

CCT FOPSTTA

**C.C.T.
FOPSTTA
257/97**

CCT FOPSTTA

CONTENIDO DEL CONVENIO

TITULO I

CAPITULO ÚNICO

DISPOSICIONES GENERALES

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

TITULO II

CAPITULO PRIMERO

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

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

CAPITULO SEGUNDO

DERECHOS Y DEBERES LABORALES

- Art. 10 DERECHOS Y DEBERES LABORALES BASICOS

CAPITULO TERCERO

POLÍTICA DE EMPLEO Y CONTRATACIÓN

- Art. 11 PROVISIÓN DE VACANTES
MODALIDADES DE CONTRATACIÓN ESPECIALES Y PROMOVIDAS.
- Art. 12 HABILITACIÓN (ver leyes derogadas)

PERÍODO DE PRUEBA

- Art. 13 DURACIÓN
- Art. 14 GRUPOS MÓVILIES

CAPITULO CUARTO

CATEGORIZACIÓN

- Art. 15 CLASIFICACIÓN

CAPITULO QUINTO

FORMACIÓN PROFESIONAL

- Art. 16 PRINCIPIOS

CCT FOPSTTA

TITULO III

CAPITULO PRIMERO

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

- Art. 17 DURACIÓN DE LA JORNADA. CÓMPUTO
- Art. 18 HORARIOS
- Art. 19 RÉGIMENES DE TRABAJO A TURNOS POR EQUIPOS
- Art. 20 **GUARDIAS Y TURNOS ESPECIALES**
- Art. 21 VACACIONES
- Art. 22 INTERRUPCIÓN DE VACACIONES
- Art. 23 LICENCIAS ESPECIALES RETRIBUIDAS
- Art. 24 LICENCIAS ESPECIALES SIN GOCE DE SUELDO

CAPITULO SEGUNDO

REMUNERACIÓN Y ADICIONALES

- Art. 25 CONCEPTO
- Art. 26 REMUNERACIONES
- Art. 27 ESCALA DE REMUNERACIONES/ **BONIFICACION POR PRODUCTIVIDAD/SUPERVISOR PERSONAL A CARGO**
- Art. 28 COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

CAPITULO TERCERO

BENEFICIOS Y ADICIONALES

- Art. 29 ADICIONALES O COMPLEMENTOS
- Art. 30 VIATICOS **POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES - EN ZONAS DESFAVORABLES (ACTA 11/04/08 - PUNTO 4)**
- Art. 30 BIS **VIATICOS ZONAS DE TURISMO (ACTA 12/05/06 - PUNTO 1°)**
- Art. 31 VALES ALIMENTARIOS
- Art. 31 BIS **GUARDERIAS (ACTA 18/05/06 - PUNTO 1°)**
- Art. 31 TER **BECAS (ACTA 30/03/09 - PUNTO 1°)**
- Art. 32 QUINQUENIOS - SEGURO
- Art. 33 SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO

CAPITULO CUARTO

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

- Art. 34 TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

TITULO IV

CAPITULO ÚNICO

COMISIONES ESPECIALES.

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

CCT FOPSTTA

TITULO V
CAPITULO ÚNICO
REPRESENTACIÓN GREMIAL.

Art. 37 **ÁMBITO DE REPRESENTACIÓN**
ELECCIÓN DE DELEGADOS DE PERSONAL. LICENCIA GREMIAL

DISPOSICIONES ADICIONALES.

Art. 38 **CUOTA SOCIETARIA - RETENCIONES ESPECIALES - CRÉDITOS - CONT. SOLIDARIA**
Art. 39 **CLÁUSULA DE PAZ SOCIAL**
Art. 40 **DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA**
Art. 41 **DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA**
ANEXO I **PERSONAL EXCLUIDO DE CONVENIO**
ANEXO II **CATEGORÍAS/DESARROLLO DE CARRERA**
ANEXO III **SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO**
ANEXO IV **EQUIVALENCIA DE CATEGORÍAS CONVENCIONALES**
ANEXO V **ADICIONALES**
ANEXO VI **OFICINAS ALTA RESPONSABILIDAD (ACTA 26/06/09)**
ANEXO VII **ZONA DESFAVORABLE/GASTOS MAYORES/DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO**

CCT FOPSTTA

TITULO I
CAPITULO ÚNICO

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Son partes intervinientes de la presente convención colectiva de trabajo las empresas Telefónica de Argentina S.A., Telecom Argentina Stet France Telecom S.A., Startel S.A. y Telintar S.A., la Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos (FOPSTTA), todos ellos de conformidad con el art. 1 de la Ley 14.250 (t.o. 1988).

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

Art. 2

CLÁUSULA SUSTITUTORIA

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

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

Art. 3

ÁMBITO PERSONAL - EXCLUSIONES

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

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

Art. 4

VIGENCIA - DENUNCIA

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

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

La vigencia del presente convenio deberá fomentar el desarrollo de las comunicaciones e

CCT FOPSTTA

informaciones entre sus signatarios asegurando de esta forma, el mantenimiento del espíritu de mutua cooperación, compromiso y paz social asumido por los mismos.

Art. 5

OBJETIVOS COMUNES

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

Art. 6

INTERPRETACIÓN

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

TITULO II
CAPITULO PRIMERO

Organización del trabajo

Art. 7

FACULTADES

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

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

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

Art. 8

POLIVALENCIA FUNCIONAL

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

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

En este sentido el personal deberá realizar todas las funciones principales, accesorias, complementarias, técnicas y/o administrativas que le fuera encomendada o advierta como indispensables para garantizar la eficiencia, continuidad y calidad del servicio prestado por la empresa, en forma tal que los trabajos sean prestados dentro de los plazos, cronogramas y parámetros de calidad preestablecidos.

Sin perjuicio de considerar las habilidades básicas de cada trabajador, los signatarios del presente dotarán a los mismos de una capacitación y/o entrenamiento adecuados para la eficaz realización de las distintas tareas encomendadas.

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

CCT FOPSTTA

Art. 9

DEBER DE NO CONCURRENCIA - PERMANENCIA EN LA EMPRESA

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

CAPITULO SEGUNDO

Derechos y deberes laborales

Art. 10

DERECHOS Y DEBERES LABORALES BÁSICOS.

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

• **DERECHOS:**

Los trabajadores gozarán de los siguientes derechos:

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

• **DEBERES:**

Los trabajadores deberán:

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

CAPITULO TERCERO

Política de Empleo y contratación

Art. 11

PROVISIÓN DE VACANTES

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

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN ESPECIALES Y PROMOVIDAS

Art. 12

HABILITACIÓN: **Artículos derogados por ley 25.013**

CCT FOPSTTA

PERÍODO DE PRUEBA

Art. 13

DURACIÓN

- 1- El contrato de trabajo por tiempo indeterminado se entenderá celebrado a prueba durante los primeros seis (6) meses. Esta situación solo podrá registrarse una sola vez con el mismo trabajador. Si el contrato continuare luego del período de prueba éste se computará como tiempo de servicio a todos los efectos.
- 2- En este período, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones propios de la tarea que desempeñe.
- 3- La protección especial referida a la permanencia del vínculo laboral correspondiente a situaciones jurídicas sobrevenidas en el curso del período de prueba perdurará exclusivamente hasta la finalización de dicho período, si el empleador rescindiere el contrato de trabajo durante ese lapso. Tal rescisión no generará derecho a indemnización cuando el motivo fuese la conclusión del período de prueba.
- 4- Durante este período:
 - Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación sin expresión de causa y sin derecho a indemnización alguna por este motivo.
 - El trabajador tendrá derecho a las prestaciones por accidente o enfermedad del trabajo incluyendo enfermedades inculpables con excepción de los establecidos en el cuarto párrafo del art. 212 de la LCT.

