

En la ciudad de Buenos Aires, a los 24 días del mes de abril de 2023, entre FOEESITRA, representada en éste acto por los Sres. Daniel Rodriguez, Alberto Máximo Tell y Mario Russo y TELECOM ARGENTINA S.A., representada por Pablo H. Silva, Director de Operaciones Regionales, Bruno C. Cisano, Gerente de Relaciones Laborales, Seguridad Ocupacional y Salud y Bienestar, Kevin P. Prime, Gerente de Relaciones Laborales, convienen en celebrar el presente Convenio, que se registrá por los siguientes términos.

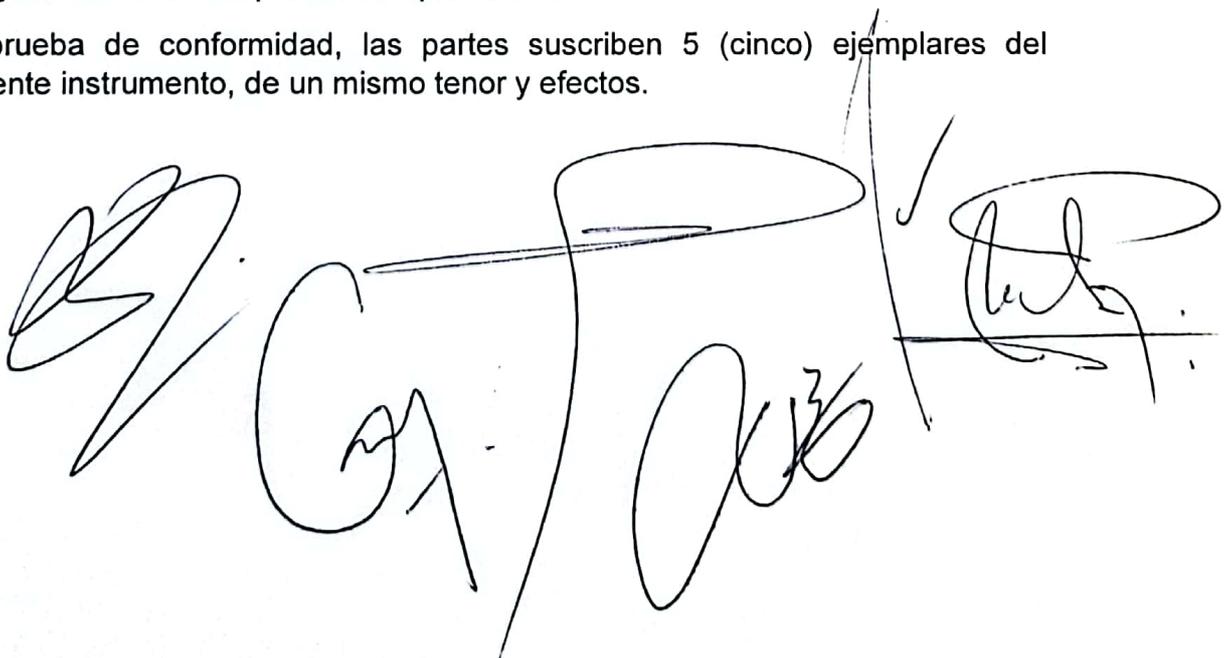
PRIMERA: Que ambas partes han suscripto en el día de la fecha un Convenio Colectivo para regular las tareas correspondientes a la instalación de Redes de acceso y distribución domiciliaria en la red de dispersión y sus complementos de conexión, a través de terceros contratistas.

SEGUNDA: Que ambas partes, en el marco del convenio indicado en la cláusula precedente, acuerdan que, en forma excepcional, a partir que se devenguen remuneraciones correspondientes a trabajadores comprendidos en el mismo, la Empresa empleadora deberá contribuir mensualmente con el equivalente al 3,6% (tres coma seis) de los salarios brutos del personal convenionado, correspondiente al mes de cada liquidación mensual, en concepto de contribución extraordinaria de naturaleza obligacional – en los términos del art. 9 de la ley 23.551 y ccs.-, con fines sociales y asistenciales para la complementación y mejora de la cobertura asistencial de los trabajadores.

TERCERA: La obligación pactada será exigible, mensualmente, por TELECOM ARGENTINA a los respectivos contratistas, garantizando el cumplimiento de la misma a favor de FOEESITRA en los términos de la cláusula siguiente.

CUARTA: Los montos resultantes de la aplicación de lo establecido en la Cláusula anterior, serán depositados mensualmente en la cuenta corriente bancaria que oportunamente sea indicada por FOEESITRA, cuyo objetivo es la percepción y administración de la contribución referida para ser aplicada con exclusividad a la complementación de la cobertura asistencial de los trabajadores de las Empresas comprendidas.

En prueba de conformidad, las partes suscriben 5 (cinco) ejemplares del presente instrumento, de un mismo tenor y efectos.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged horizontally. From left to right: a stylized signature, a signature with a large loop, a signature with a large loop and a checkmark above it, a signature with a large loop, and a signature with a large loop. The signatures are written on a light-colored background.

CONVENIO COLECTIVO

FOEESITRA – TELECOM

En la ciudad de Buenos Aires, a los 24 días del mes de abril de 2023, entre **FOEESITRA**, representada en éste acto por los Sres. Daniel Rodriguez, Alberto Máximo Tell y Mario Russo y **TELECOM ARGENTINA S.A.**, representada por Pablo H. Silva, Director de Operaciones Regionales, Bruno C. Cisano, Gerente de Relaciones Laborales, Seguridad Ocupacional y Salud y Bienestar, Kevin P. Prime, Gerente de Relaciones Laborales, convienen en celebrar el presente Convenio, que se registrá por los siguientes términos.

