

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Nº 538 - 03 "E"

Call Center

Partes Intervinientes:
F.O.E.E.S.I.T.R.A.
TELECOM

Secretaría Asuntos Profesionales
F.O.E.E.S.I.T.R.A.
Año 2012

INDICE TEMÁTICO

Art. Nº 1	PARTES INTERVINIENTES.	3
Art. Nº 2	CLAUSULA SUSTITUTORIA	4
Art. Nº 3	REMISION A LEYES GENERALES	5
Art. Nº 4	AMBITO TEMPORAL	6
Art. Nº 5	AMBITO TERRITORIAL	7
Art. Nº 6	AMBITO PERSONAL	8
Art. Nº 7	FUNCION Y CATEGORIAS PROFESIONALES	9
Art. Nº 8	MOVILIDAD FUNCIONAL	11
Art. Nº 9	CAPACITACION	12
Art. Nº 10	MODALIDADES DE CONTRATACION	13
Art. Nº 11	INGRESOS Y PROMOCIONES	14
Art. Nº 12	DISCIPLINA	15
Art. Nº 13	JORNADA DE TRABAJO	16
Art. Nº 14	JORNADA REDUCIDA	17
Art. Nº 15	DESCANSOS	18
Art. Nº 16	SALARIOS	19
Art. Nº 17	ASIGNACION COMPLEMENTARIA	21
Art. Nº 18	HORAS EXTRAORDINARIAS	22
Art. Nº 19	DIA DEL TRABAJADOR DE LAS TELECOMUNIC.	23
Art. Nº 20	REGIMEN DE LICENCIAS	24
Art. Nº 21	MATERNIDAD Y GUARDERIA	28
Art. Nº 22	ENFERMEDADES Y ACCIDENTES	30
Art. Nº 23	FONDO ESPECIAL	33
Art. Nº 24	APORTE SINDICAL Y RETENCIONES	34
Art. Nº 25	HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL	35
Art. Nº 26	COMISION PARITARIA NACIONAL	36
Art. Nº 27	CONVOCATORIA Y PLAZO DE RESOLUCION	37
Art. Nº 28	AUTOCOMPOSICION DE CONFLICTOS	38
Art. Nº 29	REPRESENTACION GREMIAL	39
Art. Nº 30	COMUNICACIONES GREMIALES	41
Art. Nº 31	PAZ SOCIAL	42
Anexo		43

Artículo 1º

Partes Intervinientes

Entre la Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina (FOEESITRA) y Telecom Argentina Stet France Telecom S.A., se conviene celebrar el presente Convenio Colectivo de Trabajo de empresa en los términos de la legislación vigente que rige la materia.

Artículo 2º

Cláusula Sustitutoria

Sin perjuicio de aquellos derechos que se deriven de disposiciones legales, el presente Convenio Colectivo sustituye 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 que no hubiese sido 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 compensaciones y beneficios pactada en el presente convenio, sustituye de pleno derecho todo concepto salarial fijo o variable, horas extras, beneficios y asignaciones especiales que hubieren correspondido al personal comprendido en el presente convenio.

Artículo 3º **Remisión a Leyes Generales**

Las condiciones de trabajo y relaciones entre la parte empleadora y trabajadora comprendida en el presente convenio o con sus representantes que no estén reguladas por esta convención, serán regidas por las leyes y demás normativas vigentes o la que en el futuro la sustituya.

Artículo 4º **Ámbito Temporal**

El plazo de vigencia del presente Convenio será de 3 años, debiendo iniciarse su renegociación 60 días antes del vencimiento del plazo acordado.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigencia al primer día del mes siguiente al que se haya hecho efectiva la homologación.

Artículo 5º **Ámbito Territorial**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación en todo el ámbito de la República Argentina, para los trabajadores en relación de dependencia con la Empresa y cuya representatividad sea ejercida por la FOESITRA y sus Sindicatos Adheridos, dentro de sus personerías convencionales.

Artículo 6º **Ámbito Personal**

El presente Convenio será de aplicación al personal cuya tarea sea la de establecer contactos con clientes a través del canal telefónico y con asistencia de sistemas informáticos, con el objetivo de recabar información comercial o realizar tareas inherentes a la comercialización de productos y/ o servicios, que desarrolla tareas en el Call Center de la Empresa y que se encuentren incluidos en categorías profesionales definidas en el Art. 7 del presente convenio.

Artículo 7º **Función y Categorías Profesionales**

Función Telemarketer

A título enunciativo y no abarcativo se describen las tareas correspondientes a la función de telemarketer, de conformidad con lo establecido en el artículo 6 del presente convenio: Información y asesoramiento técnico comercial, estadísticas y censos, promoción y venta de productos y servicios a través del canal telefónico. Operaciones con sistemas informáticos.

Sin perjuicio del ámbito de gestión laboral indicado, eventualmente se podrán agregar ante requerimientos empresarios nuevas tareas, las que serán recogidas por la Comisión Paritaria e integradas al presente Convenio.

La función de telemarketer no incluye las funciones de los servicios 110 y 112 las cuales se encuentran encuadradas dentro del Convenio Colectivo 201/92.

Categorías Profesionales

Las categorías profesionales con su denominación correspondiente serán las siguientes:

Telemarketer Grado 0 – Se considerará telemarketer grado 0 al personal ingresante, sin experiencia en funciones similares que debe recibir capacitación de inducción a las tareas y funciones comprendidas en el presente artículo.