Art. 14

GRUPOS MÓVILES

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

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

Cuando por razones de servicio el trabajador debiera prolongar su permanencia en un lugar (a más de 70 kilómetros) más allá de su jornada normal y habitual, generará los correspondientes viáticos fraccionados a partir del inicio de la extensión de dicha jornada.

CCT FOPSTTA

CAPITULO CUARTO

CATEGORIZACIÓN

Art. 15

CLASIFICACIÓN

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

P	SUPERVISOR/EXPERTO/TÉCNICO
Q	SUPERVISOR/EXPERTO/TÉCNICO
R	SUPERVISOR/EXPERTO/TÉCNICO
R1	SUPERVISOR/EXPERTO/TÉCNICO (INCORPORADA ACTA 04/06/09 - PUNTO 8°)

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

Las categorías enunciadas incluyen al personal que se encontraban en C1, D1, E1, F1, del Convenio 226/93 conforme la equivalencia adjunta en ANEXO IV.

CAPITULO QUINTO

Formación Profesional/ Fondo Especial

Art. 16

PRINCIPIOS

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

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

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

TITULO III

CAPITULO PRIMERO

JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSOS

Art. 17

DURACIÓN DE LA JORNADA - CÓMPUTO - DESCANSO HEBDOMADARIO

1- En todo el ámbito de aplicación de este convenio y sin perjuicio de la inclusión del personal representado dentro de la previsión especial del inc. a) del art. 3 ley 11.544 (reglamentado por art. 11 Decreto 16.115) se establece, una jornada efectiva promedio de cuarenta (40) horas semanales.

2- En orden a lo expresado, resulta igualmente aplicable la normativa inserta en el art. 25 de la ley 24.013.

3- Se toma como pauta para la prestación de servicios dos (2) días de descanso semanal por cada cinco (5) efectivamente laborados en el orden y condiciones pactadas en 1-. Lo expresado con excepción de lo previsto en el art. 19 del presente convenio.

Art. 18

HORARIOS

1- Es facultad de las Empresas establecer los horarios en forma continua o discontinua y sus respectivas modificaciones.

2- Cualquier cambio en el régimen horario, deberá ser comunicado a los trabajadores afectados con una antelación no inferior a siete (7) días, excepto por razones de fuerza mayor o emergencias.

Art. 19

RÉGIMEN DE TRABAJO A TURNOS O POR EQUIPOS

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

Art. 20

GUARDIAS Y TURNOS ESPECIALES

Adicionales de Convenio

Las partes acuerdan el establecimiento de los siguientes adicionales a partir del 1 de Enero de 2005. El pertinente cobro de estos adicionales se encuentra sujeto al cumplimiento de los requisitos establecidos para ellos.

A) TURNOS ESPECIALES:

Los trabajadores podrán ser convocados a realizar turnos semana por medio

Se considerará trabajo en turnos especiales cuando aquellos trabajadores de la FOPSTTA sean convocados a cumplir tareas normales en días de descanso y/o feriados. El personal que concurra a realizar turnos especiales tendrá su correspondiente descanso compensatorio en la semana subsiguiente al cumplimiento efectivo de turno al que fuera convocado.

Ningún trabajador podrá ser convocado por menos de una jornada diaria de ocho horas efectivas de trabajo. (ACTA 29/12/04 - PUNTO 5)

CCT FOPSTTA

Aquel que realice Turnos Especiales percibirá una suma de hasta \$ 550 por la realización de 2 o más turnos especiales dentro del mes y de \$ 275 por la realización de un turno especial, siempre respetando las limitaciones vigentes convencionalmente. (ACTA 11/04/08 - PUNTO 1°)

El Franco Compensatorio correspondiente por el cumplimiento de Turnos Especiales deberá ser gozado en la semana subsiguiente al cumplimiento efectivo de un turno especial, pero podrán acumularse hasta un máximo de 2 francos compensatorios, debiendo ser gozados como máximo dentro de los 30 días subsiguientes a la fecha de realización del Turno Especial. Transcurrido dicho plazo y no habiéndose otorgado el franco compensatorio, el empleado podrá gozarlo previa notificación a su jefatura con 72 horas de anticipación. (ACTA 01/06/09 - PUNTO 3°)

B) GUARDIAS ESPECIALES:

Los trabajadores podrán ser convocados a cumplir guardias especiales. Estas consistirán en encontrarse a disponibilidad de la Empresa durante los períodos habituales de descanso, incluidos los descansos entre jornada, semanales y feriados, por si fuera necesaria su intervención de urgencia en los lugares de trabajo donde la misma ocurra. Aquel que fuera convocado a realizar una intervención de urgencia, el tiempo de trabajo efectivo realizado durante la guardia, será computado para su estimación en "horas descanso compensatorio" de su jornada semanal. Las guardias especiales se cumplirán respetando una pausa de siete (7) días por cada 7 días de guardia especial. (ACTA 29/12/04 - PUNTO 5)

A partir del 1/10/08 los valores se establecerán en función de las extensiones horarias de cada de guardia, y serán los que se detallan a continuación:

Duración de la guardia	Valor de la Guardia
8 hs.	\$ 26
16 hs.	\$ 39
24 hs.	\$ 62

(ACTA 19/09/08 - PUNTO 1°)

Art. 21

VACACIONES

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

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

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

CCT FOPSTTA

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

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

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

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

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

RÉGIMEN TRANSITORIO:

- 1) Al personal que a la fecha de suscripción del presente convenio y que en virtud del anterior instrumento convencional, hubiera devengado un plazo de licencia ordinaria (que, conforme su antigüedad resulte) superior al previsto en el art. 150 de la LCT, le será ajustado dicho período, a las nuevas pautas convencionales.
- 2) Asimismo, se les reconocerá en forma transitoria, un "DESCANSO ANUAL ADICIONAL REMUNERADO" para completar el período anterior. En caso de que la Empresa opte por ofrecer el "DESCANSO ANUAL ADICIONAL REMUNERADO" el mismo será compensado en dinero conforme la siguiente fórmula:

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

- 3) Por razones de equidad y a los efectos de poder homogeneizar el sistema, este descanso anual complementario será gozado o compensado hasta que el trabajador se encuentre, (en virtud de su antigüedad acumulada), en condiciones de acceder a igual número de días de descanso anual conforme las condiciones estipuladas en los incisos b), c), y d) del art. 150 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- 4) Al personal que en las condiciones anteriores contara con un período de licencia superior a la establecida en el art. 150 inc d) le resulta igualmente aplicable lo establecido en el punto 2) del presente artículo, durante el plazo de vigencia del presente convenio.
- 5) En estos casos, vencidos los plazos estipulados para el goce de los beneficios adicionales otorgados y a futuro el personal involucrado registrará exclusivamente todo sus derechos inherentes a la presente materia por la legislación de fondo.

Art. 22

INTERRUPCIÓN VACACIONES

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

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

La empresa podrá interrumpir o dejar sin efecto la licencia anual del trabajador, por graves

CCT FOPSTTA

razones de servicio, tomando a su cargo los gastos de traslado y/u hospedaje incurridos y comprobados.

Art. 23

LICENCIAS ESPECIALES RETRIBUIDAS

Se acordará licencia con goce de sueldo sin que sea impedimento para ello las necesidades de servicio, por el término de días corridos que en cada caso se indica y por las circunstancias que se detallan a continuación, las que deberán ser probadas fehacientemente por el trabajador.

1) Matrimonio legítimamente constituido en virtud de leyes argentinas

a) Del trabajador doce (12) días.

b) De sus hijos un (1) día.

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

3) Por fallecimiento:

a) Del cónyuge o parientes consanguíneos o afines de primer grado: padre, padrastros, hijos, hijastros y hermanos, cinco (5) días.

b) De segundo grado, excepto hermanos, es decir: abuelos, abuelos políticos, nietos, nietos políticos, cuñados, suegros, nueras y yernos, dos (2) días.

c) De tercer grado: tíos, sobrinos, primos, un (1) día.

