

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 80/93 E

ENCOTESA

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO ENCOTESA

#### PARTES INTERVINIENTES

Son partes intervinientes de la presente "Convención Colectiva de Trabajo", la EMPRESA NACIONAL DE CORREOS Y TELEGRAFOS SOCIEDAD ANONIMA, en adelante ENCOTESA, la Federación de Obreros e Empleados de Correos y Telecomunicaciones (F.O.E.C.Y.T.), la Asociación Argentina de Telegrafistas, Radiotelegrafistas y Afines (A.A.T.R.A.) y la Federación del Personal Jerárquico y Profesional de ENCOTEL (FEJEPROC).

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION: Buenos Aires, Julio de 1993.-

#### ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE:

Trabajadores dependientes de ENCOTESA signatarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, comprendidos en las categorías a que se refiere el anexo I-A de la misma. Quedan expresamente excluidos de sus disposiciones aquellos cargos, categoría o funciones no contempladas en la presente Convención.

ZONA DE APLICACIÓN: Todo el Territorio Nacional.

## CAPITULO I

### VIGENCIA TEMPORAL

ARTICULO 1: La presente Convención se aplicará, a todos sus efectos, por el término de un(1) año, a partir del 1/11/92 hasta el 31/10/93. Las partes, con noventa días de anticipación a la fecha de su vencimiento, podrán adoptar las medidas necesarias para posibilitar la renovación total o parcial, o en su caso,

la celebración de un nuevo Convenio.

#### PERSONAL COMPRENDIDO

ARTICULO 2: El personal comprendido en esta Convención Colectiva, serán encuadrado conforme al detalle que obra en el Anexo I-A de la misma.

Quedan expresamente excluidos del presente convenio, a partir de la fecha de su homologación, los funcionarios que revistan en las categorías detalladas en el Anexo I-B.

Se entiende asimismo como personal excluido aquel que ocupe funciones o cargos gerenciales y de conducción superior, responsables de la dirección y organización de los recursos humanos, económicos y tecnológicos, como aquellos que desempeñen tareas de alta confidencialidad dentro de la Empresa.

#### CLAUSULA DE BLANQUEO O CADUCIDAD

ARTICULO 3: Quedan sin efecto, nulos y sin valor todos aquellos derechos y obligaciones de las partes, emergentes de convenios anteriores, actas, resoluciones o derivados de cualquier otro acto o disposición, que no hubiese sido incluido en el presente convenio, el que rige en consecuencia en exclusividad las relaciones de las partes del contrato laboral que las vincula.

2

#### PRINCIPIO DE POLIVALENCIA FUNCIONAL

ARTICULO 4: Las categorías profesionales enunciadas en esta Convención Colectiva o las funciones que se incorporen a ella posteriormente, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en lo funcional, a las definiciones que en cada caso se expresen.

Las mismas deberán complementarse con los principios de polivalencia y flexibilidad funcional para el logro de una mejor productividad.

La polivalencia y flexibilidad funcional implican la posibilidad de la Empresa, a través de sus Jefaturas, de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le sean propias, en atención a la finalidad de eficiencia operativa.

Además de este principio de aplicación general y atendiendo al interés común de aumentar la eficiencia y calidad de los Servicios, se otorga carácter prioritario a las tareas de: Atención al Cliente, Comercialización, Recepción, Encamimamiento, Clasificación, Transporte y Distribución.

Por esta razón la Empresa, para resolver problemas derivados del servicio podrá asignar dichas tareas a un empleado o funcionario de la misma, cualquiera sea su nivel y función, siempre y cuando no constituya una arbitrariedad manifiesta.

En el supuesto que el trabajador considere menoscabados sus derechos,

deberá realizar las nuevas tareas o funciones que se le hayan encomendado, mientras se resuelve su reclamo, que se registrá por lo establecido en el Art. 50 de la presente convención.

## TRASLADOS

ARTICULO 5: La Empresa, para satisfacer necesidades del servicio según las exigencias de la producción o de la organización del trabajo, podrá disponer el traslado de los trabajadores en los siguientes casos:

a. Cuando en zona o lugar determinados, por razones técnicas, económicas o de organización del trabajo, se opere la supresión del cargo, la desaparición de la función, la reorganización administrativa, el cambio tecnológico, el cese parcial o total de la actividad a cuya ejecución estaba afectado el trabajador, de modo tal

3

que la Empresa se encuentre impedida de cumplir adecuadamente su deber de darle al trabajador ocupación acorde con su categoría y función o su experiencia o idoneidad

b. Cuando en zona o lugar determinado por razones técnicas, económicas o de organización del trabajo sea necesaria la creación de nuevos cargos, los cuales deban ser cubiertos por personal de la Empresa que reúna las condiciones y experiencia necesarias en el mismo cargo o función y que se encuentre radicado en un lugar o zona diferente al de la creación del nuevo cargo.

De producirse el traslado del trabajador, el mismo conservará la remuneración y categoría en la que revistaba al momento de ordenarse el traslado.

A los trabajadores que se trasladen a otro destino, cuando esa medida sea por necesidades de servicio e implique la obligación de cambiar de residencia, la Empresa otorgará una compensación por desarraigo de hasta 40% en las condiciones que la Empresa establezca al efecto, con conocimiento de la C.P.P.I.A., en un plazo no mayor de sesenta (60) días a partir de la homologación de este convenio.

En todos los casos de traslado, el trabajador podrá presentar su disconformidad por la vía establecida en el artículo 50 del presente convenio, o darse por despedido de acuerdo a la ley vigente.

## PERMUTAS

ARTICULO 6: Los trabajadores que revistan en idéntica categoría y especialidad podrán solicitar permutar entre sí sus respectivos destinos, sin derecho a percibir compensación alguna y siempre que exista previa conformidad de la Empresa, y esta permuta no origine perjuicios para terceros. Una vez efectuado el movimiento o permuta, deberán permanecer en la nueva residencia tres (3) años como mínimo para solicitar una nueva permuta.

## CAPITULO II

## VACANTES

ARTICULO 7: Las vacantes que se produjeron en la Empresa serán cubiertas si ésto es necesario, por alguna de las siguientes formas: por medio de promociones, traslados o nuevos ingresos. El orden precedente para proceder a la cobertura de las vacantes no implica prelación alguna.

## REGIMEN DE INGRESOS

ARTICULO 8: La Empresa podrá designar personal ingresante cuando lo considere necesario.

El ingreso se producirá como consecuencia de haber resultado el postulante como el más idóneo en el proceso de selección que oportunamente determine la Empresa. En igualdad de condiciones tendrán preferencia para ingresarlos parientes de empleado de la misma, de acuerdo a los requisitos y régimen de prioridades que será tratado con el C.P.P.I.A., no obstante ello, la decisión de la Empresa será inapelable.

## MODALIDADES CONTRACTUALES PROMOVIDAS

ARTICULO 9: Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo aceptan habilitar las modalidades de contratación promovidas. Para estos contratos de trabajo serán de aplicación las normas legales que rijan al momento de su contratación, en especial el artículo 30 de la Ley Nacional de Empleo (Nº 24.013).

