto por créditos alimen-

tarios.

j) Quien alterase el orden de pedido en el cursado de las comunicaciones o de asignaciones de servicio, mediante dádiva o recompensa.

2º) Se verifica el supuesto de malos antecedentes:

- a) Cuando en el año se le hayan aplicado más de tres (3) suspensiones de cinco (5) o más días cada una.
- b) Cuando mereciere el concepto "Malo" en dos calificaciones consecutivas.

3º) En los casos precedentes podrá disponerse retrogradación; o cesantía si las circunstancias concretas así lo aconsejaren.

4º) En los casos precedentes podrá disponerse retrogradación; o cesantía si las circunstancias concretas así lo aconsejaren.

5º) En el caso especificado en el inciso i), podrá disponerse inhabilitación para desempeñar funciones que impliquen manejo de fondos por el término de hasta dos (2) años, cuando así lo justifique el análisis de los mismos.

Artículo 32º —

1º) Existirán DAÑOS cuando se provoque destrucción o deterioro en documentos, libros o bienes patrimoniales propios o confiados a la Empresa, ya sea por acción u omisión.

2º) Se aplicará suspensión hasta quince (15) días, pero en los casos de graves daños intencionales podrá disponerse hasta la cesantía.

Artículo 33º —

1º) Existirán FALTAS EN EL MANEJO DE FONDOS cuando el trabajador, en virtud del cargo o función desempeñada, haga uso indebido de los fondos o distraiga los mismos temporariamente en su provecho.

2º) Cuando se omita facturar o se facture en menos los importes que corresponden por servicios prestados o sumas debidas.

3º) Se aplicará suspensión hasta de treinta (30) días, con la accesoría de inhabilitación, pudiendo llegarse hasta la cesantía cuando el hecho revistiera carácter doloso.

Artículo 34º —

1º) Existirán FALTAS EN RELACION CON EL SECRETO DE LAS COMUNICACIONES cuando el trabajador, abusando de sus funciones, escuche o permitiere escuchar las conversaciones telefónicas sin mediar razones de servicio o divulgue aquellas que hubieran llegado a su conocimiento con motivo de sus tareas.

2º) Existirá FALTA A LA RESERVA ADMINISTRATIVA cuando el trabajador divulgare situaciones, constancias o actuaciones reservadas a la Empresa o a su personal.

3º) Atendiendo a las circunstancias del caso, las faltas previstas en los párrafos 1º y 2º de este artículo, podrán sancionarse hasta con la cesantía.

Artículo 35º —

1º) Existirá ABUSO DEL CARGO cuando un superior, en uso de sus funciones, dispusiere medidas discrecionales, arbitrarias o que impliquen una transgresión a las normas vigentes.

- 2º) Se aplicará suspensión hasta quince (15) días; en caso de reincidencia, suspensión hasta de treinta (30) días y, ante una nueva reiteración, corresponderá retrogradación.

Artículo 36º —

- 1º) Hechos delictivos son aquellos que configuran una infracción prevista y reprimida por la Ley Penal.
- 2º) El trabajador que incurra en esa situación en el desempeño de sus tareas o en relación con las mismas, o valiéndose de su condición de agente de la Empresa, será sancionado con cesantía.

CAPITULO III

RECURSOS

Artículo 37º — Todo trabajador tiene derecho a solicitar reconsideración de la medida disciplinaria que le fuere aplicada, interponiendo a tal efecto el recurso de revocatoria ante el superior que la hubiese dispuesto.

Artículo 38º —

- 1º) Cuando el recurso de revocatoria fuere denegado, el trabajador por la vía administrativa correspondiente, podrá interponer el recurso de apelación ante el Director en la jurisdicción a que pertenezca, o ante el Jefe superior del organismo.
- 2º) En caso de denegatoria de esta revocatoria, sólo cuando se trate de suspensiones mayores de 15 días, el trabajador podrá recurrir ante la Administración o Gerencia, según corresponda.

Artículo 39º — Las instancias previstas en los artículos precedentes son las únicas admitidas, sin perjuicio de los derechos que el trabajador estime corresponderle por ante la vía judicial.

Artículo 40º —

- 1º) Los recursos establecidos en los artículos 37 y 38 podrán ser interpuestos, para cada una de las instancias previstas, dentro de los plazos que se indican a continuación, a contar del día siguiente al que se notifique al interesado lo resuelto:
- a) Medidas preventivas: dos (2) días hábiles.
 - b) Suspensiones hasta quince (15) días inclusive: tres (3) días hábiles.
 - c) Medidas superiores a suspensión de quince (15) días hábiles.
- 2º) Los recursos que se presenten fuera de los términos precedentemente fijados, no serán considerados, correspondiendo su devolución al recurrente, previa constancia en el mismo de la fecha de su presentación.
- 3º) Las decisiones disciplinarias quedarán firmes y surtirán todos sus efectos cuando el trabajador no ejerciere, en tiempo y forma los recursos previstos en este Régimen, o cuando se produjera denegatoria en la última de las instancias establecidas.