4) Enfermedad de un miembro del grupo familiar:

Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar constituido en el hogar, se otorgará una licencia extraordinaria paga de hasta seis (6) días continuos o discontinuos por año calendario. Cuando la enfermedad de aquellos revista extrema gravedad esta licencia podrá ampliarse hasta veinticinco (25) días continuos o discontinuos por año calendario.

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

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

5) Mudanza: un (1) día.

6) En caso de citación judicial debidamente notificada, se otorgará el tiempo necesario para concurrir al trámite judicial.

Posteriormente se deberá presentar el certificado de asistencia correspondiente. Igual derecho le asistirá al trabajador que deba realizar trámites personales y obligatorios ante las autoridades Nacionales, Provinciales, Municipales, siempre y cuando los mismos no puedan ser efectuados fuera de su horarios de trabajo. Se deberá acreditar la realización de esta diligencia.

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

8) Bomberos Voluntarios: a todo trabajador que integrare algún grupo de Bomberos Voluntarios y que acredite fehacientemente dicha condición, se le deberá conceder licencia paga, los días y/ u horas en que deban interrumpir sus prestaciones habituales, en virtud de las exigencias de dicho servicio público, ejercido a requerimiento del respectivo cuerpo de

CCT FOPSTTA

Bomberos o de la autoridad competente.

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

Se ampliarán los anteriores plazos a cuatro (4) y veintiocho (28) respectivamente, en el supuesto de que se trate de programas de estudio de interés a la actividad específica de Telecomunicaciones.

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

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

(ACTA 10/04/06- PUNTO 7°)

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

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

(ACTA 19/03/08 - PUNTO 1°)

“10) Cada enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de seis (6) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años y de doce (12) meses si fuere mayor. En los casos que el trabajador tuviere cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a nueve (9) y dieciocho (18) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, Convención Colectiva de Trabajo o decisión del empleador.

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

(ACTA 19/03/08 - PUNTO 2°)

10 a) LICENCIAS POR ENFERMEDAD INCULPABLE - PROCEDIMIENTOS:

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

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

CCT FOPSTTA

que se encuentra, cuando este sea distinto del registrado en la Empresa, a fin de posibilitar su efectiva verificación.

- 2ª Cuando el estado físico permita al trabajador trasladarse a los efectos de la revisión médica, así lo hará.
- 3ª En caso que el trabajador no pueda concurrir a revisión médica, se podrá disponer su control médico a domicilio.
- 4ª Cuando se establezca la inexistencia de la enfermedad aducida, los días faltados serán considerados como inasistencia injustificada.
- 5ª En los casos en que el trabajador aduzca enfermedad estando en servicio el responsable de la dependencia deberá autorizarlo a retirarse, y/o disponer la intervención del Servicio Médico.
- 6ª Los reconocimientos médicos y las respectivas certificaciones que sean necesarias para el otorgamiento de las licencias de este capítulo, serán realizados y expedidos respectivamente, por el servicio de la Medicina Laboral que determine la Empresa.

10 b) CONSERVACIÓN DE EMPLEO:

Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservarlo durante el plazo faltante hasta cumplir los (2) años desde que dejó de prestar servicio.

Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla. La extinción del Contrato de Trabajo en tal forma exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria

10 c) REINCORPORACIÓN:

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

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación, regirá lo dispuesto en la LCT
(ACTA 13/05/08 - PUNTO 1º)

Art. 24

LICENCIAS ESPECIALES SIN GOCE DE SUELDO

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

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

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

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

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

CCT FOPSTTA

CAPITULO SEGUNDO

Remuneración y adicionales

Art. 25

CONCEPTO

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

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

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

Art. 26

REMUNERACIONES

Las remuneraciones de este convenio están determinadas por la categoría en que se encuentra encuadrado el trabajador y se compondrá de un sueldo básico; ~~incentivo básico o (premio por desempeño.)~~ Bonificación por Productividad, etc. (ver anexos adicionales remunerativos y no remunerativos).

Art. 27

**ESCALA DE REMUNERACIONES/ BONIFICACIÓN POR PRODUCTIVIDAD
SUPERVISOR PERSONAL A CARGO**

ESCALA DE REMUNERACIONES

Las "REMUNERACIONES BASICA MENSUALES" a percibir por las distintas categorías de trabajadores son las que a continuación se detallan:

Categoría	Sueldo básico	Acta Acuerdo 04/06/09 - Punto PRIMERO (Se incorporan al básico a partir del 01/07/2010)
P	\$ 3.064	\$ 545
Q	\$ 3.204	\$ 545
R	\$ 3.412	\$ 545
R1	\$ 3.600	\$ 545

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

CCT FOPSTTA

BONIFICACION POR PRODUCTIVIDAD

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

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

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

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

(MODIFICADO ACTA 10/04/06 - PUNTO 3°)

SUPERVISOR PERSONAL A CARGO

Se abonará a partir del 01/07/2009 a los supervisores con personal a cargo y mientras cumplan efectivamente dichas funciones con personal a cargo, un plus de carácter remunerativo y variable que se denominará "Compensación por Responsabilidad Operativa" cuyo valor es definido por las partes en función del nivel de actividad, facturación, servicios, personal a cargo, segmentos, líneas y demás variantes relevantes de la oficina a su cargo. Los valores de dicha compensación a aplicar para todas las categorías convencionales son los siguientes:

Compensación por responsabilidad operativa	Oficinas de alta responsabilidad (Ver listado ANEXO VI)	Resto de las Oficinas (responsabilidad media)
Valor mensual	\$ 800	\$ 500
Valor diario	\$ 40	\$ 25

(INCORPORADO POR ACTA 01/06/09 - PUNTO 2°)

a) CONDICIONES ESPECIALES

El plus de oficina de "Alta Responsabilidad" será abonado mientras el supervisor se encuentre a cargo de las oficinas de alta responsabilidad y dejará de percibirse automáticamente al momento de ser asignado a otra oficina no establecida como de alta responsabilidad.

En caso de producirse una reestructuración empresaria que implique una reducción de la zona geográfica que abarca alguna de las mencionadas oficinas ó de las especialidades bajo su supervisión, las oficinas afectadas por la reducción dejarán automáticamente de ser consideradas de alta responsabilidad, salvo que las partes determinen explícitamente su continuidad y/o su reemplazo por otras.

En caso de producirse cambios en el nivel de responsabilidad de alguna/s oficina/s considerando variaciones en el nivel de actividad, facturación, servicios, personal a cargo,

CCT FOPSTTA

segmentos, líneas ó cualquier otra variante relevante, las partes se reunirán para determinar la continuidad ó no de la calificación de "alta responsabilidad" de la/s oficina/s en cuestión, así como su eventual reemplazo por otra/s. En este caso, y mientras dure la discusión, no cambiarán de status.

La empresa deberá notificar previamente por escrito al empleado cuando, a partir del 01/07/09, proceda a asignar un cambio de función que implique algunas de las modificaciones que se detalla a continuación:

- Asignación de funciones que impliquen pasar a tener personal a cargo.
- Asignación a un supervisor con personal a cargo, de funciones como responsable de una oficina de Alta Responsabilidad.
- Asignación de funciones con personal a cargo que implican dejar de estar al mando de oficinas de alta responsabilidad.
- Asignación de funciones que impliquen dejar de tener personal a cargo.

Será condición imprescindible la notificación por escrito al empleado tanto para comenzar a abonar la compensación por responsabilidad operativa como para dejar de abonarlo, así como para incrementar ó reducir el mismo (por haber sido asignado ó dejado de asignar a una oficina de alta responsabilidad).