## DERECHOS - OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTICULO 10: Sin perjuicio de los derechos y obligaciones que particularmente impongan las leyes, decretos y resoluciones especiales, los trabajadores de la empresa poseen los siguientes derechos y obligaciones:

## OBLIGACIONES

a) A obrar de buena fe, con permanente lealtad, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen trabajador, según los principios de respeto a las personas y de la Empresa.

b) A la prestación personal del servicio con eficiencia, capacidad y diligencia, en el lugar, condiciones de tiempo y forma que determine la Empresa.

c) A observar en su trabajo y fuera de él, una conducta decorosa y digna de la consideración y de la confianza que su función exige.

d) A conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones con el público, conducta que deberá observar asimismo respeto de sus superiores, compañeros y subordinados.

e) A obedecer toda directiva emanada de su superior jerárquico, con atribuciones y competencia para darla, que reuna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio, compatibles con las funciones del trabajador, cumpliéndolas de inmediato, con puntualidad, dedicación y eficiencia, en los límites de su experiencia o capacidad técnica, profesional o científica.

f) A guardar secreto de todo asunto de su trabajo que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aún después de cesar en sus tareas.

g) Rehusar dádivas, obsequios, recompensas o cualesquiera otras ventajas con motivo del desempeño de sus tareas.

h) A declarar sus actividades de carácter profesional, comercial, industrial, inclusive cooperativas, y otras con fines de lucro, a efectos de establecer si son compatibles con sus tareas.

i) Someterse a examen psico-físico cuando lo disponga la Empresa.

j) A prestar el auxilio que se requiera en los casos de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas de la Empresa. Velar por la conservación de los útiles, objetos y demás bienes a su cargo que integran el patrimonio de la misma y de los terceros que se pongan bajo su custodia.

k) A cumplir íntegramente y en forma regular el horario de labor establecido.

l) A observar oportunamente las disposiciones adoptadas por la Comisión Paritaria de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

m) A cumplir oportunamente e íntegramente las obligaciones que en cada caso impone este Convenio, o las que en su consecuencia se establezcan en el futuro.

n) A utilizar obligatoriamente dentro de la Empresa la ropa de trabajo que sea entregada.

ñ) En caso de que la administración de la Obra Social y/o la Comisión de Administración de Fondos de Prestaciones Sociales y Fondos Compensadores Jubilatorios y de Pensión sea transferida a las organizaciones sindicales signatarias del presente convenio, el personal de dichos entes pasará a depender de las organizaciones administradoras.

## PROHIBICIONES

En particular y con referencia a las obligaciones descritas en el punto anterior, los trabajadores de la Empresa, cualquiera sea su categoría y función, en ningún caso podrán:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo, hasta un año de producido el egreso.
- b) Asociarse, dirigir administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Empresa o que sean proveedores o contratistas de la misma.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones celebrada u otorgadas por la empleadora.
- d) Mantener vinculaciones que le representen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la empleadora.
- e) Realizar gestiones por conducto de personas extrañas a las que jerárquicamente corresponda, en todo lo relacionado con los deberes, derechos y prohibiciones establecidas en el presente convenio.
- f) Utilizar con fines particulares los elementos de transporte y útiles de trabajo destinados al servicio de la Empresa y los servicios del personal a sus órdenes.
- g) Difundir por cualquier medio y sin previa autorización superior informes relativos a la esfera de la Empresa.
- h) Realizar o propiciar actos incompatibles con las normas de la moral, urbanidad y buenas costumbres, en cuanto trascienden el ámbito privado.
- i) Organizar o propiciar, directa o indirectamente con propósitos políticos, actos de homenaje a funcionarios en actividad, suscripciones, donaciones o contribuciones del personal.

7

j) Realizar propaganda o coacción política, con motivo o en ocasión del desempeño de sus tareas, cualesquiera sea el ámbito donde se realicen las mismas; esta prohibición no incluye el ejercicio regular de la acción política que el trabajador efectúe de acuerdo con sus convicciones, siempre que no se encuentre en cumplimiento de sus tareas y se desenvuelvan dentro de un marco de mesura y circunspección y no contravenga disposiciones establecidas en la presente Convención.

## DERECHOS

En relación con sus derechos, los trabajadores gozarán de los siguientes:

- a) Retribución justa.
- b) Menciones y premios.
- c) Capacitación.
- d) Licencias.
- e) Asistencia social al trabajador y su familia.
- f) Asociarse con fines culturales, sociales y gremiales.
- g) A los beneficios de carácter general o particular que establezca la presente Convención u otras disposiciones que los otorguen en el futuro.

## DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

ARTICULO 11: En los términos de las leyes vigentes aplicables y de la presente Convención, la Empresa se obliga a :

- a) Dar cumplimiento estricto, oportuno e íntegro a las obligaciones y deberes propios de su condición de empleadora.
- b) A ejercer sus facultades de organizar en general o en particular el trabajo que se realiza, cualquiera sea el lugar de ejecución o las modalidades de su prestación.
- c) A ejercer sus facultades de dirigir la prestación laboral de los trabajadores.
- d) A ejercer sus facultades de modificar las normas y modalidades de la prestación laboral de los trabajadores, de acuerdo a lo estipulado por las leyes vigentes y la presente convención.

8

- e) Sancionar incumplimientos contractuales de los trabajadores.
- f) Adoptar con carácter general o especial, medidas de cautela o salvaguarda de intereses y bienes, que son también intereses de los trabajadores y de asociación profesional pactante.
- g) Poner a disposición del trabajador de modo oportuno e íntegro todas y cada una de las prestaciones de carácter remunerativo o complementario que son debidas al primero por el hecho o con motivo de la prestación de trabajo.
- h) A establecer medidas necesarias para tutelar la integridad psicofísica del trabajador y la personalidad moral de los mismos.
- i) Proporcionar a cada trabajador ocupación efectiva según su categoría o función, como medio de asegurar el cumplimiento de su deber de participación activa y leal en el logro de los intereses de la Empresa, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos (4) y (5) de la presente convención.
- j) La Empresa proveerá a los trabajadores la vestimenta adecuada que considere necesaria en relación a la tarea que desempeñen, la que deberá ser de uso obligatorio.
- k) Deberá recibir, por ante quien indique, a los dirigentes gremiales y

delegados representantes de los trabajadores, de las entidades gremiales signatarias del presente, cuando así lo soliciten éstas, a efectos de presentar las inquietudes que individual o colectivamente les formulen sus representados.

l) Deberá realizar las contribuciones que correspondan ya sean legales y/o convencionales, ordinarias y/o extraordinarias presentes y las que se puedan pactar en el futuro.

m) Las partes signatarias del presente convenio acuerdan que sólo podrán efectuarse retenciones sobre las remuneraciones al personal comprendido en este convenio, cuando estas únicamente sean establecidas obligatoriamente por la legislación vigente, aquellas reglamentadas por normas convencionales y los que establezcan las signatarias del convenio dentro de los porcentajes de Ley.

## REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 12: Las partes signatarias del presente convenio deberán observar y hacer observar todos aquellos derechos y obligaciones que se desprenden de la legislación vigente.

9

La Empresa se reserva el derecho de confeccionar un Manual de Desempeño Laboral que contendrá entre otras materias, un régimen disciplinario, que pondrá en conocimiento de la C.P.P.I.A.

Hasta tanto se confeccione el Manual de Desempeño Laboral mencionado con su respectivo régimen disciplinario, la Empresa aplicará las sanciones que correspondan de acuerdo a lo previsto en la legislación vigente.

## INDEMNIZACION POR DESPIDO

ARTICULO 13: En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, se le deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual, percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

Dicha base no podrá exceder el equivalente a tres veces el importe mensual de la suma que resulta del promedio de todas las remuneraciones previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo aplicable al trabajador al momento del despido por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad, conforme al promedio que fijare el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social u organismo competente.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a lo establecido en la ley vigente.



## JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 14: La jornada de trabajo del personal de la Empresa estará regida por las disposiciones siguientes:

Los agentes jerarquizados incluidos en el Convenio Colectivo de Trabajo Categorías 1-A a 3-A inclusive (Anexo I-A), tendrán una jornada de cuarenta y cinco (45) horas semanales.