CAPITULO I AMBITO DE APLICACIÓN

ART. 1- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta convención colectiva de trabajo, será de aplicación en el ámbito territorial correspondiente a la representación sindical signataria, con los ajustes que se definan en función de la magnitud de las empresas contratistas.

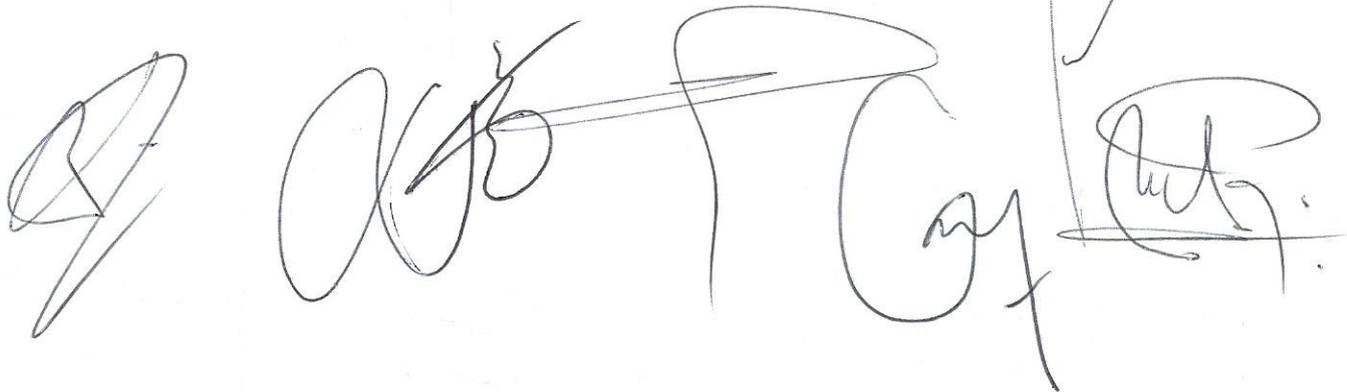
Este convenio aplicará para las tareas referidas a la instalación de Redes de acceso y distribución domiciliaria en la red de dispersión y sus complementos de conexión a los equipos que conectan a los usuarios con los prestadores, a través de las actuales tecnologías (cobre, coaxial, fibra óptica, vínculos inalámbricos, etc.) o las que en el futuro se desarrollen.

Los servicios que se brindarán por estas instalaciones serán: Internet, información, datos, sonido, imagen o ambos, telefonía y demás servicios adicionales, servicios complementarios de antena comunitaria, así como otros servicios a desarrollarse en el futuro.

Las empresas contratistas afectadas a las tareas descriptas precedentemente deberán suscribir un compromiso de adhesión expreso y fehaciente con TELECOM ARGENTINA S.A para la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, siendo esta última garante ante los trabajadores y la asociación sindical por la aplicación de todas sus cláusulas normativas y obligacionales en dichas contratistas.

En ejercicio de la autonomía de la voluntad colectiva las partes acuerdan que el presente convenio colectivo de trabajo aplica exclusivamente a las tareas descriptas en el art. 11 por los trabajadores dependientes de las empresas contratistas a las que corresponda la aplicación del presente convenio.

Consecuentemente, este convenio no se articula con ningún otro convenio colectivo ni estatuto profesional. El presente constituye un régimen propio, diferenciado, suficiente en si mismo, excluyente y no podrá hacerse aplicación subsidiaria ni supletoria de ninguna disposición proveniente de otra convención colectiva.



ART. 2- VIGENCIA TEMPORAL

La presente Convención Colectiva de Trabajo de Empresa regirá a partir del primer día del mes siguiente a su firma y por un plazo de 24 meses, debiendo iniciarse indefectiblemente las negociaciones para su renovación 60 días antes del vencimiento del plazo acordado.

Las partes podrán establecer acuerdos específicos particulares que podrán reemplazar en lo expresamente normado en las cláusulas generales del presente Convenio.

ART. 3- PERSONAL COMPRENDIDO

Este convenio aplica con carácter exclusivo y excluyente a los trabajadores de las empresas contratistas que hayan suscripto el compromiso de adhesión, y que realicen las tareas descriptas en el art. 11 del presente.

CAPITULO II JORNADA DE TRABAJO

ART. 4- JORNADA DE TRABAJO

La extensión normal de la jornada laborable no excederá de cuarenta y cuatro horas semanales, distribuidas en ocho horas de lunes a viernes y cuatro horas los días sábados (hasta las 13:00 hs.).

La jornada de trabajo será computada a partir del momento en que el trabajador se encuentre a disposición de su empleador en el horario y en el lugar que éste le indique, rigiendo todas las disposiciones de la Ley 11.544.

ART. 5 – DESCANSO JORNADA CONTINUA

Cuando la jornada de 8 horas se cumpla en forma continua, al promediar la misma, el trabajador podrá gozar de una pausa paga de veinte minutos. Esta pausa se considerará parte integrante de la jornada continua y no afectará las remuneraciones.

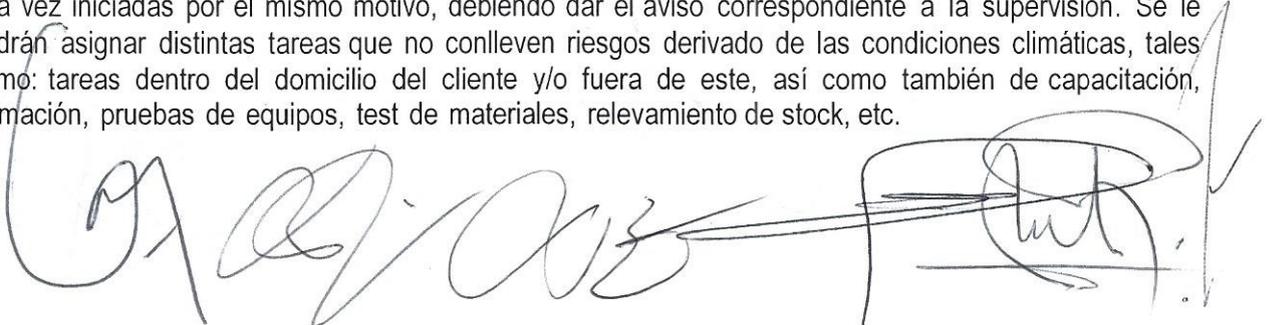
ART. 6- JORNADA REDUCIDA

Los trabajadores de tiempo parcial cumplirán jornada de trabajo no inferior a dos horas diarias y continuadas.