En los casos en los que se asigne al supervisor funciones que impliquen dejar de tener personal a cargo, y por ende el consiguiente cese inmediato del pago de la compensación por responsabilidad operativa, la empresa se compromete a agotar dentro de los 90 días las instancias necesarias para su reasignación dentro de la empresa en vacantes de supervisión, siempre que cumpla con los requisitos psicofísicos y técnicos requeridos por el puesto vacante que pudiese existir. Durante dicho período la empresa mantendrá su calificación profesional, debiéndose producir su regularización administrativa al momento de ser asignado a su nueva función, la que será notificada por escrito al trabajador. (ACTA 01/06/2009 PUNTOS 3° y 4°)

b) SUPERVISION TRANSITORIA

En aquellos casos en los que se requiera la asignación a un empleado representado por FOPSTTA de la función de supervisión con personal a cargo con carácter transitorio, ya sea para cubrir una guardia especial, un turno especial y/o una suplencia, por uno o varios días, el empleado designado percibirá por este concepto una compensación de \$ 25 por cada día en el que se le asigne dicha función. Esta suma ascenderá al valor de \$ 40 en caso de tratarse de oficinas de alta responsabilidad..

En caso de ser asignada dicha asignación transitoria por más de 10 días en el mes, deberá percibir la compensación por responsabilidad operativa completa. Y en caso de percibir la compensación por responsabilidad operativa completa durante tres meses consecutivos, el empleado deberá ser encuadrado formalmente como supervisor. (ACTA 01/06/09 - PUNTO 5°)

Art. 28

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

1. Las condiciones económicas y de trabajo de que gocen los trabajadores de las Empresas comprendidas en sus anteriores convenios en virtud de cualquier título o causa, se entenderán

CCT FOPSTTA

sustituidas y/o absorbidas y/o compensadas por el presente Convenio Colectivo.

2. En virtud de esta cláusula, los trabajadores a que se refiere el párrafo anterior, no podrán pretender una mejora de derechos con amparo en interpretaciones parciales del presente Convenio.

CAPITULO TERCERO

Beneficios y adicionales

Art. 29

ADICIONALES O COMPLEMENTOS

a) FALLA DE CAJA

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

b) VIÁTICOS

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

Asimismo a partir del 01/07/2009 la empresa abonará una compensación de carácter no remunerativo y no sujeto a rendición bajo la denominación "Compensación Mensual por Viáticos" cuyo valor se detalla en el Anexo V Adicionales No Remunerativos que reemplaza lo establecido en el acta del 24/09/03 y posteriores referidas a este tema. (ACTA 04/06/2009 PUNTO 3°)

Art. 30

VIÁTICOS POR COMISIONES Y ADSCRIPCIONES - EN ZONAS DESFAVORABLES

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

"El personal que deba desempeñar una comisión de servicio, o sea adscrito por necesidades del servicio a más de cuarenta kilómetros de su lugar de residencia, percibirá para atender a todos sus gastos personales, con exclusión de los pasajes y órdenes de carga que se abonarán por separado, una asignación en concepto de compensación de gastos no remunerativos según consta en el Anexo V, que se ajustará cuando las partes lo estimen oportuno y necesario.

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

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

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

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

E) El importe por compensación de viáticos no remunerativos se abonará de la siguiente forma, según el Anexo V incluyendo las comisiones que se inicien y finalicen el mismo día:

CCT FOPSTTA

- 1) Desayuno: cuando la comisión se inicie antes y finalice después de las 08:00 hs., y siempre que la empresa no le haya provisto alojamiento con desayuno incluido.
- 2) Almuerzo: cuando la comisión se inicie antes y finalice después de las 12:00 hs.
- 3) Cena: cuando la comisión se inicie antes y finalice después de las 21:00 hs.
- 4) Alojamiento: cuando corresponda por haber pernoctado.
- 5) Gastos menores: cuando se tenga derecho a la percepción de los cuatro rubros precedentes en forma conjunta.
- F) Al trabajador comisionado o adscrito en las condiciones de este artículo que pernocte fuera de su domicilio por más de 20 días, a partir del (21) día el viático se le incrementará en un 20% en concepto de desarraigo.
- G) La Empresa autorizará una llamada particular por semana a partir del cuarto día de comisión desde el lugar de la misma a su domicilio. La duración de la misma podrá ser de hasta tres (3) minutos.
- H) Estos valores se entenderán como no remunerativos y al sólo efecto de compensación de gastos (viáticos no sujeto a rendición en los mismos términos del Artículo 106 de la LCT)."

(MODIFICADO POR ACTA 11/04/08 - PUNTO 4)

Art. 30 BIS

VIATICOS ZONAS DE TURISMO

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

- Del 1-12- al 31-3: Balcarce, Chascomús, Mar del Plata, Miramar, Necochea, Mar de Ajó, San Clemente del Tuyú, Pinamar, Santa Teresita, Monte Hermoso, Pueblo Reta, Claromecó, Villa Gessell, Carhué, Sierra de la Ventana, Tandil, Ciudad de San Juan. Zona Serrana de la Provincia de San Luis. Mendoza y localidades cordilleranas. La Rioja, Catamarca, Corrientes (Capital).
- Del 1-3 al 31-8: Paso de los Libres, Río Hondo, Rosario de la Frontera. Todo el año: Córdoba y sus sierras - San Salvador de Jujuy, y localidades de la Quebrada de Humahuaca - Ciudad de Salta y Cafayate. Puerto Iguazú, El Dorado, Wanda, Puerto Libertad, Puerto Esperanza, Puerto Rico, Montecarlo, Capioví y San Ignacio de la Provincia de Misiones. San Pedro (Buenos Aires) (ACTA 12/05/06 - PUNTO 1º)
- Del 1/6 al 31 - 8: localidad de Las Leñas (Provincia de Mendoza).

(ACTA 16/10/07 - PUNTO 2º)

Art. 31

CCT FOPSTTA

VALES ALIMENTARIOS

Este beneficio no remunerativo consiste en una suma fija de carácter mensual destinada a solventar gastos de la canasta familiar. Esta suma se liquidará conforme las pautas establecidas en la norma legal respectiva.

NORMALIZADO MEDIANTE LEY 26.341

Art. 31 BIS **GUARDERÍAS**

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

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

El beneficio indicado precedentemente será otorgado por las Empresas, a su opción, ya sea mediante guarderías propias cuando su capacidad lo permita; en guarderías contratadas a terceros; o mediante el pago de una compensación no remunerativa según se indica en el Anexo V, previa presentación del comprobante emitido por quien preste el servicio.

Este beneficio alcanzará a los trabajadores viudos y/o a los que se otorgue la tenencia judicial del hijo.

(ACTA 18/05/06 - PUNTO 1°)

Art. 31 TER **BECAS**

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

Las Becas a otorgar anualmente en Telefónica de Argentina serán cuarenta y cinco (45).

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

Es condición indispensable para postularse a estas Becas haber aprobado todas las asignaturas del período lectivo anterior, teniendo como fecha límite el 31 de diciembre del año cursado, para lo cual se deberá presentar los siguientes datos:

- **Del trabajador/trabajadora** (padre, madre o de ambos si trabajan en la Empresa): Nombre y Apellido, N° de Legajo.
- **Del hijo:** Nombre y Apellido, Edad, Estudios que cursa, Año a cursar, Total de años de la Carrera, Certificado de estudios expedidos por la Escuela.

Las Becas se adjudicarán hasta completar los cupos señalados en este artículo de acuerdo al siguiente orden de prioridad:

CCT FOPSTTA

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

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

- a. Los mejores calificados en el año lectivo anterior.
- b. El menor sueldo del padre o la madre si ambos trabajaran en la Empresa, tomándose en cuenta para los trabajadores de tiempo parcial la proporción en relación al del tiempo entero en cada uno de los casos.
- c. Cantidad de hijos.
- d. Antigüedad en la Empresa

Cada uno de los parámetros indicados en los puntos a. al d. mencionados precedentemente se considerarán en caso de igualdad en los parámetros anteriores.

La forma de pago de esta retribución se efectuará mensualmente desde el mes de marzo a noviembre inclusive. Ante el fallecimiento del trabajador el Beneficio se mantiene hasta concluir el año lectivo, pero caduca automáticamente en caso de renuncia o despido del trabajador.