Los agentes que revistan entre las Categorías 4-A a 7-A inclusive, tendrán una jornada de treinta y seis (36) horas semanales.

Los profesionales tendrán una jornada de trabajo idéntica a la vigente hasta este momento, (45,35, 24, o 18) horas semanales, según se detalla en el AnexoII

10

que corre adjunto a este Convenio.

La Empresa podrá, cuando lo estime necesario, por razones operativas, ampliar la jornada semanal laboral a cuarenta y dos (42) horas en aquellas dependencias que lo estime conveniente, en cuyo caso se reconocerá al trabajador, por todo concepto un adicional fijo equivalente al 20% del salario básico de su categoría.

El personal telegráfico cumplirá la jornada prevista en la Ley 14.954/46,

La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo a los horarios y/o modalidades de trabajo que en cada sector se disponga.

El cómputo de la jornada se efectuará de tal forma que, en todo caso, tanto al comienzo como al fin de la misma, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

## DIA DEL TRABAJADOR DE CORREOS Y TELECOMUNICACIONES

ARTICULO 15: Instituyese el 7 de Abril de cada año el " Día del Trabajador de Correos y Telecomunicaciones".

11

## CAPITULO III

### REGIMEN DE LICENCIAS JUSTIFICACIONES Y PERMISOS

#### LICENCIA ANUAL ORDINARIA

ARTICULO 16: La licencia anual por vacaciones, es obligatoria e irrenunciable, con percepción íntegra de haberes y será otorgada por la Empresa de acuerdo con las siguientes prescripciones:

a. Se otorgará por año calendario dentro de las épocas y con arreglo a los turnos que se fijaren en las distintas dependencias. Para tal fin la Empresa establecerá con suficiente antelación los programas anuales correspondientes en forma tal que la cantidad de trabajadores ausentes a un mismo tiempo no signifique entorpecimiento para el desarrollo de la labor que cada sector tuviere asignada.

b. Los trabajadores podrán solicitar por intermedio de su superior jerárquico inmediato, la fecha a partir de la cual desean que comiencen sus vacaciones. Esta solicitud, que no obliga a la Empresa a atorgar esta licencia en el período solicitado, deberá hacerse por escrito a partir del 1º de julio y hasta el 31 del mismo mes.

c. En la programación de esta licencia se tendrá en cuenta, dentro de lo posible la fecha para la cual los trabajadores la solicitaron, siempre que con ello no se contraríe lo señalado en el inciso a) del presente artículo en cuyo caso los programas anuales correspondientes se podrán fijar rotando las fechas entre todo el personal con relación a las vacaciones gozadas en años anteriores.

d. La Empresa pondrá en conocimiento del trabajador la fecha de iniciación de su licencia con 60 días corridos de antelación al comienzo de ella como mínimo.

e. Las vacaciones podrán ser transferidas al año siguiente cuando razones excepcionales de servicios, debidamente fundamentadas así lo justificaren, debiendo ser concedidas indefectiblemente en los primeros ciento veinte(120) días del año siguiente, salvo que el beneficiario prefiera acumularla con

la correspondiente a dicho año. En ningún caso el período de licencia podrá ser postergado por dos (2) años consecutivos.

f. Cuando un matrimonio se desempeña en el ámbito de la Empresa las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultánea, siempre que no afecte el normal desenvolvimiento del servicio.

12

## TERMINOS DE LICENCIA ANUAL

ARTICULO 17: El período de licencia anual por vacaciones para el personal dependiente de la Empresa en virtud de contratos de trabajo por tiempo indeterminado será:

a. de 14 días corridos, cuando la antigüedad del trabajador no sea superior a los 5 años.

b. de 16 días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de 5 años y no exceda de 10 años.

c. de 20 días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de 10 años y no exceda de 15 años.

d. de 25 días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de 15 años y no exceda de 20 años.

e. de 30 días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de 20 años.

Los operadores tele-cable-radiotelegráficos gozarán de vacaciones mínimas de 30 días corridos, incluyendo a radiofonistas, telefonogramistas, teletipistas y clasificadores automáticas que trabajen en forma habitual y permanente con video display.

En los casos en que se produzca el cambio de funciones de trabajadores que se encuentren comprendidos en regímenes especiales o a la inversa o bien se desempeñen en ellas accidentalmente por necesidad del servicio, la licencia se acordará en forma proporcional de acuerdo con el tiempo trabajado en cada función. Para establecer la proporcionalidad, se multiplicarán la cantidad de días trabajados en cada función por el total de la licencia que le hubiera correspondido al finalizar el año en cada una de ellas, dividiendo ambos productos por 365. La suma de estos dos resultados determinará la cantidad de días que le corresponde otorgar.

El trabajador que presente renuncia a su cargo o se extinga la relación laboral por cualquier causa, tendrá derecho al cobro de la parte de licencia proporcional al tiempo trabajado en el año calendario en que se produzca la baja, a cuyos efectos se multiplicarán la cantidad de días de licencia que le hubiera correspondido al finalizar el año, por el número de días trabajados incluidos sábados, domingos, feriados y días de licencia con goce de sueldo dividiendo el producto por 365.

Se tomarán en cuenta solamente las cifras enteras desechando las

fracciones. Además tendrá derecho al cobro de la licencia que pudiera tener pendiente de utilización por el año calendario inmediato anterior.

13

#### LICENCIAS ESPECIALES

ARTICULO 18: El personal comprendido en las disposiciones del presente Convenio gozarán de las siguientes licencias especiales con goce de haberes

a. Matrimonio: del empleado/a, cuando se realice válidamente para la legislación argentina, diez días corridos

b. Nacimiento de hijo del empleado: tres (3) días corridos.

c. Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la L.C.T. de hijos o de padres: tres (3) días corridos

d. Por fallecimiento de hermano: dos (2) días.

e. Para rendir examen en la enseñanza media: dos (2) días laborables por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

f. Para rendir examen en la enseñanza universitaria: dos (2) laborables por examen, con un máximo de veinte (20) días por año calendario

g. El empleado podrá deducir hasta siete (7) días de su licencia anual ordinaria para dedicarlo a la atención de enfermedad de sus padres, hijos, cónyuge y/o familiar a cargo, debidamente acreditado ante la Empresa, debiendo justificarlo fehacientemente.

h. El empleado podrá utilizar de los siete (7) días mencionados en el inciso anterior, hasta tres (3) días para la atención de asuntos personales, reduciéndose proporcionalmente la cantidad de días que podrá disponer para dedicarlo a la atención de las enfermedades de las personas mencionadas en el inciso anterior.

#### LICENCIAS EXTRAORDINARIAS. JUSTIFICACIONES, PERMISOS INASISTENCIA POR HEMODONACION.

ARTICULO 19: Las inasistencias motivadas por donar sangre serán justificadas con goce de haberes, siempre que se presente la certificación correspondiente extendida por establecimiento médico reconocido, con previo aviso del donante hasta antes de cumplida la primera hora de la jornada laboral en que se produce la hemodonación y no tendrá incidencia en el premio por asistencia. Las frecuencias de estas inasistencias no podrán ser mayores a una cada seis (6) meses

14

## LICENCIA POR TRABAJO

ARTICULO 20: Los trabajadores gozarán de licencia con goce de su remuneración y sin pérdida del premio por asistencia cuando sean trasladados de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 5 de esta Convención.

Esta licencia comprende:

a. Los días de viaje, que serán previamente determinados por la Empresa.

b. Cinco (5) días corridos a fin de permitirle la preparación de sus enseres personales desde su lugar de origen y ordenar su vida familiar, obtener vivienda e instalarse en su nuevo destino.