Telemarketer Grado 1: Aprendiz – Se considerará telemarketer grado 1 al personal que, habiendo recibido una capacitación de inducción a las tareas y funciones propias de esta convención colectiva, realice contactos con clientes bajo la tutoría de un supervisor el cual evaluará el grado de posesión de competencias funcionales, gestionales y actitudinales que demuestre el empleado y la capacitación específica que le permitan acrecentar el grado de posesión de competencias.

Telemarketer Grado 2: Representante – Se considerará telemarketer grado 2 al personal que en forma autónoma puede realizar contacto con clientes, habiendo adquirido las competencias mínimas requeridas para ello.

Telemarketer Grado 3: Representante especializado – Se considerará telemarketer grado 3 al personal que en forma autónoma pueda realizar contactos con clientes, habiendo adquirido un grado de posesión medio de las competencias requeridas para ello y haya obtenido evaluaciones satisfactorias en su desempeño.

Telemarketer Grado 4: Representante calificado – Se considerará telemarketer grado 4 al personal que en forma autónoma puede realizar contactos con clientes, habiendo adquirido un grado de posesión superior de las competencias requeridas para ello y haya obtenido evaluaciones superiores en su desempeño.

Solamente el personal comprendido en los grados 2, 3 y 4 serán incluidos en políticas de remuneración variable conforme a cumplimientos de resultados y /u objetivos según lo dispuesto en el Art. 16 (Salarios) del presente convenio colectivo.

La aprobación de las evaluaciones de desempeño y de posesión de competencias funcionales, gestionales y actitudinales que se realicen periódicamente son condición esencial de la continuidad laboral. A tal fin, la empresa aplicará políticas correctivas con el objeto de agotar instancias de capacitación y reentrenamiento que posibiliten el nivel exigible en el desempeño del trabajador.

Artículo 8º **Movilidad Funcional**

Se define como movilidad funcional a la aptitud que tiene todo trabajador de realizar distintas tareas a partir de acceder a la capacitación y entrenamiento adecuados que le permitan ampliar sus conocimientos y habilidades.

En este marco las partes se comprometen a lo siguiente:

- a) La Empresa a proveer la capacitación y entrenamiento mediante los programas formales y/ o prácticos que correspondan, así como también a aplicar la organización, condiciones y medio ambiente de trabajo apropiados al rol polivalente que debe cumplir el personal definido en el presente Convenio.
- b) El personal a realizar todas las funciones indicadas en el presente Convenio, necesarias para llevar a cabo, mantener y optimizar la continuidad del servicio dentro de los plazos y cronogramas establecidos por la Empresa.

El personal podrá ser asignado a las distintas funciones cuando se encuentre en condiciones psicofísicas para desempeñarlas y la naturaleza de las mismas así lo requiera.

Artículo 9º Capacitación

La Empresa dispondrá la realización de programas de capacitación continuos con la finalidad de atender las necesidades de preparación de su personal, tanto por los cambios tecnológicos como por reestructuración funcional exigidas para la evolución y desarrollo de las mismas.

La concurrencia a las actividades de capacitación y entrenamiento correspondientes tendrá carácter obligatorio para los trabajadores designados por la empresa

Artículo 10º

Modalidades de Contratación

La Empresa podrá utilizar las modalidades de contratación que se adecuen a sus requerimientos en el marco legal vigente.

Dada la existencia de actividades que por sus particularidades requieren la contratación con plazo determinado de extinción, como forma concreta de generar nuevos empleos, las partes acuerdan con carácter excepcional la celebración de contratos a plazo determinado que se regirán por las normativas legales existentes.

Las partes acuerdan la ampliación en los contratos de trabajo, del período de prueba que autoriza la ley vigente, extendiendo su vigencia a un plazo de 6 meses.

A los efectos de cumplimentar las normas vigentes la empresa comunicará anualmente a la FOESITRA las modalidades de contratación que implementen con mención de la cantidad de trabajadores en cada una de ellas.

Artículo 11º **Ingresos y Promociones**

Cuando la empresa decida producir nuevas contrataciones de personal, FOEESITRA podrá postular a través de su registro nacional, los candidatos que considere convenientes, que el empleador considerará en iguales condiciones que los restantes candidatos de distinto origen, a efectos de determinar quienes reúnen las mejores condiciones de acuerdo a los requisitos que en cada caso se establezca.

La promoción de una categoría a otra estará sujeta a las necesidades de la organización empresaria, a las vacantes que en su consecuencia existieren, al desempeño alcanzado por los empleados y a la comprobación de la adquisición de competencias actitudinales, funcionales y gestionales requeridos para cada puesto.

Para las vacantes que se produzcan en las categorías superiores contempladas en el presente, tendrán prioridad los trabajadores de las categorías inferiores siempre que cumplan con las condiciones exigidas por el empleador. A tal fin la Empresa procederá a seleccionar el personal requerido, realizando de ser necesario exámenes teóricos prácticos entre los postulantes.

Artículo 12º

Disciplina

Ante la existencia de hechos que pudieran constituir posibles incumplimientos de las obligaciones laborales por parte del personal comprendido en el presente convenio, la Empresa se compromete ante la eventualidad de tener que adoptar medidas disciplinarias, que las mismas se apliquen cuidando de satisfacer las necesidades de la organización del trabajo en la Empresa y el debido respeto a la dignidad del trabajador, excluyendo toda forma de abuso del derecho.