Las Becas se abonarán únicamente a los Beneficiarios que mantengan su condición de alumno regular.

La Administración del Sistema será responsabilidad de la Empresa que suministrará a FOPSTTA, la nómina de los beneficiarios al completarse el cupo asignado.

(ACTA 30/03/09 - PUNTO 1º)

Art. 32

QUINQUENIOS - SEGURO

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

En caso de muerte del trabajador este beneficio será abonado a quien éste haya designado, salvo que el trabajador hubiera optado por adherirse al seguro de vida previsto en el *ANEXO III* del presente Convenio Colectivo, en cuyo caso los beneficios de éste sustituyen al anterior.

Art. 33

SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO

Las partes acuerdan la continuidad en la aplicación del régimen de seguro de vida complementario especial para todos los trabajadores, en las mismas condiciones y efectos que el

CCT FOPSTTA

acordado durante la vigencia del convenio colectivo anterior. Asimismo acuerdan aplicar las mismas condiciones al personal ingresante conforme lo estipulado en el **ANEXO III**
La Empresa contribuirá con un máximo de hasta las dos terceras (2/3) partes del valor de la póliza.

CAPITULO CUARTO

MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Art. 34

TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

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

TITULO IV
CAPITULO ÚNICO

COMISIONES ESPECIALES

Art. 35

COMISIÓN PARITARIA NACIONAL

Se constituye un Comisión Paritaria para la interpretación y modificación del presente Convenio y la composición de los diferendos entre las partes que se integrará con representantes de las Empresas y de la Federación de Organizaciones del Personal de Supervisión y Técnicos Telefónicos Argentinos

Serán sus atribuciones:

- a) La de interpretar y modificar con carácter general la presente Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de sus partes signatarias.

Las decisiones de esta comisión, sólo tendrán validez cuando se hubieren adoptado por unanimidad. En caso contrario, las partes podrán recurrir a los mecanismos señalados en el párrafo (b) del presente artículo o directamente a la Justicia para hacer valer sus derechos.

- b) La composición de los diferendos que puedan suscitarse y que no sean solucionados directamente entre las partes afectadas.

A tal fin cualquier divergencia de carácter colectivo deberá ser presentada a esta Comisión, por la Empresa o el Sindicato, absteniéndose durante la tramitación de adoptar medidas de acción directa.

La parte reclamante efectuará la correspondiente presentación escrita, de la que dará traslado a la contraparte por el término de cinco (5) días hábiles. Vencido dicho término y dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes se convocará a una audiencia de partes para intentar un avenimiento y, subsidiariamente, ofrecer pruebas. En caso de no arribarse a la solución intentada, en la misma audiencia se fijarán los términos y condiciones de producción de la prueba o si ella no fuese necesaria, se dejará constancia de tal circunstancia. Dentro de los cinco (5) días siguientes, la Comisión propondrá una fórmula de solución para ofrecer a las partes voluntariamente.

Dicha instancia será cubierta con la unanimidad de los miembros de la Comisión. De no obtenerse tal unanimidad o de no ser aceptada la fórmula conciliatoria, la Comisión ofrecerá la alternativa de una mediación, confeccionando a tal efecto una terna para poner a disposición de las partes. De todo lo actuado dejará constancia en el Acta final que redactará dicha Comisión con participación de los interesados.

- c) Agotadas las instancias previstas en los puntos a) y b) indefectiblemente las partes deberán someter las cuestiones no resueltas a los mecanismos previstos por la legislación vigente en la materia.

Art. 36

CCT FOPSTTA

COMISIÓN DE HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

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

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

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

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

TITULO V
CAPITULO ÚNICO

REPRESENTACIÓN GREMIAL

Art. 37

ÁMBITO DE REPRESENTACIÓN - ELECCIÓN DE DELEGADOS DEL PERSONAL - LICENCIA GREMIAL

- 1º) Las entidades gremiales comprendidas en el presente convenio Colectivo de Trabajo, establecen su ámbito de representación, conforme al Art. 1º del presente y a la legislación vigente.

FOPSTTA ejerce la representación del personal incluido en las categorías **P, Q, R y R1**

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

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

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

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

CREDITO HORARIO GREMIAL: La empresa reconocerá a cada uno de los Delegados Gremiales como tiempo incurrido para el ejercicio de sus funciones, hasta (9) nueve horas mensuales. Este plazo podrá ampliarse a pedido fundado de FOPSTTA. (ACTA 17/03/09 - PUNTO 1º)

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

Los delegados representarán a todos los trabajadores de la zona donde se efectuó su elección. (ACTA COMPLEMENTARIA 02/09/97)

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

DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 38

**CUOTA SOCIETARIA - RETENCIONES ESPECIALES - CRÉDITOS-CONTRIBUCION
SOLIDARIA**

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

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

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

Las partes acuerdan continuar con la aplicación de la contribución solidaria del 1,5% de las remuneraciones totales sujetas a aportes y contribuciones oportunamente pactada en el punto OCTAVO del acta de fecha 29/12/04, homologada por la resolución SSRL N° 50 de fecha 10/06/05, conforme lo autoriza el artículo 3 de la parte dispositiva del referido acto administrativo, todo ello por el plazo de vigencia del presente acuerdo.

(ACTA 04/06/09- PUNTO 10°).

Art. 39

CLÁUSULA DE PAZ SOCIAL

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

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

Art. 40

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

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

Art. 41

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

En virtud del cambio de instrumento convencional el personal que viniera percibiendo la bonificación por antigüedad del convenio colectivo anterior, conservará la integridad nominal del

CCT FOPSTTA

monto que viniera percibiendo hasta la fecha de suscripción del presente. Dicho monto se encuentra íntegramente incorporado y comprendido en su nuevo salario básico convencional y/o adicional remunerativo.

ANEXOS

CCT FOPSTTA

- I. PERSONAL EXCLUIDO DE CONVENIO
- II. CATEGORÍAS
- III. SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO
- IV. EQUIVALENCIA DE CATEGORÍAS CONVENCIONALES
- V. ADICIONALES
- VI. OFICINAS ALTA RESPONSABILIDAD (ACTA 29/06/09)
- VII. OTROS

#####

ANEXO I

PERSONAL EXCLUIDO DE CONVENIO

- A) EL PERSONAL DE DIRECCIÓN, GERENCIA O ASIMILABLE/EQUIVALENTE DE LA EMPRESA. SERÁ CONSIDERADO ASIMILABLE A LOS EFECTOS DE ESTE ANEXO A AQUELLOS QUE PERCIBAN UNA REMUNERACIÓN Y BENEFICIOS QUE, EN CONJUNTO, SEAN SUPERIORES A LOS DE LA CATEGORÍA SUPERIOR DEL PRESENTE CONVENIO.
- B) EL PERSONAL QUE DESEMPEÑE COMO ASISTENTE DIRECTO DEL COMPRENDIDO EN A)
- C) EL PERSONAL QUE A LA FECHA DE INICIO DE VIGENCIA DEL PRESENTE SE HALLE EXCLUIDO DE ESTE CONVENIO.

#####

ANEXO II

C A T E G O R I A S-DESARROLLO DE CARRERA

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

SUPERVISOR/EXPERTO/TÉCNICO P*

ES AQUEL TRABAJADOR CON APTITUDES PARA EL DESARROLLO DE TAREAS VINCULADAS CON CIERTAS ESPECIALIDADES EN PARTICULAR, POSEE CONOCIMIENTOS SOBRE LAS DESARROLLADAS POR SU GRUPO. TIENE CRITERIO PARA LA VERIFICACIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS SIN PERJUICIO DE SU EVENTUAL DEPENDENCIA FUNCIONAL, REALIZA TODAS SUS ACTIVIDADES CON AUTOCONTROL Y AUTOCERTIFICACIÓN.