## INASISTENCIA A A CAUSA DE FENOMENOS METEOROLOGICOS, NATURALES O FUERZA MAYOR

ARTICULO 21: El trabajador tendrá derecho a la justificación con goce de haberes de las inasistencias motivadas por fenómenos meteorológicos, de la naturaleza o fuerza mayor debidamente comprobados.

En todos los casos deberá cotejarse previo a la justificación, el domicilio declarado por el trabajador y el lugar del hecho.

## PARTICIPACION EN CURSOS O SEMINARIOS DE CARÁCTER TECNICO, CULTURAL PROFESIONAL Y SINDICAL

ARTICULO 22: El trabajador tendrá derecho a solicitar hasta un (1) año de licencia sin goce de haberes cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos y culturales o participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero, ya sea por iniciativa particular, estatal o extranjera o por becas otorgadas por instituciones privadas nacionales o extranjeras.

La Empresa evaluará la conveniencia de este otorgamiento.

Esta licencia podrá ser prorrogada hasta un (1) año más en iguales condiciones, cuando las actividades que realice el trabajador a juicio de la Empresa resulten de interés para el servicio.

En este caso el trabajador queda comprometido a no retirarse de la misma hasta transcurrido un (1) año como mínimo desde la fecha de su reintegro a las funciones.

Para usufructuar esta licencia deberá contar con una antigüedad

ininterrumpida de un (1) año y no podrá adicionarse a la licencia prevista en el artículo 24 de la presente Convención, debiendo mediar una real prestación de servicio de un (1) año.

#### CARGOS ELECTIVOS O REPRESENTATIVOS EN AGRUPACIONES SINDICALES TUTELA SINDICAL

ARTICULO 23: Los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en asociaciones profesionales de primer grado con personería gremial así como los de una asociación profesional de primer grado sin personería gremial adherida, dependiente o integrante de una organización sindical con personería gremial en el ámbito nacional de la empleadora, al igual que los trabajadores cuya designación y actividad sindical se encuentre encuadrada dentro de los recaudos establecidos en las normas legales reglamentarias vigentes en la materia, tendrán derecho al uso de licencia gremial sin goce de sueldo, si para desempeñar alguno de esos cargos debieran suspender la prestación de sus servicios.

Los aportes y contribuciones a los diferentes organismos sociales que correspondan efectuarse por los nombrados en el párrafo precedente, estarán a cargo de las asociaciones sindicales en las cuales éstos se desempeñen, actuando la empresa como agente de retención.

La libertad sindical será garantizada en toda norma del presente convenio que se refiera a la organización y/o acción de las asociaciones sindicales signatarias del presente.

Están terminantemente prohibidos a los trabajadores en general y a los delegados del personal en particular, cualquier clase de reunión en el lugar y durante la jornada de trabajo.

Los delegados trabajarán las horas correspondientes a la jornada laboral establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, dentro de su categoría.

Para justificar la ausencia o necesidad de interrumpir su tarea habitual, a los efectos de realizar gestiones de orden gremial fuera de la Empresa, el delegado se ajustará al siguiente procedimiento:

- a) Deberá presentar previamente permiso firmado por autoridades del Consejo Directivo del Sindicato al que pertenece.
- b) El permiso de salida será concedido por el Jefe directo del delegado, o en su ausencia el reemplazante o Jefe inmediato superior del mismo.

## CULTURALES DE INTERES PARA LA EMPRESA

ARTICULO 24: El trabajador tendrá derecho a gozar de licencia con goce de sueldo, empero no percibirá los premios que estipula el presente Convenio, con la finalidad de concurrir o incorporarse a instituciones nacionales o extranjeras, cuando así lo aconsejen los intereses de la Empresa en materias técnicas, científicas o profesionales.

El trabajador que use de la licencia contemplada en este artículo quedará comprometido implícitamente a mantener la relación laboral con la empleadora por el término de tres (3) años como mínimo a partir de la fecha del reintegro a sus funciones.

Si antes del término fijado, el mismo decidiera la ruptura de aquella relación, se le hará cargo de la devolución de los sueldos percibidos durante el tiempo que permaneció en uso de la licencia de referencia. Para tener derecho a esta licencia es requisito inexcusable tener una antigüedad de un (1) año ininterrumpido.

## REFRIGERIO

ARTICULO 25: El trabajador tendrá derecho a gozar de un plazo de treinta (30) minutos para alimentarse, al promediar la jornada dentro de su horario habitual; este lapso se ampliará a cuarenta y cinco (45) minutos cuando el horario de labor fuera nocturno.

Los descansos se otorgarán preferentemente cuando promedie la jornada, excepto que por necesidades operativas o de distinta naturaleza, deban otorgarse en otro momento.

En los casos en que el servicio no pueda interrumpirse deberá aplicarse alguna modalidad de relevo, que no afecte el mismo.

## DESEMPEÑO EN CARGOS DE REPRESENTACION POLITICA NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL

ARTICULO 26: El trabajador que fuera designado para desempeñar cargos de representación política en el orden nacional o provincial o resultare electo miembro de los Poderes Ejecutivo o Legislativo de la Nación o de las Provincias, queda obligado a solicitar licencia sin percepción de haberes mientras dure su mandato, pudiendo reintegrarse a sus tareas en la Empresa dentro de

los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para que fue elegido.

Si fuera designado o elegido para ocupar cargos de esa naturaleza en el orden Municipal podrá hacer uso de esta licencia, con sujeción a lo establecido para el caso por el régimen sobre acumulación de cargas, retiros y/o pasividades que se encuentre vigente.

Para poder tener derecho a la utilización de esta licencia, deberá contarse con una antigüedad no inferior a tres (3) años.

#### LICENCIA POR PARTICIPACION EN CONGRESOS, ASAMBLEAS O CUERPOS COLECTIVOS DE CARÁCTER SINDICAL

ARTICULO 27: Cuando en razón del cargo electoral o de la representación que invistan, miembros del sindicato o seccionales adheridas o dependientes de las organizaciones con personería gremial en el orden nacional signatarias de este convenio, deban participar en congresos, asambleas o cuerpos colectivos de carácter sindical, a efectos de facilitarles la concurrencia se les concederá por año calendario hasta tres (3) días corridos de licencia con goce de haberes, sin pérdida del premio por asistencia.

Para el otorgamiento de esta licencia las entidades sindicales efectuarán con la debida antelación, el respectivo pedido a la Empresa con la comunicación del congreso o asamblea o cuerpo colegiado de que se trate.

Para que proceda la efectiva percepción de los haberes por esta licencia, las personas mencionadas que concurren al congreso, asamblea o cuerpo colegiado, deberán justificar fehacientemente su asistencia a las mismas.

#### SERVICIO MILITAR. RESERVA DEL EMPLEO.

ARTICULO 28: Al trabajador que deba prestar servicio militar obligatorio, por el llamado ordinario, movilización o convocatoria especiales se le conservará el empleo, desde la fecha de convocación y hasta treinta (30) días después de concluido el servicio, tal como lo prevee la Ley de Contrato de Trabajo.

El tiempo de permanencia en el servicio será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad.

#### JUBILACION DEL TRABAJADOR

ARTICULO 29: Cuando el trabajador reuniere los requisitos exigidos



para obtener el porcentaje máximo del haber jubilatorio ordinario, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines.

A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que la caja respectiva otorgue el beneficio y por un plazo máximo de un (1) año.

Concedido el beneficio o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido, sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad previsto en el artículo 13 de la presente convención.