Una vez recepcionada la notificación escrita de la medida disciplinaria y de sus fundamentos por el trabajador o el Sindicato, aquél, tendrá derecho a recurrir a la Organización Gremial y a realizar su descargo por los hechos que se le imputan, pudiendo cuestionar la procedencia y el tipo o extensión de la medida disciplinaria. Para tal fin el trabajador podrá producir el descargo por escrito, contando con un plazo máximo de 48 horas computadas en días hábiles a partir de la notificación de la medida disciplinaria.

Vencido el plazo de 7 días hábiles, desde la comunicación escrita de la medida disciplinaria, la Empresa deberá definir la situación, ya sea suprimiendo, sustituyendo por otra o ratificando según los casos la medida disciplinaria mencionada.

En casos de faltas que impiden por su naturaleza la permanencia en el servicio del afectado, la Empresa podrá aplicar una suspensión precautoria o preventiva hasta tanto se resuelva la cuestión, en los términos antes previstos.

Artículo 13º

Jornada de Trabajo

La jornada de trabajo máxima será de 30 horas semanales y de 6 horas diarias. La jornada comprenderá semanalmente cinco (5) días de trabajo y dos (2) días en forma conjunta de descanso.

La jornada de trabajo podrá ser asimismo, reducida.

Los horarios regirán en forma continua o discontinua, conforme a las tareas o funciones que desempeñan los trabajadores, a los requerimientos de la organización del trabajo y a la debida atención de los clientes. Asimismo se podrán establecer horarios especiales de acuerdo a circunstancias territoriales, climáticas o estacionales. Los horarios también podrán ser organizados por el sistema de turnos, los cuales serán rotativos y /o fijos. En éstos casos no se generarán recargos remunerativos en días sábados y /o domingos.

Cualquier cambio en el régimen horario o en los turnos habituales deberán ser comunicados a los trabajadores afectados con la debida anticipación.

La jornada de trabajo íntegramente o parcialmente nocturna se regirá conforme lo establecido por la ley vigente en la materia.

Artículo 14º **Jornada Reducida**

La jornada reducida es aquella cuya duración es menor a la jornada máxima establecida en el Art. 13. En la aplicación de la misma podrán presentarse dos casos, a saber:

a) Jornada reducida de duración igual o mayor a las dos terceras partes de la jornada máxima:

En este caso la Empresa podrá ampliar la jornada de trabajo reducida hasta completar la jornada máxima de 6 horas diarias y 30 horas semanales cuando razones de servicio y de debida atención al cliente así lo determinen, debiendo la Empresa comunicar con la debida anticipación la ampliación de la jornada de trabajo.

La ampliación de la jornada reducida se podrá aplicar en cada día, semana o mes de manera continua o discontinua.

La liquidación de las horas trabajadas como consecuencia de la ampliación de la jornada reducida en las condiciones indicadas, se efectuará como horas normales y habituales sin ningún tipo de recargo.

La determinación del valor horario es el establecido en el Art. 16.

b) Jornada reducida de duración menor a las dos terceras partes de la jornada máxima:

En este caso se encuadrará en los términos de la jornada de trabajo a tiempo parcial según lo establecido en el Art. 92 ter (contrato de trabajo a tiempo parcial) de la LCT, no siendo de aplicación lo estipulado en el inc. A) del presente artículo.

Artículo 15º Descansos

A todo trabajador le corresponde el usufructo de los siguientes descansos:

a) **Descanso Semanal**, dos días en forma conjunta por cada cinco (5) efectivamente laborados. Respecto del trabajo por turnos resultará de aplicación el régimen de descansos establecidos en las normas legales.

b) **Descanso durante la Jornada.**

b₁) El trabajador cuya jornada sea completa y continuada, usufructuará un descanso de 30 (treinta) minutos dentro de la jornada, que se fraccionará en 2 (dos) periodos de 15 minutos cada uno, a los efectos de cumplimentar los descansos fisiológicos y/ o visuales luego de lapsos de entre 2 horas y 2 horas de trabajo efectivo y continuo.

b₂) El trabajador cuya jornada sea reducida, continuada y de 5 horas usufructuará un descanso de 20(veinte) minutos dentro de la jornada, que se fraccionará en 2 (dos) periodos de 10 minutos cada uno, a los efectos de cumplimentar los descansos fisiológicos y /o visuales luego de lapsos no mayores de entre 2 horas y 2 horas de trabajo efectivo y continuo.

Para jornadas reducidas y continuadas de hasta 4 horas, el trabajador usufructuará un descanso de 15 minutos luego de 2 horas de trabajo efectivo y continuo.

En cualquier caso el empleador deberá otorgar los descansos cuidando de no afectar la normal prestación del servicio.

c) **Descanso entre jornadas**, en todos los casos se respetará la pausa de 12 horas entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra, salvo en los casos de emergencia.

d) **Descanso en los días feriados**, establecidos por leyes nacionales y provinciales.

e) **Personal femenino**, las partes acuerdan en interés y beneficio del personal femenino, que el descanso durante la jornada será el determinado según cada caso, por el inc. b del presente artículo, sustituyendo al establecido en el Art. 174 t.o. de la L.C.T.

En tal sentido, la homologación del presente convenio constituirá suficiente autorización de carácter general y permanente para el otorgamiento del descanso con la extensión señalada.