DEBEN A SU VEZ INDICAR A SUS PROPIOS SUPERIORES PROBLEMAS RELEVANTES O DEFECTOS QUE IMPIDEN REALIZAR LAS TAREAS ASIGNADAS CON LAS MODALIDADES Y CALIDAD DEFINIDAS.

SUPERVISOR/EXPERTO/TÉCNICO Q*

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

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

SUPERVISOR/EXPERTO/TÉCNICO R*

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

REALIZA INTERVENCIONES DE NATURALEZA COMPLEJA SOBRE INSTALACIONES Y PROCESOS.

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

REALIZA TODAS SUS ACTIVIDADES CON AUTOCONTROL Y AUTOCERTIFICACIÓN.

* (ACTA 10/04/06 - PUNTO 13)

SUPERVISOR R1 (INCORPORADA ACTA 04/06/09 – PUNTO 8°):

ESTA NUEVA CATEGORÍA ESTÁ PREVISTA PARA ENCUADRAR A UNO DE LOS SUPERVISORES REPRESENTADOS POR FOPSTTA PERTENECIENTES A AQUELLOS ORGANISMOS, EN LOS CUALES 4 Ó MÁS

CCT FOPSTTA

SUPERVISORES REPRESENTADOS POR FOPSTTA DEPENDAN DE LA MISMA JEFATURA.

EL PERSONAL QUE SE ENCUADRE EN ESTA CATEGORÍA TENDRÁ COMO FUNCIÓN ADICIONAL REEMPLAZAR EN FORMA TRANSITORIA A LA JEFATURA CORRESPONDIENTE A SU SECTOR, EN LOS CASOS QUE ÉSTE SE AUSENTARE POR CAUSA DE UNA LICENCIA LEGAL. SERÁ REQUISITO INDISPENSABLE PARA ESTAR ENCUADRADO EN ESTA NUEVA CATEGORÍA, LA EXISTENCIA DE POR LO MENOS 4 SUPERVISORES REPRESENTADOS POR FOPSTTA DEPENDIENTES DE LA MISMA JEFATURA, PUDIENDO SÓLO UNO DE ELLOS ACCEDER A LA MISMA.

LA REMUNERACIÓN CORRESPONDIENTE A LA CATEGORÍA R1 COMPENSARÁ CUALQUIER SITUACIÓN RELATIVA A LA FUNCIÓN QUE CUMPLIRÁ EL SUPERVISOR EN LOS CASOS DE REEMPLAZO DE SU JEFATURA INDICADO EN ESTE PUNTO.

DESARROLLO DE CARRERA PARA SUPERVISORES CON PERSONAL A CARGO (ACTA 04/06/09 PUNTO 6°):

- 1) Los Supervisores con personal a cargo que revistan en la categoría P deberán promocionar automáticamente a la categoría Q, luego de permanecer 12 meses en la categoría P.
- 2) Los Supervisores con personal a cargo que revistan en la categoría Q deberán promocionar a la categoría R, luego de permanecer 18 meses en la categoría Q, una vez que cumplan un mecanismo de promoción que tendrá en consideración aspectos de antecedentes y experiencia laboral, capacidad técnica teórica-práctica, concepto de la jefatura y perfil del trabajador.

#####

ANEXO III

SEGURO DE VIDA COMPLEMENTARIO

- 1) Las partes acuerdan implementar el seguro de vida optativo conforme a las siguientes condiciones particulares:
 - a) **CARÁCTER VOLUNTARIO:** La adhesión del personal al Seguro de Vida es voluntaria, por lo que cada empleado deberá completar el formulario de adhesión al seguro, estableciendo claramente la decisión de incorporarse al mismo.
 - b) **COBERTURA:** La póliza contratada brinda cobertura frente a los siguientes siniestros:
 - Muerte por cualquier causa.
 - Incapacidad total por accidente.
 - Incapacidad total por enfermedad.
 - Doble indemnización por muerte accidental: hasta los 66 años de edad.
 - Suicidio.
 - Indemnización adicional por hijo póstumo.
 - c) **COSTO INICIAL:** 0,39 por mil sobre el capital asegurado, del cual las Empresas se harán cargo de las 2/3 partes.
 - d) **MODIFICACIONES DEL COSTO:** Las Empresas se comprometen a mantener sin variación el costo inicial del seguro hasta un año posterior a la puesta en vigencia del acuerdo. Sin perjuicio de ello, con posterioridad a dicha fecha y en cada renovación anual, el costo podrá sufrir variaciones, conforme surja de las variables de SINIESTRALIDAD, PROMEDIO DE EDAD y CONDICIONES DEL MERCADO de cada una de las empresas, y que son tomadas

CCT FOPSTTA

en consideración por las Compañías Aseguradoras para la determinación del precio del seguro.

- e) FORMA DE PAGO: El aporte de 1/3 a cargo del empleado se descontará mensualmente del haber correspondiente.
- f) COMPAÑÍAS CONTRATADAS: TELECOM contrata la póliza con LA PATAGONIA COMPAÑÍA ARGENTINA DE SEGUROS S.A., y TELEFÓNICA, STARTEL y TELINTAR contrataron con PROVIDENCIA CÍA. DE SEGUROS S.A. **(Para TASA compañía de seguros modificada)**
- g) BENEFICIOS: Ante la verificación de cualquiera de los siniestros cubiertos, la Compañía de Seguros liquidará a los beneficiarios designados, una suma igual a 24 veces el último sueldo percibido, determinado del modo establecido en el punto Ñ.
- h) BENEFICIARIOS: Los beneficiarios del seguro serán exclusivamente los que se designen en las fichas que las empresas distribuyan. En caso de no existir ficha, serán los herederos legales.
- i) INCOMPATIBILIDAD CON EL BENEFICIO DE QUINQUENIOS: Tal como fuera establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo, a todo empleado que al momento de su muerte en etapa activa estuviera incorporado al seguro, no le será aplicable el beneficio de Quinquenios por muerte establecido bajo el Artículo 32 del presente CCT, ya que es de aplicación lo indicado en el segundo párrafo del citado artículo.
- j) COMIENZO DE VIGENCIA: El personal que adhiera al seguro gozará de cobertura a partir del primer día hábil del mes siguiente a aquel en el que se efectúe el primer descuento en el recibo de haberes.
- k) PLAZO DE COBRANZA DE LOS BENEFICIOS: La póliza contratada obliga a las Compañías Aseguradoras a pagar los beneficios dentro de los 15 días de cumplimentados la totalidad de los requisitos exigidos por aquéllas.
- l) DURACIÓN DEL SEGURO: El seguro permanecerá vigente desde la fecha en que cada Empresa lo instrumente y hasta:
 - 1) La renuncia al mismo formulada por escrito por el interesado.
 - 2) La modificación o derogación del seguro de vida efectuada en el Convenio Colectivo de Trabajo.
 - 3) La cesación de la relación laboral con la Empresa por cualquier causa, excepto jubilación ordinaria en que registrá lo indicado en el punto N.
- m) CESE DE LA RELACIÓN LABORAL: El personal que cese en la relación laboral con la Empresa, por cualquier causa, perderá en forma automática su carácter de asegurado.
- n) JUBILADOS: No obstante lo dispuesto en el apartado M, todo aquel empleado que se jubilara en forma ordinaria en la Empresa, podrá, de así quererlo, continuar con el seguro de vida, con el costo totalmente a su cargo y dentro de las disposiciones y condiciones establecidas por las distintas aseguradoras, ya sea en cobertura, capitales asegurados, costo y forma de pago de la prima.
La cobertura será solamente la de muerte por cualquier causa, excepto suicidio.
Las aseguradoras no podrán ofrecer al empleado que se retire por jubilación ordinaria, un capital asegurado inferior a 8 sueldos al momento del retiro, salvo que éste, voluntariamente

CCT FOPSTTA

decida contar con un capital asegurado menor.

Dicho capital asegurado se mantendrá vigente hasta los 75 años de edad. A partir de dicha edad y hasta los 80 años de edad, el capital vigente será el 50% del capital a la jubilación.