## ACCIDENTES Y ENFERMEDADES POR EL HECHO O CON MOTIVO DEL TRABAJO

ARTICULO 30: Los accidentes y las enfermedades que sufra el trabajador por el hecho o con ocasión del trabajo y sus secuelas o reagravaciones, le harán derecho a gozar por cada impedimento, y mientras dure el mismo, de una licencia de hasta doce (12) meses con el cien por ciento del pago de sus remuneraciones con las condiciones y alcances que fija la Ley de Accidentes de Trabajo y sus normas complementarias.

No obstante, si con anterioridad al vencimiento del plazo de licencia paga, existan o se comprueben supuestos que constituyen graves lesiones que impidan en forma efectiva al trabajador, retornar a sus tareas al finalizar el mismo, la Empresa podrá extender por seis (6) meses dicho lapso por única vez a cuyo efecto, dentro de este último término se conformará una junta integrada por tres (3) profesionales médicos, debiendo uno de ellos al menos pertenecer a la especialidad que afecta al empleado, la que tendrá por finalidad dictaminar sobre la factibilidad de la extensión, con el conocimiento de la C.P.P.I.A.

Todos los dictámenes serán emitidos con el carácter de inapelable por los profesionales de la empleadora, conforme lo establece el artículo 210 de la Ley de Contrato de Trabajo.

## LICENCIA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE

ARTICULO 31: Las licencias que se establecen en este artículo tienen por objeto asegurar la continuidad de los ingresos del trabajador durante los plazos que se fijan, cuando por causa de enfermedad o accidente inculpable

se encuentra impedido de prestar servicios, permitiendo su adecuada atención médica.

a. Para los casos que las enfermedades y accidentes no asuman

particular gravedad, esto es el tratamiento de afecciones comunes, incluidas operaciones quirúrgicas menores, se concederá a los trabajadores hasta treinta (30) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes.

Vencido este plazo podrá prorrogarse hasta la finalización del año calendario, sin goce de haberes.

Cuando el cuerpo médico correspondiente estimare que el trabajador padece una afección que lo hará incluir en el inciso siguiente, deberá someterlo a examen médico sin que sea necesario agotar previamente los treinta (30) días a que se refiere el presente inciso.

b. En el caso que como consecuencia de enfermedades o accidentes inculpables, el estado de salud del trabajador le impida cumplir su prestación laboral por período de tiempo mayor que el establecido en el inciso precedente, la Empresa le otorgará: licencia de hasta doce (12) meses consecutivos o no con goce de su remuneración íntegra, de acuerdo a las modalidades previstas en la Ley de Contrato de Trabajo.

Cuando el trabajador se reintegre al servicio una vez vencida la licencia, no podrá utilizar una nueva licencia de este carácter hasta después de transcurridos tres (3) años, salvo que el cuerpo médico de la Empresa lo aconseje, en cuyo caso se le acordarán sin goce de haberes.

Cuando se trate de períodos discontinuos se irán acumulando hasta cumplir los plazos indicados siempre que entre los períodos otorgados no medie un lapso de tres (3) años sin haber hecho uso de licencia de este tipo; de darse este supuesto aquellos no serán considerados y tendrán derecho a las licencias totales a que se refiere este artículo.

c. Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de reintegrarse a su empleo, el empleador deberá conservárselo, sin goce de haberes, durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquellos.

## RECONOCIMIENTO MEDICO

ARTICULO 32: Durante el curso de los períodos de licencia previstos en el artículo anterior, o antes o después de su vencimiento, la Empresa efectuará a través de los servicios médicos que determine, el reconocimiento del trabajador enfermo o accidentado, con objeto de determinar la capacidad laborativa del mismo en relación a las tareas que puede realizar según su aptitud psicofísica.

capacidad laboral del trabajador, y no estuviera 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 deberá abonar al trabajador indemnización prevista para estos supuestos, en la Ley de Contrato de Trabajo.

## CAPITULO IV

### REGIMEN DE REMUNERACIONES SALARIOS BASICOS

ARTICULO 33: LOS VALORES INDICADOS EN EL Anexo I-A de la presente Convención, representan los sueldos básicos correspondientes a los distintos encuadramientos.

Cuando se trate de trabajadores que desarrollen sus tareas habituales a tiempo parcial, percibirán las remuneraciones en la proporcionalidad que corresponda. Si la jornada se cumple parcialmente en horario nocturno se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes.

### ADICIONALES

ARTICULO 34: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, ambas partes acuerdan los siguientes adicionales:

- 1) Premio estímulo por asistencia (ver artículo 35)
- 2) Suplemento por Antigüedad.
- 3) Zonas bonificadas: inhóspita o desfavorable
- 4) Reemplazos
- 5) Retribución por Título
- 6) Sobreasignación por Título Universitario

- 7) Compensación Mensual por Desarraigo
- 8) Adicional Auxiliar Secretarias
- 9) Bicicleta
- 10) Mantenimiento Cabalgadura o Vehículo tracción a sangre

- 11) Portación de Armas
- 12) Trabajos efectuados en días Domingos y Feriados Nacionales
- 13) Falla de Caja
- 14) Conservación de Vehículos
- 15) Retribución Vacaciones
- 16) Régimen de Viáticos

Todos los adicionales a que hace referencia el presente artículo, tanto en su monto o porcentaje y modo de liquidación, como al personal que deba percibirlo, serán liquidados conforme se detalla en las planillas que corren adjuntas al presente Convenio (Anexo III).

La compensación por Desarraigo se otorgará de acuerdo a las bases estipuladas en el Artículo 5 -TRASLADOS-, conforme a las condiciones que éste establece para su percepción.

Cuando los adicionales previstos en este Convenio, respondan a necesidades de las funciones que ejerza el trabajador, en caso de cese en el ejercicio de éstas últimas, dejará de percibir los adicionales correspondientes.

Todos aquellos adicionales que no se encuentren comprendidos en el presente Convenio, se considerarán absorbidos por el aumento de los sueldos básicos, acordados por ésta Convención Colectiva de Trabajo, a la fecha de su homologación.

#### PREMIO ESTIMULO POR ASISTENCIA

ARTICULO 35: Los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo percibirán en forma mensual, un premio estímulo a la asistencia, consistente en hasta un máximo del 15% del salario básico, de acuerdo a la graduación en el tiempo que se conviene en el último párrafo de este artículo.

Dicho premio se otorga de acuerdo a las siguientes bases:

- a. se otorga en forma mensual
- b. una sola falta injustificada provoca la pérdida de dicho premio, correspondiente al mes en que dicha inasistencia se produjo
- c. el trabajador podrá ausentarse justificadamente hasta tres (3)

veces al año, sin que ello ocasione pérdida alguna del premio.

d. producida la cuarta inasistencia anual justificada, el trabajador perderá el treinta por ciento (30%) del premio que le corresponda percibir en el mes en que dicha inasistencia justificada se produjo.

e. producida la quinta inasistencia anual justificada, el trabajador perderá el sesenta por ciento (60%) del premio que le corresponda percibir en el mes en que dicha inasistencia justificada se produjo.

f. a partir de la sexta falta anual justificada, inclusive, conllevará la pérdida del cien por ciento (100%) del premio que le corresponda percibir en el mes en que dicha inasistencia justificada se produjo, y no tendrá derecho a percibir premio estímulo por asistencia alguno hasta finalizado el año calendario, aunque su asistencia sea perfecta en los meses subsiguientes.

No se computarán como ausencias o llegadas tardes las motivadas por la decisión de la Empresa en revisiones médicas y medicina preventiva.