Artículo 41º — Los recursos preestablecidos deberán ser resueltos dentro de los siguientes términos:

- a) El de revocatoria: quince (15) días hábiles.

- b) El de apelación: veinte (20) días hábiles.

Artículo 42º —

- 1º) Los recursos de revocatoria o de apelación deben ser interpuestos por escrito, en forma individual y fundada.
- 2º) Si en su presentación el trabajador incurriere en infracción al artículo 25º, el recurso seguirá igualmente su trámite, sin perjuicio de la nueva sanción que pudiera corresponder.

Artículo 43º — Mientras se sustancien los recursos quedará en suspenso el cumplimiento de la medida disciplinaria recurrida, excepción hecha del supuesto en que se disponga la limitación de suspensión, en cuyo caso se dará servicio al trabajador en la fecha señalada, sin perjuicio de la resolución final que se adopte.

Artículo 44º — La revisión de las actuaciones implica la reapertura de las mismas y podrá ser solicitada por el trabajador afectado, por escrito y fundada, en cualquier época, siempre que la sanción no estuviere prescrita, siguiendo la vía jerárquica, o podrá ser dispuesta de oficio por la autoridad que hubiese resuelto la medida disciplinaria, siempre que se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando, después de recaer resolución definitiva, se hallasen o recobrasen documentos ignorados, extraviados o detenidos por fuerza mayor o por obra de quien pudo resultar favorecido, que tengan relación decisiva con los actuados.
- b) Cuando la resolución se hubiere pronunciado en virtud de documentos o testimonios que posteriormente fueren reconocidos como falsos o así declarados por autoridad competente.
- c) Cuando el recurrente aporte nuevos y decisivos elementos de prueba.

CAPITULO IV

INTERVENCION DE LAS ORGANIZACIONES GREMIALES

Artículo 45º — Cuando el hecho imputado haya motivado la sustanciación de un sumario administrativo, previamente a su resolución y una vez concluida la instrucción, se dará vista de lo actuado a la Organización Gremial correspondiente siempre que el trabajador lo solicite por el término de cinco (5) días hábiles durante los que podrá formular las manifestaciones que estime pertinentes y/o solicitar nuevas medidas de prueba. Esta intervención sindical tendrá lugar una vez vencida la vista conferida al trabajador según lo prescripto en el artículo 19º del presente Régimen.

Artículo 46º — En los casos de interposición de los recursos de revocatoria o apelación, el trabajador podrá ser asesorado y defendido por la persona designada a tal efecto por la Organización Gremial correspondiente, la que podrá tomar conocimiento de todas las actuaciones producidas y solicitar nuevas medidas de prueba.

REGIMEN PARA LA ASIGNACION DE LA FUNCION AUXILIAR

Artículo 1º — El personal podrá optar al puesto de auxiliar, bajo las siguientes condiciones:

- a) Acreditar título de Bachiller, Maestro o Perito Mercantil.
- b) En el caso de no poseer el título antes indicado aprobar el examen correspondiente.
- c) Poseer una antigüedad mínima de dos (2) años en las Empresas.

Artículo 2º — Las solicitudes de inscripción de los aspirantes a auxiliar, serán giradas por los Jefes respectivos al organismo de personal de las Empresas, quedando implícita la obligación de aceptar el destino que se les fije, de acuerdo con las necesidades del servicio; de no ser así se producirá la anulación de su derecho al cambio de función.

Artículo 3º — Los exámenes a que se refiere el inciso b) del artículo 1º y que contarán exclusivamente de pruebas escritas, serán rendidos una vez por año, en el mes de junio y serán tenidas en cuenta las solicitudes llegadas hasta el 30 inclusive del mes de mayo inmediato anterior.

Artículo 4º — Las Comisiones Locales se constituirán en mesas examinadoras, y las pruebas serán remitidas por éstas a la Comisión Central quien tendrá a su cargo conjuntamente con un representante del Centro de Capacitación, la calificación de las mismas y confección de los roles correspondientes.

Artículo 5º — A los efectos de considerar la efectividad del cambio de función, a medida que se produzcan vacantes, se establecerá un orden de prioridad, sobre la base siguiente:

- a) Promedio obtenido en el examen de 4 a 10 puntos. Los trabajadores que acrediten estudios secundarios completos serán exceptuados del examen de suficiencia, donde se le asignará la calificación de 10 puntos.
- b) Resultado de la prueba de dactilografía, la que será calificada de la siguiente forma:

PALABRAS POR MINUTO	PUNTAJE
15	1
20	2

25	3
30	4
35 o más	5

- c) Antigüedad: 0,5 por año de servicio hasta un máximo de 10 puntos. A estos efectos no se computará la fracción del mes salvo que ello pueda ser factor determinante para desempatar el lugar en el rol, ante una igualdad de méritos.