ARTICULO 16° SALARIOS

1. Se establece la siguiente estructura de remuneraciones:

a) Salario fijo

Se establece un salario básico mensual, para todas las categorías laborales que cumplan con una jornada normal y habitual de 6hs. diarias y 30 horas semanales, equivalente a un valor mínimo que se indica en el Anexo.

Los trabajadores que cumplen jornada reducida percibirán como salario básico, la proporcionalidad que corresponda de acuerdo a la extensión de la jornada.

En éstos términos los montos surgirán de aplicar la fórmula:

$$\text{SJR} = \text{SJC} \cdot \frac{\text{X}}{6}$$

Donde:

SJR= Salario básico de jornada reducida

SJC= Salario básico de jornada completa.

X = Duración en horas diarias de la jornada reducida.

6= Duración en horas diarias de la jornada completa

En caso de ampliación de la jornada reducida, en los términos del Art. 14 inc. a), hasta completar la jornada máxima de 6 horas diarias y 30 horas semanales, las horas trabajadas en estas condiciones se liquidarán en base al valor horario normal y habitual que surge de la siguiente fórmula:

$$\text{VH} = \frac{\text{SJC}}{126}$$

VH= Valor horario

SJC= Salario básico de jornada completa.

126= Horas trabajadas en el mes. Surge de multiplicar 6 (horas diarias) por 21 días (promedio mensual en el año)

b) Salario variable:

El trabajador percibirá además una remuneración variable sujeta a cumplimiento de resultados y/ u objetivos de venta, en la forma de incentivos, plus sujetos a productividad o cualquier otra denominación que se brinde a dicho concepto, con excepción del personal comprendido en el apartado 2.

El cumplimiento de resultados y/ u objetivos exigidos variarán de acuerdo a las fluctuaciones del mercado sobre la oferta y la demanda de productos y servicios que se comercialicen. Los mismos podrán ser modificados por la parte empleadora toda vez que sea necesario, debiendo notificar con la debida anticipación al trabajador el cambio en los requerimientos.

El otorgamiento de la remuneración variable sujeta al cumplimiento de los objetivos fijados por la Empresa tendrán los toques que se indican en el Anexo.

Asimismo, las partes convienen en verificar la correcta aplicación y liquidación de los criterios que define y utiliza la empresa para el pago del salario variable (comisiones). A tal fin se reunirán trimestralmente.

2. Adicional capacitación:

El empleador abonará un adicional por capacitación que se liquidará mensualmente y en forma transitoria durante el tiempo que demande la capacitación.

Este adicional sólo resultaría de aplicación desde el inicio de la relación laboral hasta que el empleador decida su inclusión dentro de los planes de remuneración variable. Los restantes procesos de capacitación no generarán la aplicación de este adicional.

Durante el período en que el trabajador perciba el adicional por capacitación no tendrá derecho a la inclusión dentro de los planes de remuneraciones variables, ni a percepción de suma alguna por tal concepto.

En estos términos el monto a percibir por el trabajador, cuya jornada normal y habitual sea de 6 horas, como adicional por capacitación, se indica en el Anexo.

En caso de jornada reducida, este adicional será proporcional a la extensión de la jornada.

3. Bonificación especial:

Los trabajadores que revistan en la categoría profesional telemarketer grado 4, percibirán una bonificación especial mensual, cuyo monto se indica en el Anexo.

4. Cláusula transitoria:

Toda remuneración adicional dispuesta unilateralmente por el empleador, observará hasta su concurrencia cualquier incremento salarial cuya fuente no sea una decisión unilateral de la Empresa, o un acuerdo colectivo, entre la Empresa y la Asociación Gremial, salvo acuerdo expreso en contrario

Artículo 17

Asignación Complementaria

La Empresa abonará al personal comprendido en el presente Convenio una asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la doceava parte de la remuneración mensual, la que se hará efectiva en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual.

Para ser acreedor al beneficio, el trabajador no podrá haber incurrido en más de una ausencia al mes, no computándose como tal las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencia legal o convencional con goce de remuneración.

Artículo 18º

Horas Extraordinarias

Se considerarán horas extraordinarias, sobre las que se aplicarán los recargos de ley, exclusivamente aquellas que se cumplan en exceso de 30 horas semanales y 6 horas diarias.

En tales condiciones las horas extraordinarias podrán realizarse únicamente cuando comprendan tareas administrativas, fuera de la sala de comunicaciones

Las horas extraordinarias se liquidarán con un recargo horario del 50% en días normales y del 100% en días de descanso semanal y/ o feriados nacionales y provinciales.

El divisor a aplicar a la remuneración mensual total para el cálculo de las horas extraordinarias será de 126 (ciento veintiséis).

Artículo 19º
Día del Trabajador de las Telecomunicaciones

Se establece como feriado el día 18 de Marzo de cada año, en virtud de conmemorarse el día del trabajador telefónico.