Se computarán como ausencias, a los efectos de la percepción del premio estímulo por asistencia, sin por ello producir disminución respecto de su salario básico, todas aquellas ausencias donde se haya previsto una expresa excepción en el presente Convenio.

Este premio estímulo se abonará conjuntamente con los haberes correspondientes al período generado.

Con respecto al período de licencia anual ordinaria o licencia pagas este premio se liquidará como una remuneración variable de acuerdo al artículo 155 de la L.C.T., incorporándolo al resto de las remuneraciones variables que el trabajador pudiera tener, promediando los últimos seis (6) meses.

Este premio se pondrá en vigencia, en esta primera etapa, desde un porcentaje del cinco por ciento (5%) o su equivalente a la categoría de revista, conforme se detalla en la planilla correspondiente (Anexo III), pudiendo alcanzar, en los próximos períodos a determinar por la Empresa, de acuerdo a sus posibilidades económicas-financieras, hasta un porcentaje máximo del quince por ciento (15%), con la previa intervención de la Comisión Asesora de Política Salarial para el Sector Público.

## GRATIFICACION POR MAYOR DEDICACION

ARTICULO 36: Al cumplir el trabajador treinta y cinco (35) años de servicio bajo la dependencia de la Empresa, percibirá una gratificación por mayor dedicación, consistente en un mes de sueldo por cada tres (3) años de servicio

Se tendrá en cuenta para el cálculo de esta gratificación el salario básico correspondiente a la categoría de la cual es titular o la que revista, al momento de cumplirse los años de servicios mencionados en el párrafo anterior, siempre que la antigüedad en ella sea superior a un año.

En ningún caso dicha gratificación podrá exceder del pago de diez (10) salarios calculados en la forma dispuesta precedentemente.

En caso de que el trabajador, a partir de los treinta (30) años de antigüedad en la Empresa, fallezca o acceda al beneficio de la jubilación ordinaria será acreedor, o sus derechohabientes, a la percepción de la gratificación prevista en el presente artículo en forma proporcional a la antigüedad que po

sea al momento de producirse alguna de las causales previstas en esta norma.

En caso de fallecimiento serán acreedores a la percepción de la presente gratificación los derechos habientes del trabajador/a fallecido/a o en su caso de beneficiario que este o esta hubiesen declarado oportunamente en la Empresa.

#### COMPENSACION POR COMISION O MISION ESPECIAL. VIATICO ANUAL

ARTICULO 37: Cuando el trabajador se hallare cumpliendo una comisión especial fuera del lugar habitual donde desempeña sus tareas, a una distancia de por lo menos cien (100) kilometros, tendrá derecho al finalizar la misma a un (1) día franco por cada veinte (20) días o fracción mayor de doce (12) días que hubiera permanecido alejado de su base, hasta un máximo de cinco (5) días francos.

Todo el personal dependiente de esta Empresa que preste servicios en las provincias de Tierra del Fuego, Santa Cruz, Chubut, Río Negro, Salta, Jujuy, Formosa y Misiones, y que cuente con más de cuatro (4) años en el desempeño de sus tareas en cualquiera de las provincias indicadas, en forma ininterrumpida, tendrá a partir del quinto año calendario el derecho a gozar del beneficio de un (1) pasaje por vía terrestre para su traslado a cualquier punto del país a cargo de la Empresa.

El presente beneficio se otorgará cada dos (2) años una vez superado el período de servicios ininterrumpido mencionado en el párrafo anterior y hasta diez (10) años de desempeño en las tareas.

A partir de este último plazo el beneficio se otorgará una (1) vez al año.

Esta compensación alcanza sólo al titular de la relación laboral.

#### PREMIO POR PRODUCTIVIDAD

ARTICULO 38: Con el fin de propender al mejoramiento de la productividad y la eficiencia, la Empresa podrá instrumentar sistemas de compensación por incentivos, por rendimiento individual y/o colectivo que alcance a todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención.

Estos sistemas serán elaborados por la Empresa quien dará conocimiento para su tratamiento y evaluación a la C.P.P.I.A. cuyo dictamen final al respecto no será vinculante.

En atención a lo expresado las partes prestarán su cooperación para alcanzar el máximo rendimiento y mejor aprovechamiento de los recursos técnicos, humanos y organizativos del trabajo.

## CAPITULO V

### DERECHO A LA CAPACITACION

ARTICULO 39: Los trabajadores de la Empresa tendrán derecho a ser capacitados.

A este fin la Empresa propenderá a la realización de programas de formación profesional en las disciplinas específicas de las mismas. Al efecto se dictarán cursos teórico-prácticos para capacitar técnicamente a los trabajadores como así también elevar el nivel de productividad a través del estímulo de la enseñanza, entrenamiento o reentrenamiento del personal de conformidad con los avances técnicos de la actividad.

Todos los trabajadores tendrán derecho a ser capacitados de acuerdo a sus aptitudes y conocimientos para la tarea de que se trate debiendo asistir a los cursos que se dicten o mediante instrucción directa del supervisor y

25

prestar mayor colaboración a los fines propuestos.

### INCORPORACION DE NUEVA TECNOLOGIA

ARTICULO 40: Cuando la Empresa introduzca máquinas y/o equipos que comporten una nueva tecnología y ello pudiere producir desplazamiento de mano de obra, se dará preferencia en el aprendizaje de esa nueva tecnología a los trabajadores de la especialidad que resulten afectados.

### COMITE DE BECAS

ARTICULO 41: Funcionará en el ámbito de la Empresa un Comité de Becas que quedará integrado una vez homologada la presente Convención. La misma estará compuesta por tres (3) representantes de la Empresa y tres (3) representantes de las asociaciones sindicales signatarias del presente Convenio, uno (1) por cada una de ellas.

Este comité deberá dictar su reglamento interno en el plazo de sesenta (60) días de homologada la presente Convención, teniendo como función específica el estudio y posterior propuesta a la Empresa de la implementación de diferentes sistemas de becas para el personal de la misma.

Las becas tendrán como fin el de capacitar al personal de ENCOTESA en el manejo de equipos, sistemas de explotación, sistemas de transporte, unidades de elaboración y mecánica comercial existente y/o a utilizarse.

Este comité podrá proponer el envío del personal a otras empresas, institutos, universidades, etc. De nuestro país o del extranjero que estén más desarrollados en la materia específica y con el único fin de la capacitación de los dependientes de la Empresa.

Una vez presentados las propuestas, la Empresa analizará la conveniencia y posibilidad material de la implementación de las mismas, acompañando su decisión con los fundamentos pertinentes.

#### EVALUACION PERIODICA DEL PEERSONAL

ARTICULO 42: La evaluación del desempeño del personal se instrumentará por la Empresa mediante calificaciones periódicas.

26

La Empresa determinará la metodología y frecuencia de los períodos de evaluación.

#### CAMBIO A OTRO PUESTO O TAREA DE MAYOR CALIFICACION

ARTICULO 43: La coberturas a otros puestos o tareas de mayor calificación se efectuarán en las fechas en que la Empresa lo determine, siempre que existan las vacantes disponibles y la Empresa así lo disponda de acuerdo a lo establecido en el artículo 7 de la presente Convención, conforme a los siguientes lineamientos:

a. A fin de efectuar la pertinente selección entre los agentes propuestos a ser promovidos, la Empresa considerará la opinión de la/las Jefatura/s y la evaluación del desempeño mprevista en el artículo 42 de la presente Convención.

b. La Empresa publicará las vacantes a cubrir, y a solicitud de los interesados, brindará información sobre las mismas dentro de cada Distrito o Area.

c. Todo trabajador podrá plantear su desacuerdo con las promociones realizadas según el procedimiento establecido en el artículo 50 que prevee



la intervención de la C.P.P.I.A.

d. En el caso que ninguno de los postulantes cumpla con los requisitos o calificaciones necesarias para la cobertura de vacantes la Empresa podrá declarar desierta dicha promoción y proceder a cubrir la vacante por medio de traslados o nuevos ingresos, sin que esto implique un orden de prelación respecto a la forma de cubrir las vacantes por la Empresa.

e. La decisión final que adopte la empresa será inapelable.