Artículo 6º — El total que surja de la asignación de puntos prevista en el artículo anterior, se dividirá por tres y su resultado determinará la ubicación en la lista de orden de cambio de función. No se consideraran los aplazados.

Artículo 7º — El trabajador que considere puede modificar su calificación en nueva prueba, puede hacerlo en el período inmediato siguiente.

Artículo 8º — Completados los exámenes de un nuevo período, los aspirantes del mismo se intercalarán en el rol existente de acuerdo con el puntaje obtenido, salvo que durante el año anterior se hubiera contado con vacante y por razones de servicio no se hayan concretado los movimientos, en cuyo caso se respetará la prioridad pertinente.

Artículo 9º — La prueba escrita versará sobre las siguientes materias, a calificarse por separado:

GRAMATICA: Dictado - Composición.

MATEMATICAS: Las cuatro operaciones, fracciones ordinarias y decimales, Problema de regla de tres simple.

DACTILOGRAFIA: Una prueba de tres minutos de duración.

Artículo 10º — A efectos de la calificación de las pruebas de gramática y matemáticas fíjense los siguientes conceptos: 10 Sobresaliente, 9 y 8 Distinguido, 7 y 6 Muy Bueno, 5 y 4 Bueno y 3 a 0 Aplazado. La calificación general será el promedio que resulte de las calificaciones obtenidas en ambas materias. El aplazo en una de ellas significará la eliminación del aspirante.

REGLAMENTACION DE LA COMISION CENTRAL DE RECLAMACIONES, INTERPRETACION Y APLICACION

Artículo 1º — La Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación del Convenio Único de Trabajo, creada por el Art. 12º del Escalafón Único (Decreto Nº 21724/47) y que será presidida por un funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que se cita y establece en el Art. 85º, se reunirá, como mínimo, una vez por semana, a la hora que fije la misma, después de cuya hora habrá una tolerancia de quince (15) minutos. Pasado este término, podrá determinarse la inexistencia de quorum, si ese fuera el caso.

Mediando razones de urgencia, la Comisión se reunirá cuando lo requiera el representante del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o cualquiera de las partes.

Artículo 2º — Las reuniones se efectuarán normalmente en un lugar apropiado que al efecto habilitarán las Empresas. En circunstancias especiales, como las especificadas en el Artículo 25º de la presente reglamentación, tendrán lugar donde sea necesario. El Presidente de la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación podrá reunir a sus miembros donde lo juzgue oportuno.

FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

Artículo 3º — Serán funciones de la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación:

- a) Interpretar y reglamentar el Convenio Único, para solucionar una dificultad producida o para evitar que se produzca, cuando lo solicite la Organización Gremial, las Empresas, la Comisión Local de Reclamaciones o las distintas Comisiones establecidas en el Convenio Único;
- b) Resolver sobre los asuntos tratados en una Comisión Local de Reclamaciones o en las distintas Comisiones establecidas en el Convenio Único, cuando sus miembros no hubiesen podido definirse por falta de acuerdo o cuando, habiendo fallado en acuerdo de ellos, el afectado por la decisión hubiese interpuesto la apelación;
- c) Dictar normas sobre los asuntos que eleven las Comisiones Locales de Reclamaciones por exceder al radio de su actividad y resolver los casos no previstos en el Convenio Único;
- d) Dictar la reglamentación de las Comisiones Locales de Reclamaciones o las distintas Comisiones establecidas en el Convenio Único y las modificaciones correspondientes, así como las modificaciones de su propia reglamentación;
- e) Intervenir, de acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 68º inc. g) del Escalafón Único (Decreto Nº 21724/47), en los casos en que el trabajador tenga dos embargos de sueldos en dos (2) años;
- f) Juzgar originariamente cualquier situación en que sea parte un miembro de las Comisiones Locales de Reclamaciones o las distintas Comisiones establecidas en el Convenio Único.

Artículo 4º — La Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación está facultada para requerir informaciones orales o escritas, directamente al trabajador, sin distinción de jerarquía, cuya de-

claración pueda resultar necesaria para fundar la solución de cualquier problema que haya exigido su intervención. Ese trámite podrá realizarse en el lugar en que se encuentra el declarante o en el lugar en que se constituya la Comisión, al cual se citará a aquél.

Artículo 5º — Cuando las circunstancias lo justifiquen, la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación, solicitará a las Empresas el retiro del trabajador o los trabajadores cuya presencia en el lugar de trabajo pueda resultar un impedimento para el curso de la investigación.

Artículo 6º El fallo emitido por la Comisión Central de Reclamaciones, es inapelable y excepcionalmente esta Comisión podrá reabrir el debate sobre cualquier asunto ya definitivamente resuelto, cuando se encuentre en posesión de nuevos elementos de juicio y lo requieran como mínimo, dos de sus miembros, el plazo máximo para solicitar la reapertura del debate será de un año, a partir de la fecha del pronunciamiento inicial. Solo podrá emitir un fallo nuevo, distinto del anterior, con la presencia de los siete (7) integrantes de la Comisión.