Las reducciones de la jornada de trabajo, podrán realizarse previa conformidad entre el empleado y la empresa.

ART. 7 - INTERRUPCIÓN DE JORNADA

Si el trabajador no iniciara sus tareas por causas climáticas o debiera suspender las mismas una vez iniciadas por el mismo motivo, debiendo dar el aviso correspondiente a la supervisión. Se le podrán asignar distintas tareas que no conlleven riesgos derivado de las condiciones climáticas, tales como: tareas dentro del domicilio del cliente y/o fuera de este, así como también de capacitación, formación, pruebas de equipos, test de materiales, relevamiento de stock, etc.

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is a circular stamp containing a signature, with a horizontal line extending from it across the page. The signatures are somewhat stylized and overlapping.

ART. 8- EMERGENCIA

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos de peligro o accidente ocurrido o inminente, de fuerza mayor o por exigencias excepcionales de la economía nacional o de la Empresa, en concordancia con lo que establece la legislación vigente.

ART. 9- DESCANSO ENTRE JORNADAS

El trabajador gozará entre jornada y jornada de un descanso mínimo de doce (12) horas, salvo en los casos previstos en el artículo 8 del presente Convenio.

ART. 10- TRABAJOS EN DIAS FERIADOS

El trabajador que por necesidad de mantener la prestación del servicio efectuare sus tareas en jornadas declaradas feriados por Ley, cobrarán la remuneración normal del día laborable más una cantidad igual, sin perjuicio del franco compensatorio correspondiente.

CAPITULO III MODALIDADES Y CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

ART. 11- DEFINICIÓN DE FUNCIONES.

Cada trabajador Instalador será responsable de realizar todas las tareas conducentes a la concreción (en el domicilio de clientes o sobre la infraestructura de la empresa) de la instalación, reinstalación, reconexión, desconexión (incluyendo el retiro de equipos) del servicio, desarrollando toda otra tarea complementaria que resulte necesaria y la que implique el aseguramiento del correcto funcionamiento de los servicios en un plazo de 90 días a contar desde la instalación.

El Instalador llevará a cabo todas las tareas atinentes a su función de manera individual. En caso de tener que desarrollar trabajos en altura deberá convocar a un apoyo.

ART. 12- CAPACITACIÓN

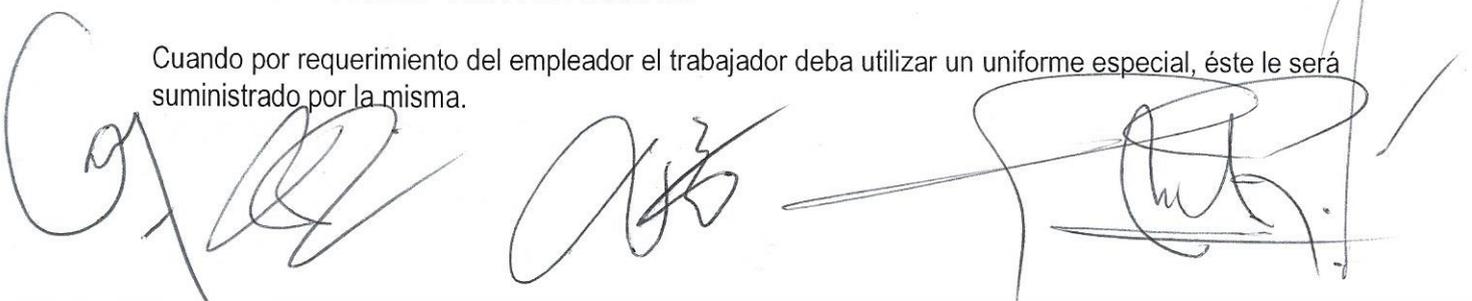
Los trabajadores realizarán los cursos de capacitación que la Empresa considere necesarios para el mejor desarrollo de las tareas y desenvolvimiento en las nuevas técnicas.

El empleador brindará a los trabajadores, la capacitación necesaria para el desempeño de sus funciones o como consecuencia de cambios en la tecnología o en la organización del trabajo.

El sindicato firmante pone a disposición cursos y capacitación que brinda el Instituto de Estudios y Formación de la Fooesitra (IDEF).

ART. 13- UNIFORMES - ROPA DE TRABAJO

Cuando por requerimiento del empleador el trabajador deba utilizar un uniforme especial, éste le será suministrado por la misma.



El empleador proveerá la ropa de trabajo apropiada a las tareas y factores climáticos conforme a la Ley vigente en la materia.

La ropa será devuelta por el trabajador al empleador en caso de extinción de la relación laboral.

ART. 14- PRIMEROS AUXILIOS

La Empresa deberá dotar de los medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios, dispondrá botiquines, cartillas o folletos aconsejando su uso, incluso a los móviles y/o unidades de transporte.

ART. 15- RECLAMOS Y PETICIONES

Las peticiones o reclamos que formule el trabajador, deberán tener como único fin fundamentar los derechos que puedan asistirle. Las mismas deberán ser por escrito y presentadas al superior inmediato, quien acusará recibo dejando constancia de su recepción en la respectiva copia.