Cumplido los 80 años de edad, el capital se reducirá al 25% del capital original a la jubilación.

El no pago en tiempo y forma por parte del jubilado de las primas, hará perder en forma automática su carácter de asegurado.

ñ) SUELDO: Con el sólo objeto de determinar el capital asegurado y la prima mensual, se entiende por sueldo todo concepto del recibo de haberes sobre el que se practiquen retenciones de la Seguridad Social y que el asegurado perciba en forma mensual, normal y habitual, con expresa exclusión de horas extras, SAC, y otros conceptos remunerativos no permanentes.

2) Las Empresas se comprometen a dar amplia difusión de las condiciones de contratación del seguro de vida, y un amplio asesoramiento al personal a efectos de que éste pueda efectuar una adecuada evaluación sobre la conveniencia de la adhesión.

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

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

#####

CCT FOPSTTA

ANEXO IV

EQUIVALENCIA DE CATEGORÍAS CONVENCIONALES

CATEGORÍA CCT 226/93	CCT 257/97	ACTA 10/04/06 - PUNTO 13°
C1	V	P
D1	V	P
E1	VI	Q
F1	VII	R
-	-	R1 (ACTA 04/06/09 - PUNTO 8)

#####

ANEXO V

ADICIONALES

REMUNERATIVOS:

Categoría	Acta Acuerdo 04/06/09 punto PRIMERO	Adicional por dedicación (ACTA 24/07/07 - PUNTO 5)	Adicional por adecuación horaria (ACTA 24/07/07 - PUNTO 5)
P	545	187	224
Q	545	187	224
R	545	187	224
R1	545	187	224

(ACTA 04/06/09 - ANEXO I)

PLUS RESPONSABILIDAD ALTA Y MEDIA:

Compensación por responsabilidad operativa	Oficinas de alta responsabilidad	Resto de las Oficinas (responsabilidad media)
Valor mensual	\$ 800	\$ 500
Valor diario	\$ 40	\$ 25

(ACTA 01/06/09 - PUNTO 2°)

CCT FOPSTTA

ADICIONAL POR CAPACITACION:

	Valor desde jul-08
Capacitación hasta 2 horas	\$ 18,00
Capacitación entre 3 y 4 horas	\$ 14,00
Capacitación 5 o más horas	\$ 12,00

(ACTA 11/04/08 - PUNTO 2)

GUARDIAS ESPECIALES:

Duración de la guardia	Valor de la Guardia
8 hs.	\$ 26
16 hs.	\$ 39
24 hs.	\$ 62

TURNOS ESPECIALES:

Cantidad de Turnos	Valor Mensual
2 ó mas	\$ 550
1	\$ 275

NO REMUNERATIVOS:

Categoría	Suma no remunerativa (<u>ACTA 10/04/06</u>)	Compensación Tarifa Telefónica (<u>INCORPORADA ACTA 24/07/07 - PUNTO 2</u>)	Compensación Mensual por Viáticos (<u>MODIFICADO ACTA 04/06/09 - PUNTO 3°</u>)
P	150	125 *	210
Q	150	125 *	210
R	150	125 *	210
R1	150	125 *	210

***(MODIFICADO ACTA 04/06/09 - PUNTO 2°)**

CCT FOPSTTA

VIÁTICOS - GUARDERIAS - FALLA DE CAJA Y BECAS

CONCEPTO	\$	FORMA DE PAGO	
Viáticos por comisiones y adscripciones	163	Monto diario	} ACTA 28/09/09 - PUNTO 1
Desayuno	8	Monto diario	
Almuerzo	32	Monto diario	
Cena	32	Monto diario	
Alojamiento	80	Monto diario	
Gastos Menores	11	Monto diario	
Guarderías	325	Monto Mensual	} ACTA 05/08/09 - PUNTO 1°
Falla de Caja	Cajero 4,06	Monto Diario	} ACUERDO 27/05/05
	Otros 2,06	Monto Diario	
Becas	50	Monto Mensual	} ACTA 30/03/09 - PUNTO 4°

VIATICOS EN ZONAS DESFAVORABLES: (ver zonas en Anexo VII)

CONCEPTO	Valores en Zona desfavorable				
	Inc. a)	Inc. b)	Inc. c)	Inc. d)	Antártida
Desayuno	\$ 16	\$ 12	\$ 12	\$ 10	\$ 20
Almuerzo	\$ 64	\$ 48	\$ 48	\$ 40	\$ 80
Cena	\$ 64	\$ 48	\$ 48	\$ 40	\$ 80
Alojamiento	\$ 160	\$ 120	\$ 120	\$ 100	\$ 200
Gastos Menores	\$ 22	\$ 17	\$ 17	\$ 14	\$ 28
Viático diario	\$ 326	\$ 245	\$ 245	\$ 204	\$ 408

(ACTA 28/09/09 - PUNTO 1°)

CCT FOPSTTA

VALES ALIMENTARIOS:

Categoría	Vales Alimentarios VALOR MENSUAL \$
P	290
Q	300
R	310

Los valores indicados precedentemente se encuentran remuneratizados en virtud de la aplicación de la ley 26.341.

#####

ANEXO VI

OFICINAS ALTA RESPONSABILIDAD

WU	DESCRIPCION	ZONA
21001110005A	O&M LA PAMPA	DISTRITO NEUQUEN - LA PAMPA
21001120005A	O&M NQN ESTE	DISTRITO NEUQUEN - LA PAMPA
21001210005A	O&M C.RIVADAVIA	DISTRITO PATAGONIA SUR
21001240005A	O&M PTO. MADRYN	DISTRITO PATAGONIA SUR
21001250005A	O&M S. CRUZ Y T DE FUEGO	DISTRITO PATAGONIA SUR
21001310005A	O&M BARILOCHE	DISTRITO RIO NEGRO
21001410005A	MS_BARILOCHE	RIO NEGRO
21001430005A	MS_LA_PAMPA	NEUQUEN-LA PAMPA
21001440005A	MS_NEUQUEN	NEUQUEN-LA PAMPA
21001450005A	MS_PATAGONIA_SUR	PATAGONIA SUR
21011100005A	O&M CABALLITO - PARRAL	DISTRITO ONCE
21011200005A	O&M CULPINA	DISTRITO ONCE
21011500005A	O&M MITRE	DISTRITO ONCE
21011700005A	REPARTIDORES	DISTRITO ONCE
21013200005A	O&M JONTE	DISTRITO JONTE
21013700005A	REPARTIDORES	DISTRITO JONTE
21014100005A	O&M AVENIDA	DISTRITO CONGRESO
21014600005A	O&M RIVADAVIA - TALCAHUANO	DISTRITO CONGRESO
21015200005A	O&M LORIA - INCLAN	DISTRITO VERNET
21015700005A	REPARTIDORES	DISTRITO VERNET

CCT FOPSTTA

21021400005A	MS_LANUS	LANUS
21021500005A	O&M PIÑEYRO	DISTRITO LANUS
21023300005A	MS_SARANDI	QUILMES
21023400005A	O&M QUILMES	DISTRITO QUILMES
21023500005A	REPARTIDORES	DISTRITO QUILMES
21023600005A	O&M SARANDI	DISTRITO QUILMES
21024100005A	MS_FLORENCIO_VARELA	FLORENCIO VARELA
21024400005A	O&M SOLANO	DISTRITO QUILMES
21024500005A	O&M VARELA	DISTRITO FLORENCIO VARELA
21025400005A	O&M LOMAS	DISTRITO LOMAS
21025500005A	O&M MONTE CHINGOLO	DISTRITO LOMAS
21026100005A	O&M ADROGUE	DISTRITO MONTE GRANDE
21026500005A	O&M MONTE GRANDE	DISTRITO MONTE GRANDE

(CONTINUACION)