PROCEDIMIENTO

Artículo 7º — La Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación sólo actuará en asuntos que le hayan sido presentados por escrito, en original y dos copias por su Presidente, una de las representaciones, las Comisiones Locales de Reclamaciones o las distintas Comisiones establecidas en el Convenio Único. Cuando el asunto sea presentado por una de las representaciones que componen la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación, la Comisión Local de Reclamaciones o las distintas Comisiones establecidas en el Convenio Único, deberá estar firmado, a lo menos por dos (2) de sus componentes.

Artículo 8º — La Comisión llevará un registro único de todos los asuntos que lleguen a ella, por riguroso turno de recepción.

Artículo 9º — El orden del día correspondiente a cada reunión, se confeccionará durante la reunión anterior. Cuando estén agotados los asuntos incluidos en él o cuando no haya asuntos para tratar, se debatirá cualquier caso que llegue a la reunión, salvo que una de las representaciones prefiera dejarlo para la reunión siguiente.

Artículo 10º — En cada reunión, salvo cuando esté presente el Presidente de la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación, uno de sus integrantes estará encargado de encauzar las deliberaciones, dar entrada a los asuntos y establecer el orden en que serán tratados. Será designado rotativamente uno por cada reunión.

Artículo 11º — El miembro encargado de dirigir las deliberaciones deberá hacer tratar los asuntos en el

orden de su llegada. Si hubiese quedado un asunto pendiente de resolución desde una sesión anterior, deberá tratarse éste en primer término.

Cuando la Comisión lo resuelva así podrá posponerse cualquier asunto a fin de tratar antes otro, cuya urgencia sea mayor.

Artículo 12º — Después de recibido un asunto, habrá un plazo de dos (2) semanas para resolverlo, si corresponde a la División Central y de un (1) mes si se refiere a otra División. Cuando se trate de un asunto de alcance general, el plazo será también de un (1) mes. Ambos plazos podrán extenderse en diez (10) días más, cuando las circunstancias lo requieran.

En casos especiales, que exijan pronta solución, el plazo máximo será de ocho (8) días. En estas ocasiones, será necesario que una de las partes haga notar la urgencia por escrito y el plazo empezará a correr desde el momento de tal notificación.

Artículo 13º — Los casos que lleguen a la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación serán mantenidos en la reserva más absoluta posible, tanto respecto a su tramitación como de su resolución, con la sola excepción de los que por su propia naturaleza deban divulgarse por intermedio de la Organización Gremial o las Empresas.

Artículo 14º — Por cada reunión se librará un acta, en el respectivo libro, en la que deberá constar la fecha, los asuntos tratados, el nombre de los miembros presentes y su firma de la que se sacará copia para entregar a cada miembro de la Comisión, a la Organización Gremial y las Empresas.

QUORUM

Artículo 15º — Para que la Comisión Central de Reclamaciones Interpretación y Aplicación pueda considerarse constituida, será imprescindible que se hallen reunidos, por lo menos cuatro (4) de sus miembros: dos (2) de la Organización Gremial y dos (2) de las Empresas.

Artículo 16º — Cuando, debiéndose tratar un asunto, no se forme quórum en dos reuniones, el Presidente conminará a ambas partes a concurrir a una tercera reunión, y si en ésta tampoco se completara el quórum, el caso se resolverá con los miembros presentes.

VOTACION

Artículo 17º — La votación obtenida, como mínimo, con cuatro de los miembros de la Comisión será válida para resolver cualquier asunto.

Artículo 18º — Los asuntos llevados a votación, serán resueltos por simple mayoría. Si se empatara, se requerirá la presencia de los seis (6) miembros, en caso de que la Comisión se hubiera constituido con menor número. Si así tampoco se obtuviese decisión, desempatará el Presidente después de que ambas representaciones le hayan hecho conocer por escrito su opinión.

Artículo 19º — El Presidente sólo votará cuando sea necesario su voto para desempatar.

Artículo 20º — Las votaciones serán nominales; debiendo fundarse el voto si uno de los miembros de la Comisión lo solicita.

PROHIBICIONES

Artículo 21º — La Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación no podrá en ningún caso, ser juez de sus miembros. Si debiera tratarse la situación de alguno de ellos, se constituirá un tribunal especial formado por el Presidente de la Comisión, un representante de la Organización Gremial y otro de las Empresas, no pudiendo ninguno de estos dos últimos ser elegidos entre los miembros estables de la Comisión.

Artículo 22º — Ningún integrante de la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación podrá ser miembro, al mismo tiempo, de una Comisión Local de Reclamaciones.