ART. 16- HERRAMIENTAS DE TRABAJO

El empleador proveerá a los trabajadores de las herramientas que sean necesarias para desarrollar las tareas que se les asignen conforme las instrucciones de uso y guarda que emita el empleador. En caso de pérdidas o robos deberá efectuar la denuncia pertinente de inmediato y acreditar ante el empleador las circunstancias del hecho.

Las herramientas proporcionadas deberán ser utilizadas conforme a su destino exclusivamente laboral, y serán restituidas al empleador a la extinción de la relación laboral.

ART. 17- TRABAJADORES CONTRATADOS

Los trabajadores contratados, durante la vigencia de su contrato, tendrán los derechos y obligaciones fijados en este convenio y por la legislación vigente en la materia.

Cuando debido a las oscilaciones a las que se vean sometidas las tareas de instalación, reinstalación, reconexión, desconexión, con motivo de estacionalidad, mercado y/o cuestiones operativas o los empleadores necesiten incrementar su dotación temporalmente, podrán hacer uso de la modalidad de contratación a plazo fijo, temporada o eventual, todo ello con el debido sustento y justificación de ley, según corresponda.

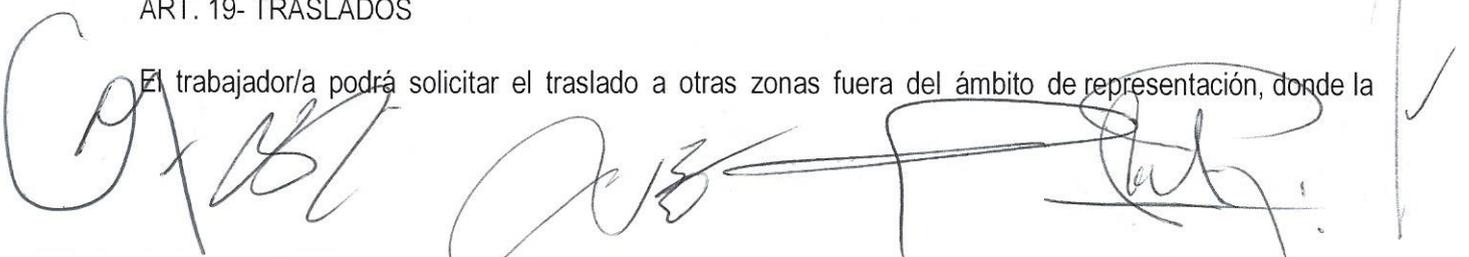
ART. 18- DISPOSICIONES ESPECIALES

La Empresa asumirá el patrocinio legal o defensa del trabajador demandado cuando este se vea involucrado en hechos o actos de los cuales deriven acciones judiciales como consecuencia del correcto ejercicio de sus funciones.

Para el cumplimiento del presente, el trabajador deberá comunicar los hechos a la Empresa en forma fehaciente por sí o por medio de terceros, de modo que permita asumir su defensa dentro de los términos legales.

ART. 19- TRASLADOS

El trabajador/a podrá solicitar el traslado a otras zonas fuera del ámbito de representación, donde la

The bottom of the page features several handwritten signatures in black ink. On the far right, there is a vertical line with a checkmark at the top, indicating that the document has been reviewed or approved.

empresa realice su actividad. La empresa evaluará la factibilidad del pedido.

CAPITULO IV LICENCIAS

ART. 20- RÉGIMEN DE LICENCIAS - ALCANCES

El personal de la Empresa tendrá derecho a gozar de las licencias establecidas en el presente Convenio.

ART. 21- LICENCIA ORDINARIA POR VACACIONES - PRESCRIPCIONES

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

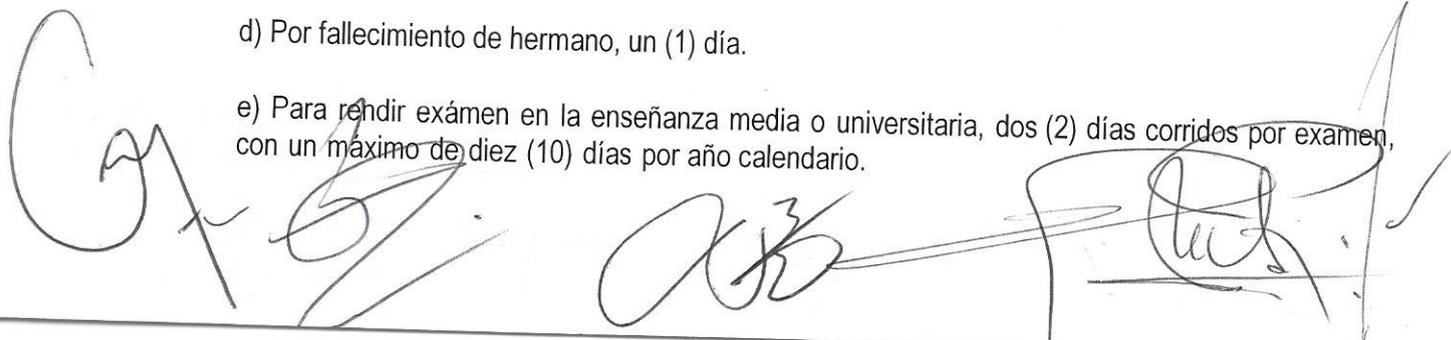
- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.
- e) La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por el empleador con una anticipación no menor de 15 días.

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

ART 22 - LICENCIAS VARIAS

El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.
- b) Por matrimonio, diez (10) 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 presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos.
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día.
- e) Para rendir exámen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.



Cuando el trabajador deba presentarse ante citación a organismos judiciales, laborales, policiales, ya sean éstos nacionales o provinciales, se le reconocerá el tiempo que insuma la gestión, siendo obligación la acreditación con certificado extendido al efecto por el organismo requirente.