## PERIODO DE PRUEBA Y CAPACITACION

ARTICULO 44: A los efectos de producirse una promoción por mérito, se establece un período de prueba y capacitación que tendrá una duración máxima de sesenta (60) días corridos, el que se realizará de común acuerdo con el trabajador, constando por escrito.

En caso que el trabajador, en cualquier momento dentro del plazo del período de prueba y a criterio de la Empresa, realice las tareas, rinda la eficiencia y calidad mínima de la categoría para cual es probado, pasará automáticamente a la calificación de la misma.

27

Respeto a la remuneración, el trabajador que se encuentre en el período de prueba señalada, percibirá la que le corresponde a la categoría en la que se desempeña habitualmente.

Respeto a la remuneración, el trabajador que se encuentre en el período de prueba señalada, percibirá la que le corresponde a la categoría en la que se desempeña habitualmente.

## DERECHO DE INFORMACION

ARTICULO 45: La Empresa suministrará a los signatarios del presente Convenio la información económica, técnica y social que oportunamente establezca la misma, en los plazos que se fijen y que tengan relación directa con los aspectos laborales de sus dependientes.

La Empresa informará anualmente a dichos signatarios sobre programas o acciones de cambios tecnológicos a instrumentar, en cada ejercicio, cuando dichos programas o acciones impliquen cambios significativos en la relación laboral que afecten en particular:

- a. El contenido de las tareas o su ejecución.
- b. Redistribución del personal.
- c. Los niveles de empleo.
- d. Las condiciones y medio ambiente de trabajo.

## BALANCE SOCIAL

ARTICULO 46: La Empresa suministrará a las partes signatarias del presente Convenio, anualmente, un Balance Social que contendrá como mínimo, la siguiente información:

1. Evolución de la estructura del total del rubro salarios del personal comprendido en la Convención.

2. Evolución de las remuneraciones mínimas y máximas, horarios y mensuales del personal comprendido en las categorías del presente Convenio

3. Situación del empleo destacando en particular la evolución del personal efectivo, y las modalidades de contratación.

Los representantes gremiales están obligados a guardar reserva sobre los hechos o información de que tomen conocimiento con motivo de su participación en las comisiones y comités creados por este Convenio, así como de la información que recibieren de la Empresa en su carácter de representantes del personal.

28

## CAPITULO VI

### CUERPOS PARITARIOS COMISIONES PARITARIOS

ARTICULO 47: En el ámbito de la Empresa funcionarán las Comisiones Paritarias, que en los artículos siguientes se detallan, cuya integración y funciones se determinan en el presente capítulo.

#### COMISION PARITARIA PERMANENTE DE INTERPRETACION Y AUTOCOMPOSICION

ARTICULO 48: La presente Comisión estará compuesta por un (1) Presidente, doce (12) miembros titulares y seis (6) suplentes.

La presidencia de la comisión será ejercida por un representante de la Empresa nombrado por la misma al efecto.

Seis (6) titulares y tres (3) suplentes que serán designados por la autoridad máxima de la Empresa y seis (6) titulares, tres (3) en representación de FOECYT, dos (2) en representación de AATRA y uno (1) en representación de FEJEPROC. Tres (3) suplentes que serán designados por las Agrupaciones Sindicales signatarias del presente convenio. Tanto los titulares como los suplentes no revistarán el carácter de Delegados.

Los miembros podrán ser reemplazados en esta Comisión cuando lo crean necesario las partes, total o parcialmente.

La comisión podrá designar los asesores que considere necesarios para el cumplimiento de su objetivo.

Dentro de los sesenta (60) días de homologado el presente Convenio, la Comisión dictará su reglamento interno de trabajo que deberá prever plazos perentorios para su resolución de las cuestiones que le sean sometidas a su consideración.

Sin perjuicio de lo establecido en la leyes de negociación colectiva y su reglamentación, la Comisión será competente para:

1. Interpretar y aplicar con alcance general la presente Convención Colectiva de Trabajo.
2. Tratar los cambios en los procesos tecnológicos, así como los nue

29

vos sistemas de tareas que surjan de los mismos.

3. Recomendar cambios en la convención colectiva respecto de todos aquellos temas que requieran nuevas normas.

4. Adoptar las medidas necesarias para la prevención y solución de conflictos colectivos y en su caso lo estipulado en el artículo 49.

5. Elevar a la Dirección de la Empresa las conclusiones técnicas de la Comisión de Interpretación, Evaluación y Encuadramiento de Categorías prevista en el artículo 51.

Las decisiones deberán adoptarse por votación mayoritaria procurando agotar los esfuerzos necesarios para alcanzar soluciones que integren una justa composición de los intereses o derechos involucrados.

En caso de empate en las cuestiones que se sometan a votación de la comisión, tendrá derecho a votar para dilucidar la cuestión el presidente de la misma.

La comisión tendrá asiento en la Ciudad de Buenos Aires y podrá constituirse excepcionalmente en cualquier otro punto del país cuando las características y envergadura del asunto a tratar así lo requiera.

## PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

ARTICULO 49: La C.P.P.I.A., en virtud de lo dispuesto en el inciso 4 del artículo precedente, tendrá la función de proceder a la prevención y solución de conflictos colectivos.

Deberá considerar los diferendos que puedan suscitar entre las partes, con motivo de la presente Convención o por cualquier otra causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente

A tal efecto, la/s entidad/es gremial/es deberá/n, previo a la adop

ción de cualquier medida de fuerza, recurrir a la presente Comisión con copia a la Empresa.

La C.P.P.I.A. se expedirá sobre el particular en el plazo de cinco (5) días hábiles, si lo estimare conveniente, atento la complejidad del tema sometido a su análisis, sin perjuicio de lo cual podrá disponer medidas de no innovar a los efectos de evitar perjuicios a la Empresa y a los trabajadores.

Lo que resuelva la C.P.P.I.A., no será de cumplimiento obligatorio para las partes signatarias del presente. Si no hubiese acuerdo sobre el tema, la comisión podrá accionar de acuerdo con la siguiente secuencia:

30

1 - Convocar la gestión arbitral de un tercero ajeno a la actividad, que podrá resultar de la convocatoria que de común acuerdo las partes formularán tanto del ámbito privado como público.

2 - Recurrir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación quedando las partes obligadas a agotar la vía administrativa, antes de la adopción de medidas a las que se considere con derecho, en el marco de la legislación vigente.

En todos los casos se establecerá un sistema de guardias que garantice la prestación de los servicios esenciales de la Empresa.

#### PROCEDIMIENTO DE RECLAMACIONES O QUEJAS

ARTICULO 50: El procedimiento de queja queda circunscripto a los conflictos de derecho, esto es, aquellas eventuales violaciones a los reglamentos internos, normas convencionales y/o legales vigentes. Por oposición quedan excluidos los llamados conflictos de intereses.

Al acordar este procedimiento específico para el tratamiento de los reclamos, las partes reconocen el principio de que no les será permitido, durante la vigencia del acuerdo recurrir, a la acción directa para influir en el tratamiento o solución de tales reclamos, sin antes someterse al mismo y hasta tanto no concluyan los plazos previstos.