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 23º — La Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación hará conocer a las Empresas y a la Organización Gremial toda circunstancia en que se compruebe plenamente un acto de presión a cualquiera de sus componentes, a fin de que ellas tomen las medidas que corresponda. La comunicación deberá llevar, como mínimo, la firma de dos miembros de la Comisión y la de su Presidente. La Comisión podrá sugerir la actitud que juzgue oportuna.

Artículo 24º — Los miembros de la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación tendrán libre acceso a los lugares de trabajo de las Empresas, a fin de que puedan conocer directamente las condiciones de labor y obtener los datos necesarios para fundar sus fallos cuando deban resolver cualquier controversia o dictar normas de interpretación o aplicación. Para ello proveerán las Empresas a cada uno de aquellos de un carnet que lleve la fotografía del titular y la autorización respectiva.

Artículo 25º — Cuando la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación con intervención de sus siete (7) integrantes lo resuelva, podrá modificar la presente reglamentación, la de las Comisiones Locales de Reclamaciones o las distintas Comisiones establecidas en el Convenio Único como lo crea conveniente.

REGLAMENTACION DE LA COMISION LOCAL DE RECLAMACIONES

Artículo 1º — La Comisión Local de Reclamaciones creada por el art. 13º del Escalafón Único (decreto Nº 21724/47), que se cita y establece en el art. 85º se reunirá, como mínimo, una vez por semana.

Mediando razones de urgencia, la Comisión se reunirá cuando lo requiera cualquiera de las partes.

Artículo 2º — Las reuniones se efectuarán normalmente en un lugar apropiado que al efecto habilitarán las Empresas. En circunstancias especiales, como las especificadas en el Art. 4º de la presente reglamentación, tendrán lugar donde las circunstancias lo requieran.

FUNCION Y ATRIBUCIONES

Artículo 3º — Será función de la Comisión Local de Reclamaciones resolver sobre cualquier situación de carácter local prevista en el Convenio Único, aún en los asuntos en que se halla en juego la categoría del reclamante, directa o indirectamente, dando fuerza de dictamen a los fallos que en tal sentido expida.

Las apelaciones a los fallos de las Comisiones Locales serán elevados juntamente con todo lo actuado a la Comisión Central de Reclamaciones para su resolución final.

Artículo 4º — La Comisión Local de Reclamaciones está facultada para requerir informaciones orales o escritas, directamente, al personal sin distinción de jerarquía, cuya declaración pueda resultar necesaria para fundar la solución de cualquier problema que haya exigido su intervención. Ese trámite podrá realizarse en el lugar en que se encuentre el declarante o en el lugar en que se constituye la Comisión, al cual se citará aquel. Previamente, deberá avisarse al Jefe inmediato del declarante.

Artículo 5º — Cuando las circunstancias lo justifiquen, la Comisión Local de Reclamaciones, solicitará a las Empresas, el retiro del Trabajador o los Trabajadores cuya presencia en el lugar de trabajo pueda resultar un impedimento para el curso de la investigación.

Artículo 6º — Excepcionalmente, una Comisión Local de Reclamaciones, podrá reabrir el debate sobre cualquier asunto ya definitivamente resuelto, cuando se encuentre en posesión de nuevos elementos de juicio, y lo requieran, como mínimo dos (2) de sus miembros. El plazo máximo para solicitar reapertura del debate será de un (1) año, a partir de la fecha del pronunciamiento inicial, podrá emitir un fallo nuevo, distinto del anterior, cuando la decisión se haya obtenido con la presencia de los seis (6) integrantes de la Comisión.

Artículo 7º — La Comisión Local de Reclamaciones

sólo actuará en asuntos que le hayan sido presentados por escrito, un original y dos copias, por una de las representaciones, firmados, a lo menos por dos (2) de sus componentes.

Artículo 8º — La Comisión Local anotará en un registro único, todos los asuntos que lleguen a ella, por riguroso turno de recepción.

Artículo 9º — El orden del día correspondiente a cada reunión, se confeccionará durante la reunión anterior. Cuando estén agotados los asuntos incluidos en él o cuando no haya asuntos para tratar, se debatirá cualquier caso que llegue a la reunión, salvo que una de las representaciones prefiera dejarlo para la reunión siguiente.

Artículo 10º — En cada reunión uno de sus integrantes estará encargado de encauzar las deliberaciones, dar entrada a los asuntos y establecer el orden en que serán tratados. Será designado rotativamente uno por cada reunión.

Artículo 11º — El miembro encargado de dirigir las deliberaciones deberá hacer tratar los asuntos en el orden de su llegada. Si hubiese quedado un asunto pendiente de resolución de una sesión anterior, deberá tratarse éste en primer término. Cuando la Comisión lo resuelva así, podrá posponerse cualquier asunto a fin de tratar antes otro cuya urgencia sea mayor.