ART. 23- LICENCIAS CARGOS PÚBLICOS

Cuando el trabajador fuera elegido o designado para desempeñar cargos electivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal, en el caso de plantearse una incompatibilidad, tendrá derecho a usar licencia sin goce de sueldo por el término que dure su mandato, debiendo reintegrarse a sus tareas, dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido o designado.

CAPITULO V ENFERMEDADES INCULPABLES

ART. 24- ENFERMEDAD INCULPABLE O ACCIDENTE - PLAZO REMUNERACION

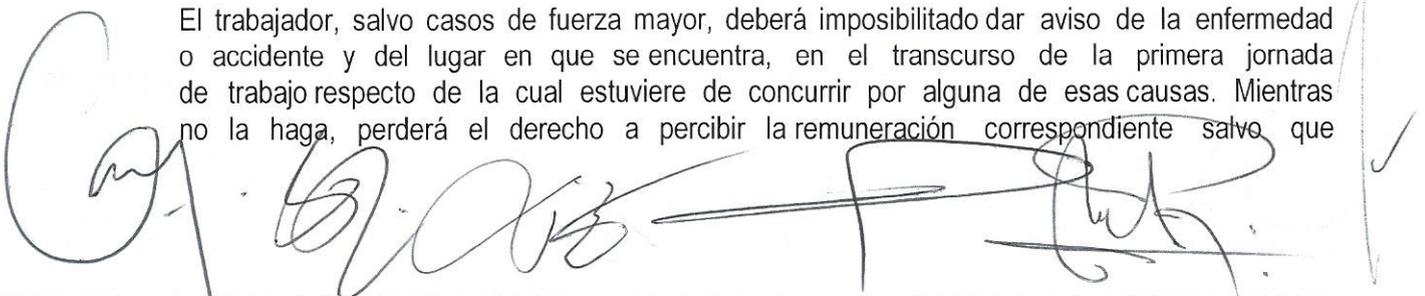
24.1 Plazo. Remuneración.

Cada accidente o enfermedad 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 fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviere carga 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) 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 transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento. Las prestaciones en especie 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 aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que estas circunstancias fuesen sobrevinientes.

24.2 Aviso al empleador.

El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá imposibilitado dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no la haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que



la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

24.3 Control.

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

24.4 Conservación del empleo.

Vencidos 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 conservárselo durante el plazo de un (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos. 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.

24.5 Reincorporación.

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

Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causa que no le fuere imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de LCT.

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización igual a la establecida en el artículo 245 de LCT.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el artículo 245 de LCT.

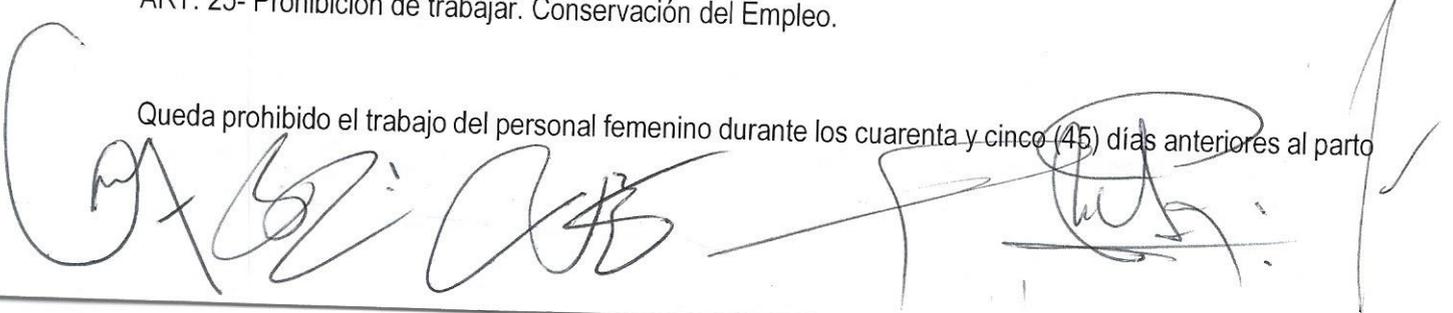
24.6 Despido del trabajador.

Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquélla o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador

CAPITULO VI - MATERNIDAD Y ADOPCION

ART. 25- Prohibición de trabajar. Conservación del Empleo.

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto



y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

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

Garantízase a toda mujer 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 mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de LCT.

ART. 26- Descansos diarios por lactancia.

Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

Del estado de excedencia Distintas situaciones. Opción en favor de la mujer.

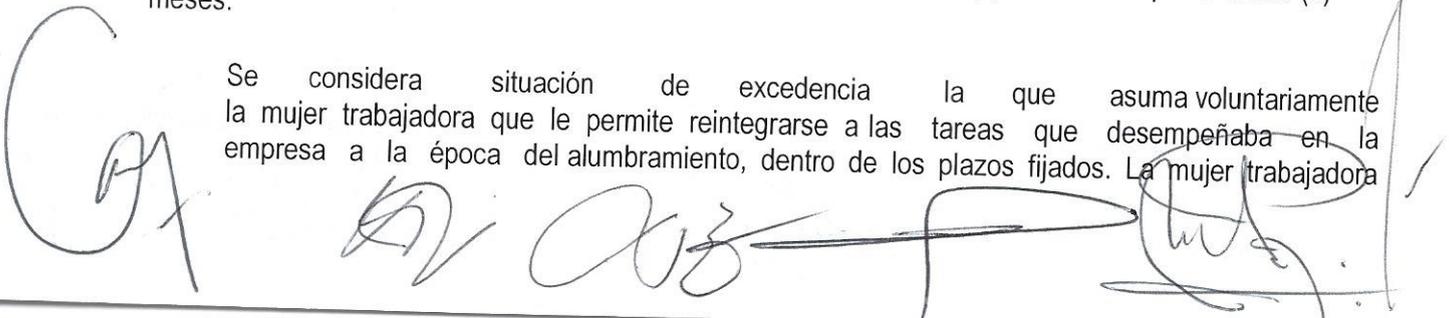
ART. 27- La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

- 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 servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.