Artículo 20° Régimen de Licencias

A) LICENCIA ANUAL ORDINARIA

1) Prescripciones

La Licencia anual por vacaciones, es obligatoria e irrenunciable, con percepción de haberes y será otorgada por la Empresa de acuerdo a las siguientes prescripciones:

- a) Se otorgará por año calendario, dentro de las épocas y con arreglo a los turnos que se fijarán 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 tuviera asignada. La distribución de las vacaciones correspondientes a cada año calendario tendrán lugar entre el primero de abril del año al que se imputen y el treinta y uno de marzo del año siguiente.
- b) En la programación de licencias se tendrá en cuenta, dentro de lo posible, la fecha para la cual los trabajadores las solicitaron, siempre que con ello no se contraríe lo señalado en el inciso a) precedente, en cuyo caso los programas anuales correspondientes se podrán fijar rotando las fechas entre todo el personal con relación a las gozadas en años anteriores.
- c) La Empresa pondrá en conocimiento del trabajador la fecha de iniciación de su licencia con cuarenta y cinco días corridos de antelación al comienzo de ella como mínimo.
- c) A pedido del trabajador y supeditado a razones de servicio, la licencia podrá ser fraccionada en dos períodos.

2) Vacaciones - plazos

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

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda los cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de (5) años no exceda de diez (10) años.
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20) años.
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda los veinte (20) años.

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

La Comisión Paritaria Nacional continuará evaluando las disposiciones del presente artículo.

3) Requisitos para su goce – comienzo de la licencia

El trabajador para tener derecho cada año al beneficio establecido en el Apartado 2, deberá haber prestado servicio durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario. A éste efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios.

La licencia comenzará en día lunes o el día siguiente hábil, si aquél fuera feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado. Ante solicitud del trabajador la Empresa podrá autorizar el inicio de la licencia en otro día.

A efectos del pago, se estará a lo dispuesto por el artículo 155 de la L.C.T. salvo que expresamente el trabajador manifieste su voluntad de no percibir el pago anticipado.

4) Tiempo trabajado – su computo

Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

5) Falta de tiempo mínimo – licencia proporcional

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el Apartado 3, gozará de un período de descanso anual en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computables de acuerdo a lo establecido en el Apartado 4.

6) Vacaciones cese laboral

Todo trabajador cuya relación laboral se extinga por cualquier causa tendrá derecho a percibir una indemnización en concepto de vacaciones no gozadas que le correspondieron, proporcional al tiempo de trabajado en el último calendario.

Al trabajador que hubiere gozado de su licencia anual y posteriormente cesare o suspendiera su prestación de servicios con derecho de haberes, se le ajustará con los importes que resulten de la liquidación final, salvo en caso de fallecimiento.

7) Acumulación de vacaciones

Los periodos de licencia anual por vacaciones no son acumulables, salvo de una tercera parte de un período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión, fijada por este capítulo. La reducción y consiguiente acumulación del tiempo de vacaciones en uno de los períodos, deberá ser convenido con el trabajador.

8) Interrupción de 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 razones de servicio tomando a su cargo los gastos de traslado y/o hospedaje incurridos y comprobados.

B- LICENCIAS VARIAS

Se acordará licencia con goce de sueldo sin que sea impedimento para ello las necesidades de servicio, por el término de días corridos que en cada caso 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.

Del trabajador doce (12) días.

De sus hijos un (1) día.

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

3- Por fallecimiento:

a) Del cónyuge o parientes consanguíneos o afines de primer grado: padres, hijos y hermanos, cuatro (4) días. Cuando estos fallecimientos ocurrieran a más de 500 kilómetros se otorgaran dos (2) días corridos más de licencia también paga, debiendo justificar la realización el viaje.

b) De segundo grado, excepto hermanos, es decir: abuelos, nietos, cuñados, suegros, nueras, yernos e hijos del cónyuge dos (2) días

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 sin goce de remuneraciones de hasta 15 días al año continuos o discontinuos.

Para atender al padre o madre enfermos que habiten fuera del domicilio, un máximo de seis (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.

5. Mudanza: dos (2) días.

6. En caso de citación judicial debidamente notificada, se otorgará el tiempo necesario para concurrir al trámite judicial. Posteriormente se deberá presentar el certificado de asistencia correspondiente. Igual derecho le asistirá al trabajador que deba realizar trámites

personales y obligatorios ante las autoridades Nacionales, Provinciales, Municipales, siempre y cuando los mismos no puedan ser efectuados fuera de su horario de trabajo. Se deberá acreditar la realización de esta diligencia.

7. Donación de Sangre: un (1) día, en concordancia con lo dispuesto por 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.

C- LICENCIA POR EXAMEN

El empleador otorgara, con goce total de sus remuneraciones, diez (10) días de licencia como máximo por año para estudiantes secundarios.

El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, veinte (20) días de licencia como máximo por año para los estudiantes universitarios, a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes pudiendo solicitar hasta un máximo de cuatro (4) días por examen. Cuando en el año se excediera de cinco exámenes sin repetirlos se otorgarán 4 (cuatro) días más de licencia con goce de remuneraciones Estas licencias así establecidas, a solicitud del empleado/ a podrán acumularse al periodo ordinario de vacaciones anuales.

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 30 días.

D- LICENCIA POR CARGOS PÚBLICOS

Cuando el trabajador fuera elegido o designado para desempeñar cargos efectivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal, en el caso de plantearse una incompatibilidad, tendrá derecho a usar licencia sin goce de sueldo por el término que dure su mandato, debiendo reintegrarse a sus tareas, dentro de los treinta días siguientes, al término de las funciones para las que fue elegido o designado.

ARTICULO. 21 MATERNIDAD Y GUARDERIA

1) Prohibición del trabajo – conservación del empleo

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 45 días anteriores al parto y hasta los 45 días posteriores del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a 30 días, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los 90 días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la Empresa, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el Servicio médico de las Empresa.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantizase a toda trabajadora durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la trabajadora será acreedora a los beneficios previstos en el Art.22 Apartado 1.