Artículo 12º — Después de recibido un asunto, habrá un plazo de dos (2) semanas para resolverlo. Ese término podrá extenderse en diez (10) días más, cuando la circunstancia lo requiera.

Artículo 13º — En casos especiales, que exijan pronta solución, el plazo máximo será de ocho (8) días. En estas ocasiones será necesario que una de las partes haga notar la urgencia por escrito y el plazo empezará a correr desde el momento de tal notificación.

Artículo 14º — Los casos que llegan a la Comisión Local de Reclamaciones serán mantenidos en la reserva más absoluta posible, tanto respecto a su tramitación como de su resolución, con la sola excepción de los que por su propia naturaleza deban divulgarse por intermedio de la Organización Gremial o de las Empresas.

Artículo 15º — Por cada reunión se labrará un acta, en el respectivo libro en la que deberá constar la fecha, los asuntos tratados, el nombre de los miembros de la Comisión, de la Entidad Gremial y de las Empresas.

QUORUM

Artículo 16º — Para que la Comisión Local de Re-

clamaciones, pueda considerarse constituida será imprescindible que se hallen reunidos, por lo menos, cuatro (4) de sus miembros: dos (2) de la Organización Gremial y dos (2) de las Empresas.

Artículo 17º — Cuando, debiéndose tratar un mismo asunto, no se forme quorum en dos (2) reuniones, se dará aviso a la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación, quien conminará a ambas partes a concurrir a una tercera reunión, y si en ésta tampoco se completara el quorum, el caso se resolverá con los miembros presentes.

VOTACION

Artículo 18º — La votación obtenida, como mínimo, con cuatro (4) de los miembros de la Comisión, será válida para resolver cualquier asunto.

Artículo 19º — Los asuntos llevados a votación serán resueltos por simple mayoría.

Artículo 20º — Si se empatara, se requerirá la presencia de los seis (6) miembros, en caso de que la Comisión se hubiera constituido con menor número. En caso de empate con la totalidad de los miembros, se pasará el asunto a resolución de la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación.

Artículo 21º — Las votaciones serán nominales, debiendo fundarse el voto si uno de los miembros de la Comisión lo solicita.

PROHIBICIONES

Artículo 22º — La Comisión Local de Reclamaciones, no podrá en ningún caso, ser juez de sus miembros. Si debiera tratarse la situación de alguno de ellos, se llevará el caso a la Comisión Central de Reclamaciones.

Artículo 23º — Ningún integrante de la Comisión Local de Reclamaciones podrá ser miembro al mismo tiempo, de la Comisión Central de Reclamaciones.

Artículo 24º — La Comisión Local de Reclamaciones hará conocer a las Empresas y la Organización Gremial, toda circunstancia en que se compruebe plenamente un acto de presión a cualquiera de sus componentes, a fin de que ellas tomen las medidas que correspondan. La comunicación deberá llevar, como mínimo, la firma de dos (2) miembros de la Comisión y pudiendo ésta sugerir la actitud que juzgue oportuna.

Artículo 25º — Los miembros de la Comisión Local de Reclamaciones tendrán libre acceso a los lugares de trabajo de las Empresas, a fin de que puedan conocer directamente las condiciones de labor y obtener los datos necesarios para fundar sus fallos cuando deban resolver cualquier controversia, o dictar normas de interpretación o aplicación. Para ello proveerán las Empresas a cada uno de aquellos de un carnet que lleve la fotografía del titular y la autorización respectiva.

Artículo 26º — La Comisión Local de Reclamaciones deberán enviar a la Comisión Central de Reclamaciones una información breve pero completa, de cada asunto en que haya fallado, como asimismo copia del Acta labrada.

Artículo 27º — La Comisión Local de Reclamaciones deberá ajustar sus fallos a las normas dictadas por la Comisión Central de Reclamaciones, Interpretación y Aplicación, bajo pena de nulidad de las resoluciones tomadas.

REGIMEN DE LICENCIAS CAT. Y CET.

El trabajador de las Compañías Argentinas y/o Entrerriana de Teléfonos S.A. tendrá derecho a las siguientes licencias, conforme lo establece en cada caso este régimen.

- 1) Licencia por vacaciones
- 2) Licencia por enfermedad, accidentes, etc.
- 3) Licencia por maternidad y atención del lactante.
- 4) Licencia por servicio militar.
- 5) Licencia para desempeñar cargos electivos políticos o gremiales.
- 6) Licencias especiales.

1 — Licencia por vacaciones

El término de la licencia por vacaciones será:

- a) De diez (10) días laborables, cuando la antigü-

edad del empleado sea de seis (6) meses y no sobrepase los dos (2) años.