En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora, calculada en base al promedio fijado en el artículo 245 LCT por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer 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 incisos 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, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación.

ART. 28- Reintegro.

El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

El empleador podrá disponerlo:

- a) En cargo de la misma categoría que tenía al momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo.
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado, de común acuerdo con la mujer trabajadora.

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el artículo 27, inciso b) párrafo final.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

ART. 29- Requisito de antigüedad.

Para gozar de los derechos del artículo 28, apartado b) y c), de LCT, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en la empresa.

ART. 30- Opción tácita.

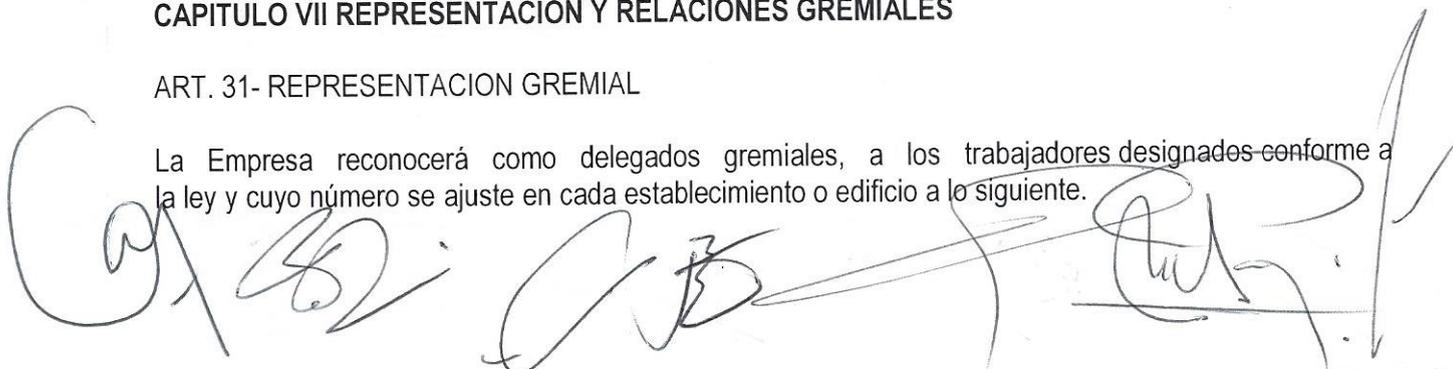
Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el artículo 25 del presente, y no comunicara a su empleador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el artículo 27 inciso b) párrafo final LCT.

El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

CAPITULO VII REPRESENTACION Y RELACIONES GREMIALES

ART. 31- REPRESENTACION GREMIAL

La Empresa reconocerá como delegados gremiales, a los trabajadores designados conforme a la ley y cuyo número se ajuste en cada establecimiento o edificio a lo siguiente.



a) De diez (10) a cincuenta (50) trabajadores, un (1) representante;

b) De cincuenta y uno (51) a cien (100) trabajadores, dos (2) representantes;

c) De ciento uno (101) en adelante, un (1) representante más cada cien (100) trabajadores, que excedan de cien (100) a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

Cuando un representante sindical está compuesto por tres o más trabajadores, funcionará como cuerpo colegiado.

Sus decisiones se adoptarán en la forma que determinen los estatutos.

ART. 32- 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 al Sindicato, en todos los reclamos que efectúan los trabajadores por él representados que no hayan podido tener solución en el lugar de trabajo.

ART. 33- COMUNICACIONES GREMIALES

Los Delegados podrán comunicarse con sus compañeros, previa notificación a la Supervisión y a la Oficina de Personal, dentro de las horas de trabajo y están autorizados a distribuir los comunicados de la FOEESITRA y/o sus sindicatos adheridos, siempre y cuando ello no signifique alterar el orden normal del servicio y las tareas.

ART. 34- CREDITO HORARIO GREMIAL

La Empresa reconocerá a cada uno de los Delegados Gremiales para el ejercicio de sus funciones, hasta un máximo de (9) nueve horas mensuales.

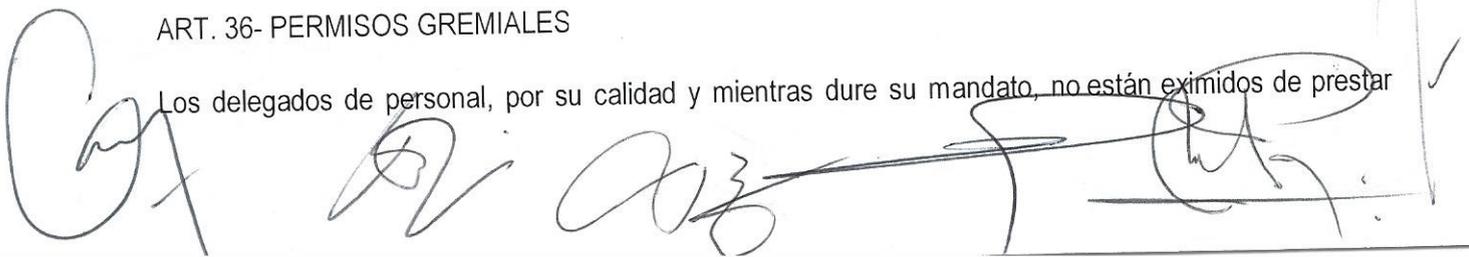
Este plazo podrá de forma excepcional ampliarse, para lo cual deberá mediar pedido fundado de FOEESITRA y autorización por el empleador.