2) Estado de excedencia

Distintas Situaciones. Opción en favor de la Mujer

La trabajadora que vigente la relación laboral tuviera un hijo, podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la Empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicios que se le asigne por este inciso. En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco (25) % de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el Art. 245 de la L.C.T. por cada año de servicio.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis meses. Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la Empresa a la época del

alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incs. b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo.

3) Adopción

En caso de adopción se concederá a la trabajadora una licencia remunerada de treinta (30) días corridos a partir del otorgamiento de la guarda a estos fines.

Si el menor se encontrara en período de lactancia corresponderá también los beneficios que regula el Apartado 4. Para hacer uso de este beneficio la trabajadora deberá presentar a la Empresa el certificado del otorgamiento de la guarda expedido por la Autoridad competente.

4) Lactancia - descanso

Toda madre de lactante tendrá derecho a optar por:

Disponer de dos (2) descansos de media hora cada uno para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo.

Disminuir en una (1) hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizándola una hora antes del de salida.

Disponer de una (1) hora en el transcurso de la jornada de trabajo.

Se podrá hacer uso de este derecho por un período no superior a un año posterior a la fecha de nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.

5) Guardería

El beneficio de guardería será otorgado por la Empresa, 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, previa presentación de recibo o factura que presente la trabajadora, el tope de la compensación no remunerativa que reconocerá la Empresa será el que se indica en el Anexo. En ausencia del referido recibo o factura, el beneficio tendrá un valor mensual bruto equivalente al tope indicado en el Anexo.

ARTICULO. 22

ENFERMEDADES - ACCIDENTES

1) Enfermedad o accidente inculpable – plazo remuneración

Cada enfermedad o accidente inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años y de seis (6) 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 seis (6) meses y doce (12) 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 irrupción 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 especies que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o 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 éstas circunstancias fuesen sobrevinientes.

2) Licencias por enfermedad o accidentes procedimientos

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

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

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

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

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

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.

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

3) Accidente de trabajo

En caso de accidentes de trabajo, el trabajador tendrá la cobertura medico asistencial, licencias, indemnización y reserva del puesto de trabajo que correspondan para cada situación particular, según lo establecido por la ley 24.557, sus decretos reglamentaciones y leyes concordantes.

4) Conservación de empleo

Vencido los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpable, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservarlo durante el plazo faltante hasta cumplir un (1) año 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.

5) Reincorporación

Vigente el plazo de conservación de empleo, si del accidente o enfermedad inculpable, resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y este 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, regirá lo dispuesto en la L.C.T.

6) Adecuación de trabajo por enfermedad

Cuando la Empresa determine que el trabajador no está capacitado para desarrollar las tareas propias de su especialidad por razones de salud, clínicamente comprobadas, tratará de ubicarle una vacante donde este pueda realizar las tareas propias de la función. En ningún caso le será reducida su remuneración.

Si no le fuere posible ubicarlo en una vacante cuyas funciones pudiera desarrollar, se le abonará la indemnización prevista en el legislación vigente.

7) Certificados médicos

Podrán extender certificados los médicos de reparticiones nacionales, provinciales, o municipales y / o los médicos particulares, debiendo agregarse elementos de juicio que permitan identificar la existencia real de la causa invocada. La certificación referida será remitida a la Empresa.

8) Verificación médica

El trabajador enfermo o accidentado facilitará en todos los casos la verificación de su estado de salud por parte de los médicos designados por la Empresa. A los efectos de la constatación, en casos de ausencia por enfermedad los médicos de la Empresa solo podrán concurrir al domicilio del empleado dentro del horario comprendido entre las siete (7) y veintiuna (21) horas.

No resultará obligatorio el envío de médico a domicilio. En el caso que la Empresa no optare por en envío el trabajador deberá ajustarse al siguiente procedimiento:

De encontrarse apto en los días posteriores deberá concurrir al servicio de Medicina Laboral de la Empresa.

De encontrarse apto para reanudar sus tareas, deberá reintegrarse a su puesto de trabajo en su horario habitual.

En ambos supuestos precedentes, el trabajador deberá procurarse los certificados médicos que justifiquen sus ausencias durante los días en que la verificación no fue realizada por el servicio de Medicina Laboral de la Empresa.

Artículo 23º Fondo Especial

La Empresa aportará mensualmente a F.O.E.E.S.I.T.R.A. el equivalente al 2,8% de la remuneración mensual del personal comprendido en el presente Convenio, con destino al fondo de formación y acción social de la Entidad Sindical.

La remuneración a considerar para la base del cálculo comprenderá a los conceptos de salario básico, adicional empresa a cuenta de futuros aumentos, plus vacacional, salario anual complementario y la asignación complementaria sobre estos conceptos.

Quedan expresamente excluidos de la base de cálculo antes referido las remuneraciones variables, adicional capacitación, horas extras y premios.

Las sumas resultantes serán depositadas por el empleador, dentro de los 15 días corridos de finalizado el mes, a la orden de la F.O.E.E.S.I.T.R.A. en la cuenta e institución bancaria que ésta designe.