- b) De doce (12) días laborables, cuando la antigüedad del empleado supere los dos (2) años y no exceda de cinco (5).
- c) De dieciséis (16) días laborables, cuando la antigüedad del empleado supere los cinco (5) años y no exceda de diez (10).
- d) De veinte (20) días laborables, cuando la antigüedad del empleado sea mayor de diez (10) años y no supere los quince (15).
- e) De veinticinco (25) días laborables, cuando la antigüedad del empleado exceda los quince (15) años y no supere los veinte (20).
- f) De treinta (30) días laborables, cuando la antigüedad del empleado sea mayor de veinte (20) años.

Se considerarán días no laborables, a los fines del párrafo precedente, los días de asueto total, que se otorguen por aplicación del artículo 21º del convenio.

No se computará en el término de la licencia el tiempo empleado en trasladarse del lugar de trabajo a la residencia habitual, cuando se trate de personal comisionado y de Brigadas Móviles.

Tanto el personal comisionado como el de Brigadas Móviles será resarcido de los gastos de viaje de ida y vuelta a su domicilio cuando le corresponda gozar de sus vacaciones anuales.

Para tener derecho, cada año, al beneficio establecido, deberá haber prestado servicio durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos entre el 1º de enero y el 31 de diciembre, es decir, ciento cincuenta y tres días, debiéndose computar como trabajados, los días de enfermedad inculpaible o accidente de trabajo.

Las licencias que no se gozaran por razones de servicio no caducarán, pero no se permitirá la acumulación de las mismas.

La fecha de iniciación de las vacaciones será comunicada por escrito al trabajador, con una anticipación no menor de quince (15) días.

Cuando el empleado cumpla una antigüedad en la Empresa dentro del año calendario que le diera derecho a un término mayor de licencia anual, ésta se acordará sobre esa base, en cualquier época del año.

Las vacaciones se interrumpirán por accidente o enfermedad, debiendo del trabajador comunicar a la Compañía tal circunstancia en el mismo día que ello ocurra. Si el trabajador estuviere ausente de su domicilio habitual, deberá comunicar la novedad a la Compañía mediante telegrama, en el mismo día que el accidente o enfermedad ocurra, indicando domicilio y enviando por la vía más rápida a su alcance las constancias correspondientes.

Se interrumpirán también las vacaciones por razones de servicio, en cuyo caso la Compañía deberá resarcir al trabajador de las erogaciones en que hubiere incurrido por gastos de pasaje y hospedaje para lo cual acompañará los comprobantes necesarios.

Para el caso de rescisión de contrato, por cualquier causa, el trabajador tendrá derecho al cobro de las vacaciones que se le adeudaren, inclusive las proporcionales al año de la cesación, siempre que haya prestado servicio durante el mínimo de ciento cincuenta y tres (153) días a que se refiere la presente reglamentación.

2 — Licencia por enfermedad o accidentes

Corresponde discernir entre a) enfermedad y accidente no considerado de trabajo y b) accidente de trabajo, que se regirán conforme a lo siguiente:

a) **Enfermedad y accidente no considerado de trabajo:** En estos casos el trabajador que requiera un tratamiento prolongado, tendrá derecho a una licencia de hasta seis (6) meses con goce íntegro de haberes, prorrogable por igual período pero con reducción de haberes al 50% y por un año más sin goce de sueldo. Transcurridos estos dos años el trabajador no reincorporado a la Compañía tendrá derecho a

las indemnizaciones que establece el artículo 55º, siempre que el trabajador no se acoja a los beneficios de la jubilación por invalidez en cuyo caso será solamente de aplicación el artículo 49º.

b) **Accidente de trabajo:** El trabajador que se accidente en acto de trabajo gozará de licencias con percepción de haberes durante el tiempo que requiera su restablecimiento. Dicho período queda limitado a un año, por lo que vencido ese plazo su incapacidad será considerada permanente y se procederá a los efectos de la indemnización conforme lo establece el artículo 55º o en su defecto la del artículo 8º, inciso d) de la Ley 15.448, será pertinente siempre que el trabajador no se acoja a los beneficios de la jubilación por invalidez, en cuyo caso será solamente de aplicación del artículo 49º.

Cuando las certificaciones médicas presentadas por el trabajador no concuerden con las del médico de la Compañía, el interesado tendrá derecho a solicitar Junta Médica ante los organismos competentes, cuya decisión las partes se comprometen aceptar.

3 — Licencia por maternidad y/o atención del lactante

El personal femenino gozará de una licencia de cinco (5) semanas anteriores y siete (7) posteriores al alumbramiento, con goce íntegro de sus haberes, la que será acordada conforme al informe médico correspondiente.

Para la atención del lactante se otorgará durante un período de noventa (90) días, permiso especial de una hora, ya sea al comenzar o finalizar la jornada indistintamente.

4 — Licencia por servicio militar

El trabajador que sea incorporado para cumplir con el servicio militar obligatorio gozará de licencia por el tiempo que ello dure, con derecho al 50% de su sueldo hasta treinta días después de haber sido dado de baja. En caso de deserción caducará el derecho al beneficio estipulado.