ART. 35- LICENCIAS GREMIALES

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

ART. 36- PERMISOS GREMIALES

Los delegados de personal, por su calidad y mientras dure su mandato, no están eximidos de prestar

The bottom of the page features several handwritten signatures and marks in black ink. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there are two more signatures, one of which appears to be a name. On the right, there is a signature that looks like 'M. R.' followed by a checkmark. The signatures are written over the text of Article 36.

sus funciones, debiendo así cumplir las tareas que se les asignen de modo diligente y ejemplar.

a) Acción Gremial en el Edificio: Los delegados del personal sólo podrán dejar su puesto de trabajo, previo aviso fehaciente a su superior, para realizar tareas gremiales dentro de su lugar de trabajo con estimación del tiempo que insumirán 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 con un mínimo de 48 hs de anticipación. 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.

c) Licencias y permisos gremiales: Ante el previo requerimiento con un mínimo de 48 hs de anticipación, 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 servicios, en forma circunstancial (permiso) o en forma estable (licencia). En tales supuestos, las remuneraciones y aportes previsionales 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 en el artículo Crédito Horario Gremial, será de aplicación exclusiva en el punto a) del presente artículo.

ART. 37- CARTELERAS

Se podrán colocar carteleras adecuadas en los inmuebles para que FOEESITRA y/o sus sindicatos adheridos, puedan fijar, solo en dichos lugares, los comunicados relacionados con sus actividades.

ART. 38- COMISION PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y modificación del presente Convenio y la composición de los diferendos entre las partes que se integrará con igual número de representantes de la Empresa y de FOEESITRA. En primera instancia, estará conformada por los firmantes del presente.

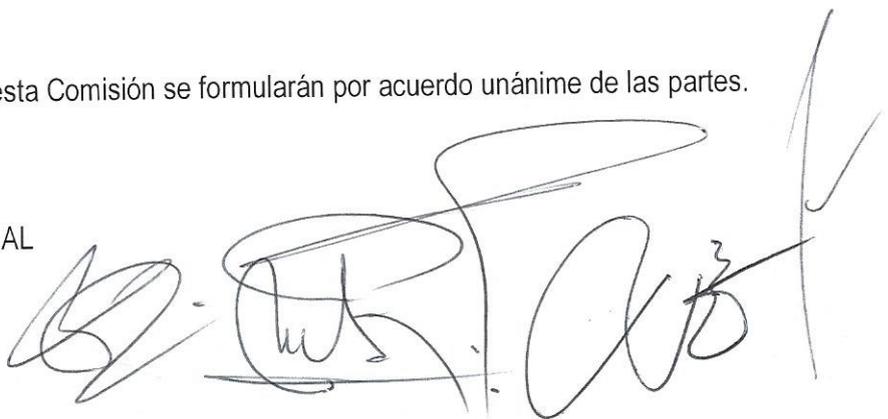
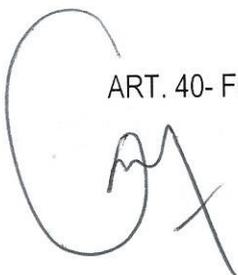
ART. 39- COMISION EMPRESA GREMIO HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

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

A tal fin, la Comisión asesora en esta materia que se integrará con representantes de la Empresa e igual número de FOEESITRA, que funcionará en forma permanente.

Las recomendaciones en esta Comisión se formularán por acuerdo unánime de las partes.

ART. 40- FONDO ESPECIAL



La Empresa aportará mensualmente a FOEESITRA el equivalente al 1% de las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios por cada empleado convencionado en el presente CCT, con destino a obras de carácter social, asistencial y/o cultural, así como también para subsidiar gastos de sepelio, en los términos del artículo 9 de la Ley 23551 y 4 del decreto 467/88.

Todas las sumas resultantes serán depositadas por la Empresa a la orden de FOEESITRA, en la institución bancaria que ésta designe dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

En igual período la Empresa entregará a FOEESITRA, un listado de los trabajadores que constituyen la base del referido aporte y su monto en soporte y formato a convenir.

ART. 41- CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA

La empresa retendrá a cada trabajador convencionado el 1,5% mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias con destino a capacitación, formación profesional y entrenamiento en los términos del segundo párrafo del artículo 9 de la Ley 14250.

Dicho aporte tendrá por destino la elaboración y dictados de programas de capacitación en beneficio de todos los trabajadores.

Las retenciones resultantes serán depositadas por la Empresa a la orden de FOEESITRA, en la institución bancaria que ésta designe dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

En igual período la Empresa entregará a FOEESITRA, un listado de los aportantes y el monto retenido para cada uno en soporte y formato a convenir.

ART. 42- CUOTA SOCIETARIA - RETENCIONES ESPECIALES - CRÉDITOS

El empleador retendrá a todo trabajador que esté afiliado a FOEESITRA la cuota sindical ajustándose a las normas legales de aplicación en la materia.

Las retenciones efectuadas serán depositadas en la cuenta que la entidad gremial indique, dentro de los diez días corridos de finalizado el mes.

En igual período el empleador entregará a FOEESITRA, un listado de los aportantes y el monto retenido a cada uno en soporte y formato a convenir.