Artículo 24º

Aporte Sindical y Retenciones

Se establece con carácter de contribución solidaria con fines sindicales a cargo de los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo y en los términos del Art. 9 de la ley 14250, un aporte correspondiente al 2% (dos por ciento) de la remuneración total que por todo concepto, perciba el trabajador a favor de la F.O.E.E.S.I.T.R.A. A tal efecto la Empresa retendrá los montos correspondientes que serán depositados en la cuenta bancaria que la entidad gremial indique, dentro de los quince días corridos de finalizado el mes.

De igual manera la Empresa será agente de retención de la cuota sindical y de los créditos que la F.O.E.E.S.I.T.R.A. y/ o sus Sindicatos adheridos otorguen a los trabajadores y comuniquen a la Empresa, en concordancia con lo establecido en el Art. 132 t.o. de la ley 20.744, que remitirá a la organización gremial igual que en el caso anterior.

Artículo 25º **Higiene y Seguridad Laboral**

En todos los casos el empleador dará cumplimiento a la Ley Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo Nº 19.587 y a su Decreto Reglamentario Nº 351/79 y sus modificatorias y a la Ley de Riesgos de Trabajo Nº 24557 y sus decretos reglamentarios.

Las partes se comprometen a la plena observancia de las normas vigentes y a tal fin se crea un Comité Mixto asesor de carácter nacional en la materia, que se integrará con igual número de representantes de la Empresa y de la FOEESITRA, que funcionará en forma permanente.

Este Comité Mixto tendrá facultades para suscribir recomendaciones sobre los temas abordados. Las mismas, de ser necesario, podrán ser tratadas por la Comisión Paritaria Nacional, que en caso de ser aprobadas serán incorporadas al presente Convenio.

Artículo 26° **Comisión Paritaria Nacional**

La Comisión Paritaria Nacional tendrá como atribuciones la interpretación y la modificación del presente convenio y la composición de los diferendos entre las partes.

Se integrará con igual número de representantes de la Empresa y FOEESITRA.

Esta Comisión de carácter permanente, ajustará su funcionamiento a los términos de las leyes vigentes, sus modificatorias y reglamentaciones.

Podrá modificar o incorporar al presente Convenio Colectivo de Trabajo, como parte del mismo, a todos los acuerdos que se celebren dentro del plazo de vigencia del mismo, y tendrá responsabilidades para el tratamiento preferentemente de las siguientes materias:

- a) El análisis de la evolución y proyección de los principales indicadores macroeconómicos y su impacto social, y la consideración de una eventual recomposición salarial en el marco de lo que establezcan las leyes vigentes.
- b) La inclusión de una relación apropiada sobre las mejoras de la productividad, el aumento de la producción y el crecimiento de los salarios reales;
- c) La incorporación de la tecnología y sus efectos sobre las relaciones laborales y el empleo;
- d) Las consecuencias de los programas de la reestructuración productiva en las condiciones de trabajo y empleo;
- e) El establecimiento de sistemas de formación que faciliten la capacitación profesional permanente de los trabajadores;
- f) El mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- g) El establecimiento de mecanismos de oportuna información y consulta.

La decisión de esta Comisión, solo tendrán validez cuando se hubiera adoptado por unanimidad.

Artículo 27º

Convocatoria y Plazo de Resolución

La Comisión Paritaria Nacional podrá convocarse a solicitud de partes a los efectos de dirimir las cuestiones para la que ella fue creada. Quien efectúe esta solicitud deberá notificar a la otra de la cuestión o las cuestiones que desea someter a consideración. El plazo de integración y funcionamiento de la Comisión será dentro de los 10 (diez) días de convocada.

Convocada la Comisión Paritaria Nacional y abocada esta al tratamiento de una cuestión de interpretación o aplicación del convenio, deberá expedirse la misma en un plazo máximo de sesenta (60) días de solicitada la convocatoria.

Artículo 28º

Autocomposición de Conflictos

La Comisión Paritaria Nacional tendrá atribuciones para la autocomposición de los conflictos que puedan suscitarse y que no sean solucionados directamente entre las partes afectadas.

A tal fin cualquier divergencia de carácter colectiva 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 5 (cinco) días hábiles.

Vencidos dicho término y dentro de las 48 horas siguientes se convocará a una audiencia de partes para intentar un advenimiento y, subsidiariamente, ofrecer pruebas. En caso de no arribarse a las soluciones intentadas en la misma audiencia se fijarán los términos y condiciones de producción de la prueba o si ella no fuera necesaria, se dejará constancia de tal circunstancia. Dentro de los cinco 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 redactara dicha Comisión con la participación de los interesados.

Agotadas las instancias previstas en lo anteriormente indicado indefectiblemente las partes deberán someter las cuestiones no resueltas a los mecanismos previstos en la legislación vigente en la materia.

El sometimiento al mecanismo de autocomposición descrito en este artículo, resultaría voluntario para las partes y en ningún caso constituiría una renuncia de derechos.

ARTICULO. 29 REPRESENTACION GREMIAL

1) Representación gremial

La elección, designación y derechos de los delegados gremiales de base se remitirán a lo establecido en la Ley 23.551. (ACTA 17-12-03)

2) Delegados gremiales

Son funciones del Delegado Gremial:

- a) La representación de los trabajadores ante el empleador, la autoridad administrativa del trabajo cuando ésta actúe de oficio en el lugar de trabajo y ante la asociación sindical.
- b) La representación de la asociación sindical ante el empleador y el trabajador.
- c) Dar intervención a sus respectivos Sindicatos, en todos los reclamos que efectúan los trabajadores por él representados que no hayan podido tener solución en el lugar de trabajo.