WU	DESCRIPCION	ZONA
21026700005A	MS_MONTE_GRANDE	MONTE GRANDE
21031300005A	O&M MORON	DISTRITO MORON
21032500005A	MS_MERCADO	SAN JUSTO
21032600005A	O&M SAN JUSTO	DISTRITO SAN JUSTO
21033400005A	O&M MERLO	DISTRITO MERLO
21033500005A	O&M MORENO	DISTRITO MERLO
21033700005A	MS_MORENO	MERLO
21034100005A	O&M HURLINGHAM	DISTRITO BELLA VISTA
21034200005A	O&M JOSE C PAZ	DISTRITO BELLA VISTA
21034300005A	MS_BELLA_VISTA	BELLA VISTA
21035300005A	O&M ITUZAINGO	DISTRITO CASTELAR
21035500005A	MS_ITUZAINGO	CASTELAR
21041100005A	O&M MDP CENTRO	DISTRITO MAR DEL PLATA
21041200005A	O&M JUANITA	DISTRITO MAR DEL PLATA
21041300005A	O&M MAR DE AJO	DISTRITO MAR DEL PLATA
21041400005A	O&M MARTILLO	DISTRITO MAR DEL PLATA
21041500005A	O&M NECOCHEA	DISTRITO MAR DEL PLATA
21041600005A	O&M NORTE	DISTRITO MAR DEL PLATA
21042200005A	O&M CITY BELL	DISTRITO LA PLATA
21042300005A	REPARTIDORES	DISTRITO LA PLATA
21042400005A	O&M ROCHA I	DISTRITO LA PLATA
21042500005A	O&M ROCHA II	DISTRITO LA PLATA
21042600005A	O&M SAN MARTIN	DISTRITO LA PLATA
21042700005A	O&M TACUARI	DISTRITO LA PLATA
21044010005A	MS_ROCHA	LA PLATA
21044020005A	MS_TACUARI	LA PLATA
21044030005A	MS_TANDIL	BAHIA BLANCA
21044300005A	MS_BAHIA_CENTRO	BAHIA BLANCA
21044500005A	MS_CHIVILCOY	BAN SUR
21044600005A	MS_MDP_NORTE	BAN NORTE
21044700005A	MS_MDP_SUR	BAN SUR
21045100005A	O&M CAMPAÑA	DISTRITO BAHIA BLANCA
21045200005A	O&M Bahía Blanca Centro	DISTRITO BAHIA BLANCA

CCT FOPSTTA

(CONTINUACION)

WU	DESCRIPCION	ZONA
21045300005A	O&M OLAVARRIA	DISTRITO BAHIA BLANCA
21045400005A	MS_BAHIA_PERIFERIA	BAHIA BLANCA
21045400005A	O&M PERIFERIA	DISTRITO BAHIA BLANCA
21045500005A	O&M TANDIL	DISTRITO BAHIA BLANCA
21045600005A	O&M TRES ARROYOS	DISTRITO BAHIA BLANCA
21046100005A	O&M CHASCOMUS	DISTRITO BAN SUR
21046200005A	O&M CHIVILCOY	DISTRITO BAN SUR
21046300005A	O&M LUJAN	DISTRITO BAN SUR
21047100005A	O&M 9 DE JULIO	DISTRITO BAN NORTE
21047200005A	O&M JUNIN	DISTRITO BAN NORTE
21047300005A	O&M PERGAMINO	DISTRITO BAN NORTE
21051100005A	O&M DORREGO	DISTRITO MENDOZA
21051200005A	O&M GENERAL PAZ	DISTRITO MENDOZA
21051300005A	O&M LAS HERAS	DISTRITO MENDOZA
21051400005A	O&M MZA ESTE	DISTRITO MENDOZA
21051500005A	O&M MZA SUR	DISTRITO MENDOZA
21051600005A	REPARTIDORES	DISTRITO MENDOZA
21051800005A	O&M VILLANUEVA	DISTRITO MENDOZA
21055100005A	MS_MENDOZA CENTRO	MENDOZA
73021300000A	ATENCION CARTERIZADA	
81001400000A	TP Y CALLING CARD	
81001600000A	SERVICIO 000	
81020102000A	SUCURSAL LA PLATA	LA PLATA
81020109000A	SUCURSAL MENDOZA	MENDOZA
81027100000A	SUCURSAL CONGRESO	CONGRESO
81027400000A	SUCURSAL LOMAS DE ZAMORA	LOMAS DE ZAMORA
81027720000A	ATENCION QUILMES	QUILMES
81028100000A	SUCURSAL MORON	MORON
81028300000A	SUCURSAL SAN JUSTO	SAN JUSTO
81028500000A	SUCURSAL FLORES/ONCE	FLORES/ONCE
81029003000A	SUCURSAL MAR DEL PLATA	MAR DEL PLATA

(ACTA 29/06/09 ANEXO 1)

#####

CCT FOPSTTA

ANEXO VII

OTROS

ZONA DESFAVORABLE: (ACTA COMPLEMENTARIA 10/09/98)

Se establece una compensación mensual para el trabajador que tenga su lugar de asiento, en las localidades ubicadas en zonas desfavorables, cuyo porcentual sobre los sueldos asignados queda establecido a continuación:

a) Del 100 % en las localidades ubicadas en la Provincia del Tierra del Fuego, Provincia de Santa Cruz e Islas del Atlántico Sur.

b) Del 50 % para las localidades ubicadas en la Provincia de Chubut, y para las localidades de Uspallata, Las Cuevas y Puente del Inca (Mendoza), Uzquidum (Neuquén), El Maitén (Río Negro), Departamento de los Andes (Salta), Susques y Rinconada (Jujuy), Antofagasta de la Sierra y Tinogasta (Catamarca) y Gral. Sarmiento y Famatina (La Rioja).

c) Del 50 % en San Carlos de Bariloche.

d) Del 25 % en Carmen de Patagones (Bs. As.), Malargüe (Mendoza) y las restantes localidades de La Pampa, Río Negro y Neuquén. En Clorinda (Formosa), Puerto Bermejo y Presidente Roque Saenz Peña (Chaco). Desde Humahuaca a La Quiaca y Libertador Gral. San Martín (Jujuy). Repetidora Iribicuá (Corrientes). Jáchal (San Juan). Embarcación, Orán, Tartagal, Aragaray, Pichanal, Colonia Santa Rosa (Salta). San Javier, Concepción de la Sierra. Bernardo de Irigoyen y San Antonio.

Al trabajador con lugar de asiento permanente en las zonas indicadas en los incisos A) y B) se les abonará adicionalmente la suma que se establece en el cuadro I como módulo "Compensación por Gastos Mayores en Zona Desfavorable", asimismo percibirán las sumas establecidas en el cuadro II, como "Compensación Gastos Mayores en Zonas Desfavorable" en vales alimentarios.

CUADRO I

MODULO COMPENSACION GASTOS MAYORES EN ZONAS DESFAVORABLES

CATEGORÍA	INC. A Zona Desfavorable MONTO MENSUAL \$	INC. B Zona Desfavorable MONTO MENSUAL \$
P	622.50	311.25
Q	692.50	346.25
R	762.50	381.25
R1	762.50	381.25

(ACTA 08/07/94 ANEXO II CCT 226/93)

CCT FOPSTTA

CUADRO II

MODULO COMPENSACION GASTOS MAYORES EN ZONAS DESFAVORABLES EN VALES ALIMENTARIOS

CATEGORÍA	INC. A Zona Desfavorable MONTO MENSUAL \$	INC. B Zona Desfavorable MONTO MENSUAL \$
P	160	80
Q	170	85
R	190	95
R1	190	95

(ACTA 08/07/94 ANEXO III CCT 226/93)

Los valores indicados precedentemente se encuentran remuneratizados en virtud de la aplicación de la ley 26.341.

DIA DEL TRABAJADOR TELEFONICO:

Se establece como día feriado el 18 de marzo de cada año, en virtud de conmemorarse el día del trabajador telefónico. (ACTA 29/12/04 - PUNTO 2)