5 — Licencias para desempeñar cargos electivos políticos o gremiales

1) Cargos políticos

Cuando el trabajador fuera 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 de licencia sin goce de sueldo por el tiempo que dure su mandato, debiendo reintegrarse al cargo administrativo, dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

2) Cargos gremiales

Cuando el trabajador fuera designado para desempeñar un cargo de representación gremial y/o sindical, representando al personal de la

Empresa, no rentado, tendrá derecho a usar de licencia con goce de sueldo, en la medida necesaria y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse al cargo administrativo al término del mismo. Cuando el cargo de que se trata sea retribuido por la entidad gremial, solo tendrá derecho a usar de licencia sin goce de sueldo, debiendo reintegrarse al servicio dentro de los treinta (30) días subsiguientes al vencimiento de su mandato. La presente disposición se cumplirá de acuerdo con lo estipulado por el artículo 76º de la Convención Colectiva de Trabajo, para lo cual la F.O.E.T.R.A. remitirá las solicitudes correspondientes.

6 - Licencias especiales

Se acordará licencias con goce de sueldo, en días corridos por:

- Contratar matrimonio: diez (10) días.
- Nacimiento de hijos: dos (2) días al personal masculino.
- Matrimonio de un hijo: un (1) día.
- Fallecimiento de padre, padrastro, madre, madrastra, cónyuge, hijo o hermano: seis (6) días.
- Fallecimiento de abuelo, nieto, tío, primo, padres políticos, hermanos políticos e hijos políticos: dos (2) días.
- Exámen del personal de tiempo entero que curse estudios secundarios, universitarios siete (7) días corridos por turno, debiendo certificar su presentación de exámen.
- Dadores gratuitos de sangre: un (1) día.

REGIMEN DE FALTAS CAT. Y CET.

Cuando el trabajador cometiere una falta se le aplicará alguna de las sanciones siguientes, de acuerdo con la gravedad de aquella:

- Apercibimiento
- Suspensión menor (hasta 10 días)
- Suspensión mayor (de 11 a 30 días)
- Retrogradación de una categoría
- Cesantía

Las sanciones de los incisos b) y c) del artículo anterior serán aplicadas condicionalmente al trabajador cuya foja de servicio en los 3 años anteriores a la falta indicara conducta intachable.

Si dentro del año subsiguiente a la aplicación condicional de la sanción, el trabajador observara conducta intachable, aquella se tendrá por inexistente.

Son justas causas de despido que eximen la indemnización prevista en el artículo 54º de la Convención Colectiva de Trabajo, las siguientes:

- Insubordinación.
- Falta grave de conducta
- Abandono de servicio no justificado o reiteradas ausencias injustificadas, cuyo número permita suponer que el trabajador no pone la debida atención en el cumplimiento de su deber. Las cesantías por inasistencias sólo podrán ser dispuestas dentro de los quince (15) días contados desde la fecha de su última ausencia no justificada. A los efectos de la reiteración, se tendrán únicamente en cuenta las inasistencias producidas durante los últimos dos años.
- Desobediencia grave o reiterada a las órdenes e instrucciones respectivas o conducta desordenada. Debe entenderse que las desobediencias reiteradas y la conducta desordenada, lo serán dentro de las funciones específicas, cumplidas por el trabajador dentro de la Compañía y serán causas justificadas de despido solamente si se han producido durante los últimos dos años.
- Revelación del secreto de la comunicación.

f) Aceptación de dádivas, obsequios o recompensas que se traduzcan en perjuicio para la Compañía.

g) Condena judicial por delitos contra la Compañía.

h) Concurso civil o seis (6) embargos de sueldo en el término de ocho (8) años. Cuando el trabajador llegue a tener dos (2) embargos en dos (2) años, la Compañía juntamente con la Comisión Central de Reclamaciones Aplicación e Interpretación, analizará la situación del interesado para aconsejar lo pertinente, sea en ayuda o en medida disciplinaria si así le correspondiese.

Para la computación de los embargos no se tendrán en cuenta:

- Los embargos, por alimentos y "litis expensas".
- Los embargos que se produzcan por causas justificadas por enfermedad o desgracia de familia.
- Los embargos levantados dentro de los quince (15) días de notificado por la Compañía.

Ningún trabajador será pasible de sanción sin la correspondiente información escrita y sin haber oído su descargo. El afectado por la sanción tienen la obligación de firmar la correspondiente notificación y el derecho de hacer todos los descargos que considera conveniente en el mismo acto, o en el plazo de cinco (5) días a partir de la fecha de su notificación. Vencido este término, si que haya formulado su descargo, será considerado como desistido de su disconformidad.

Ningún trabajador podrá ser suspendido, retrogradado o dejado cesante por las causales contenidas en este Régimen de Faltas, si en la notificación de tales sanciones firma en disconformidad, en cuyo caso deberá intervenir previamente la Comisión Local de Reclamaciones que analizará los antecedentes