Los Delegados podrán comunicarse con sus compañeros, previa notificación a las Jefaturas; dentro de las horas de trabajo y están autorizados a distribuir los comunicados de la FOESITRA. Y sus Sindicatos, siempre y cuando ello no signifique alterar el orden normal del servicio y las tareas.

3) Crédito 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 FOESITRA.

4) Licencias gremiales

Los trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos en FOESITRA, o en organismos que requieran representación gremial en nombre de FOESITRA, y que para el desempeño de su función gremial dejaran de prestar tareas conforme a la resolución de la entidad sindical gozaran de licencia sin goce de haberes, teniendo derecho de reserva del puesto y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones.

5) Permisos gremiales

Los delegados deberán cumplir las tareas normales propias de su grupo operativo, con derecho a los siguientes permisos:

- a) *Acción Gremial en el edificio*: Los delegados del personal sólo podrán dejar su puesto de trabajo, previo aviso fehacientemente a su superior para realizar tareas gremiales dentro de su Sección, Oficina o Edificio con estimación del tiempo que asumirán en dicha gestión.

- b) *Gestiones Gremiales fuera del Edificio*: En el supuesto que deban realizar gestiones gremiales fuera del edificio, los delegados deberán comunicarlo previamente a su superior inmediato. El pago de las remuneraciones se encontrarán a cargo exclusivo de la Organización Sindical, para lo que se deberá contar con la autorización escrita de FOEESITRA. O sus Sindicatos.
- c) *Licencias y permisos Gremiales*: Ante el previo requerimiento de la asociación sindical y por razones vinculadas a la administración interna de ella, la Empresa autorizará a los delegados indicados, a dejar de prestar servicio, en forma circunstancial, (permisos) o en forma estable (licencia). En tales supuestos, las remuneraciones y aportes provisionales y de la seguridad social que correspondan al empleador serán solventados por la asociación sindical hasta el momento de la reincorporación del trabajador a su empleo.
- d) El tiempo en que los trabajadores desempeñen sus funciones de carácter gremial, será computado a los efectos de establecer su antigüedad o sus años de servicio.
- e) El crédito horario gremial que establece el Apartado 3 será de aplicación exclusiva en el punto a) del presente artículo.

Artículo 30º

Comunicación Gremial

La Empresa colocará carteleras adecuadas para que la FOEESITRA y sus Sindicatos Adheridos puedan fijar los comunicados relacionados con sus actividades.

Artículo 31º

Paz Social

Las partes signatarias de esta convención se comprometen a garantizar la resolución de los conflictos que surjan y que afecten el normal desarrollo de las actividades, utilizando efectivamente todos los recursos de diálogo, negociación y autocomposición antes previstos y en los términos previstos en este convenio.

ANEXO I**Julio 2012**

Categoría	Básico	Acta 08/07/10	Acta 23/06/11	Ley 26.341	Viáticos	Sub Total	Asignación Complem.	Total	Suma N.R. p/única vez
G0	2317	162	725	145	360	3709	279	3988	600
G1	2317	162	725	145	360	3709	279	3988	600
G2	2317	162	725	145	360	3709	279	3988	600
G3	2317	162	725	145	360	3709	279	3988	600
G4	2317	162	725	145	360	3709	279	3988	600

Agosto 2012 a Diciembre 2012

Categoría	Básico	Ley 26.341	Viáticos	Tarif. Telef.	Sub Total	Asignación Complem.	Total
G0	3649	145	360	130	4284	316	4600
G1	3649	145	360	130	4284	316	4600
G2	3649	145	360	130	4284	316	4600
G3	3649	145	360	130	4284	316	4600
G4	3649	145	360	130	4284	316	4600

Enero 2013 a Junio 2013

Categoría	Básico	Ley 26.341	Viáticos	Tarif. Telef.	Sub Total	Asignación Complem.	Total
G0	4020	145	360	148	4673	347	5020
G1	4020	145	360	148	4673	347	5020
G2	4020	145	360	148	4673	347	5020
G3	4020	145	360	148	4673	347	5020
G4	4020	145	360	148	4673	347	5020

Adicionales:

Adicional capacitación:

G 0 = 50 p/ mes
G 1 = 200 p/ mes

Bonificación especial

G 4 = 100 p/ mes

Guardería:

\$ 325 p/ mes

Comisiones:

Según ventas mensuales.
Asignación complementaria: 8,33 % sobre Comisiones

ARTICULO 16 APARTADO 1b

Remuneración Variable

Régimen por objetivos

GRADO	0	1	2	3	4
TOPE MÁXIMO DE REMUNERACIÓN VARIABLE	-	-	150% del salario y de cualquier adicional que abone la empresa en forma normal y habitual	200% del salario y de cualquier adicional que abone la empresa en forma normal y habitual	250% del salario y de cualquier adicional que abone la empresa en forma normal y habitual

TOPE MÍNIMO DE REMUNERACION VARIABLE:

Cuando la Empresa establezca políticas de incentivos basadas en porcentajes de incentivos alcanzadas, el tope mínimo de remuneración variable sujeta a cumplimiento de objetivos, no podrá ser inferior al 50% del salario básico de convenio.

Cuando la política de incentivos se base en cualquier otro tipo de medición de rendimiento de resultados y / u objetivos, no resultará aplicable el tope mínimo referido precedentemente.