En consecuencia el trabajador que estime haber sido objeto de sanción infundada o encontrarse afectado por la no aplicación de las normas que regulan la relación laboral, podrá plantear la cuestión a sus superior jerárquico inmediato, para que conjuntamente con la Gerencia de Area respectiva (si correspondiera) y el asesoramiento de Recursos Humanos, la resuelvan, en forma inexcusable en un plazo de cinco (5) a diez (10) días laborables.

#### ENCUADRAMIENTO LABORAL

ARTICULO 51: El encuadramiento específico funcional de cada trabajador surgirá de la siguiente metodología:

a. Se creará una Comisión de Interpretación, Evaluación y Encuadramiento de Categorías que funcionará como subcomisión de la C.P.P.I.A., con igual número de miembros de cada parte.

Dicha subcomisión será coordinada por un responsable técnico nombrado por la Empresa.

31

Esta Subcomisión evaluará las tareas nuevas y procederá a recomendar el encuadramiento, proponiendo para cada trabajador su respectiva categoría.

Las recomendaciones de esta Subcomisión será elevadas a través de la C.P.P.I.A., a la Dirección de la Empresa.

#### COMISION DE PROMOCION Y DESARROLLO DE SERVICIOS

ARTICULO 52: Las partes signatarias acuerdan crear, con asiento en Capital Federal y en cada cabecera de Distrito del Interior del país, una Comisión para la Promoción y Desarrollo de Servicios. Estas Comisiones, que estarán integradas por tres (3) representantes de FOECYT, dos (2) de AATRA y uno (1) de FEJEPROC, tendrán como misión básica promover y divulgar los servicios que presta la Empresa, ampliar su mercado y captar nuevos clientes. Antes del 31/10/93 se procederá a evaluar la gestión de estas Comisiones, oportunidad en que se resolverá sobre la conveniencia de su continuidad. En la conformación de estas Comisiones la Empresa participará con la cantidad de representantes que estime conveniente. Las resoluciones de estas comisiones se adoptarán por consenso.

#### COMISION DE HIGIENE Y SEGURIDAD

ARTICULO 53: A los efectos de obtener el mayor grado de prevención y protección de la vida e integridad psicofísica de los trabajadores, se constituirá una subcomisión que dependerá de la C.P.P.I.A., integrada por tres (3) representantes de la empleadora y tres (3) representantes de los trabajadores signatarios del presente Convenio a razón de uno por cada gremio, con la finalidad de amntener vigentes las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias para prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos profesionales en todos los lugares de trabajo, como el medio más eficaz de la lucha contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los representantes de las entidades gremiales que en ella se desempeñen carecerán de cualquier derecho o prerrogativa que la Ley o el presente Convenio establezca para los representantes gremiales.

32

#### MEDICINA PREVENTIVA

ARTICULO 54: Periódicamente en forma obligatoria , y por cuenta del empleador, los trabajadores de la Empresa serán sometidos a una revisión médica integral a los fines de determinar su estado psicofísico y eventualmente ser sometidos al tratamiento correspondiente.

#### FONDO ESPECIAL

ARTICULO 55: La Empresa se compromete a aportar mensualmente el dos y medio por ciento (2,5%) sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias, a las Asociaciones Sindicales signatarias del presente Convenio, cuyo porcentual de afectación será destinado a actividades culturales, de esparcimiento u otras necesidades sociales del personal.

Este aporte será distribuído entre las distintas asociaciones sindicales firmantes del presente Convenio, en proporción a la cantidad de afiliados activos que cada una de ellas registre en la empleadora. En el caso de entidades de segundo grado se tomará en consideración la cantidad de afiliados que integren los sindicatos de primer grado adheridos a aquella.

La Empresa efectuará este depósito a la orden de las Asociaciones Sindicales firmantes del presente convenio, en las Instituciones bancarias que éstas designen al efecto, dentro de los quince (15) días posteriores de abonos los salarios de los trabajadores de la Empresa, luego de la correspondiente homologación por la Autoridad de Aplicación.

Las partes signatarias del presente Convenio se comprometen a que finalizado el plazo de vigencia del mismo, revisarán especialmente el porcentaje pactado en el primer párrafo de este artículo, no pudiendo en ningún caso considerarlo como precedente para pactar con posterioridad idéntico o superior porcentaje.

#### COMISION DE ADMINISTRACION DE FONDOS DE PRESTACIONES SOCIALES Y FONDOS COMPENSADORES JUBILATORIOS Y DE PENSION

ARTICULO 56: Créase en reemplazo de la CAJA COMPLEMENTARIA

SOCIALES Y FONDOS COMPENSADORES JUBILATORIOS Y DE PENSION.

La presente Comisión estará dirigida por un Directorio integrado de la siguiente manera: FOECYT, cinco (5) directores; AATRA, tres (3) directores FEJEPROC, dos (2) directores.

Los aportes a esta Comisión provendrán:

a) de la Empresa: constituirá en seis por ciento (6%) sobre cada salario liquidado sujeto a retenciones jubilatorias.

b) del personal activo: sobre todo concepto que perciba excepto asignaciones familiares, en la forma que se detalla a continuación.

- 1) Hasta 30 años de edad: 2%
- 2) de 31 a 40 años de edad: 3%
- 3) de 41 a 50 años de edad : 3,50%
- 4) DE 51 a 65 años de edad : 4%

La fiscalización de la Comisión será llevada a cabo por un órgano colegiado, designado por la Empresa empleadora, siendo sus condiciones, facultades y atribuciones, fijados en la Ley de Sociedades Comerciales para las Sociedades Anónimas teniendo como objeto realizar un control de gestión, contable, de legalidad y actuarial.

La presente Comisión tendrá como objeto principal acordar un subsidio complementario mensual y móvil a los jubilados y pensionados de la Empresa que se encuentran afiliados a la Caja Nacional de Previsión para el personal del Estado y Servicios Públicos (ex Caja del Estado), el cual no podrá exceder de un porcentaje máximo del noventa por ciento (90%) del haber jubilatorio.

A fin de obtener el beneficio complementario el interesado deberá haber aportado a la ex CAPRECOM y al fondo creado por el presente artículo debiendo además haber cesado en el desempeño de sus funciones con posterioridad al 2 de enero de 1973.

El destino de los aportes que se efectuaren a favor de la Comisión tanto para el pago del subsidio de complementación creado, como para los gastos de administración y creación de un fondo de reserva, deberán estar incluidos, sus porcentajes correspondientes, en los Estatutos de la Comisión de Administración de Fondos de Prestaciones Sociales y Fondos Compensadores Jubilatorios y de Pensión, previstos en el párrafos siguientes.

El mismo porcentual deberá ser respetado incluso, respecto de las inversiones actuales en poder de CAPRECOM, que se le transfieran a la nueva entidad y que aquella pueda obtener en el futuro.

A los fines de llevar a cabo lo acordado en el presente artículo, las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo se comprometen

a reformar el estatuto de CAPRECOM, en un plazo de noventa (90) días de publicado este Convenio.

El Estatuto que se otorgue la Comisión en el plazo indicado en el párrafo precedente, como cualquier otra reforma que pueda darse en el futuro, deberá contar con la intervención y aprobación de la Empresa.

La nueva entidad se compromete a mantener y acrecentar el actual patrimonio de CAPRECOM.

#### CLAUSULA SUPLETORIA

ARTICULO 57: Para aquellos casos no contemplados en el presente Convenio, se tendrá en cuenta lo prescrito en la legislación vigente aplicable a la materia.







l

s

cia

rtas

a

con-

ite

isa

s

a

,

do

!









1

5

r