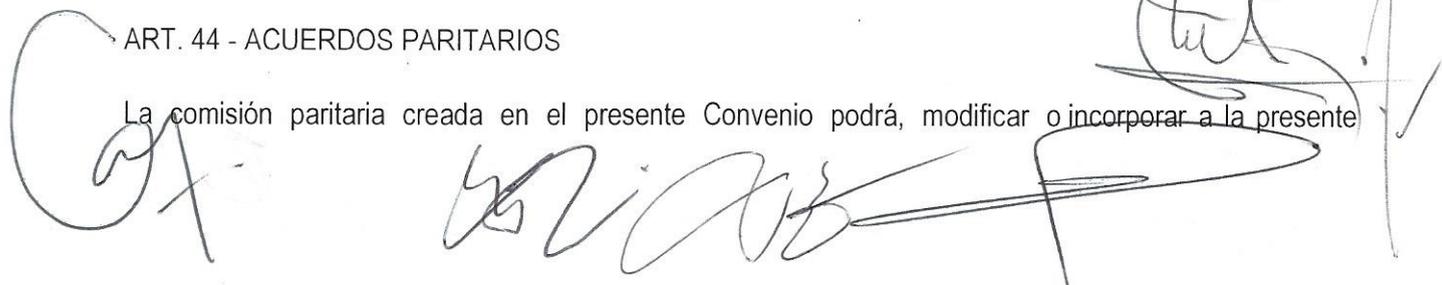
De igual manera será agente de retención de los créditos que FOEESITRA otorgue a los trabajadores y comunique al empleador, en concordancia con lo establecido por el artículo 132 de la Ley 20744, que remitirá a la Organización Gremial en igual forma y plazo que en los supuestos anteriores.

ART. 43 - EXCLUSIÓN FONDO COMPENSADOR TELEFÓNICO

No siendo licenciatarias de servicios de telecomunicaciones, las empresas contratistas a las que corresponda la aplicación del presente convenio (conforme art 1) no resultarán obligadas a cotizar al régimen del Fondo Compensador Telefónico.

ART. 44 - ACUERDOS PARITARIOS

La comisión paritaria creada en el presente Convenio podrá, modificar o incorporar a la presente

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. In the center, there is another large signature. On the right, there is a signature that appears to be 'C. L.' and a vertical line with a checkmark at the bottom.

Convención Colectiva de Trabajo, como parte de la misma, a todos los acuerdos que se celebren dentro del plazo de vigencia de la presente Convención.

CAPITULO VIII - COMPENSACIONES, ADICIONALES Y REINTEGRO DE GASTOS

ART. 45- SALARIOS y CATEGORIA

Se establece para la estructura salarial de la tarea de instalación domiciliaria, una categoría única, con un componente de remuneración fija y un componente de remuneración variable.

ART. 46 - PREMIO POR PRESENTISMO PERFECTO

El personal que desempeñe sus funciones en horario continuo percibirá un premio extraordinario por presentismo perfecto del 20% (veinte) del salario básico, que estará sujeto a las siguientes condiciones: -----

- No registrar más de 30 minutos de llegadas tarde acumuladas en el mes.
- No registrar suspensiones disciplinarias en el mes.
- No registrar ausencias en el mes, con excepción taxativa de las licencias convencionales por vacaciones, fallecimiento familiar, examen (en el caso que sean carreras universitarias o terciarias afines a las tareas que se desarrollan en las distintas direcciones de la empresa cursadas en instituciones oficiales) a razón de un día por examen (debe ser el mismo día) y con un máximo de 10 al año calendario, y licencia gremial siempre que no exceda el crédito horario mensual establecido en el presente.

ART. 47- DIA DEL TRABAJADOR/A DE LAS TELECOMUNICACIONES

Se establece como feriado el día 18 de marzo de cada año, en virtud de conmemorarse el día del trabajador/a de las telecomunicaciones.

En caso de que por cuestiones de servicio el instalador deba prestar tareas en dicho día, el mismo se liquidará como un día de trabajo normal junto con un recargo del 100%, como tope, sin devengamiento de ningún otro pago adicional.

ART. 48- HORAS EXTRAORDINARIAS

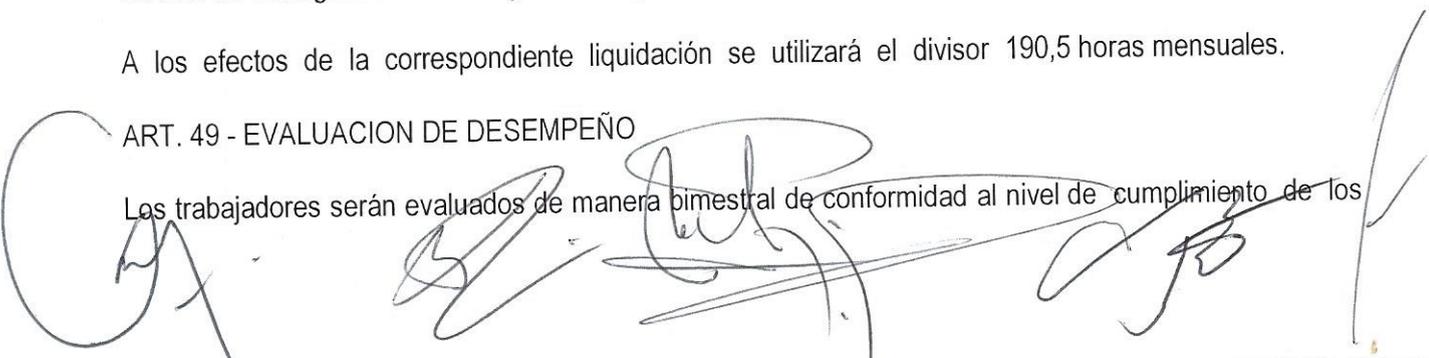
El empleador abonará con el 50% de recargo las horas extraordinarias en días hábiles de trabajo que excedan la jornada normal, y con el 100% las horas en exceso de la jornada normal que se cumplan en sábados después de las 13 hs y en días domingo.

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo lo dispuesto en el artículo de Emergencia o en la legislación vigente.

A los efectos de la correspondiente liquidación se utilizará el divisor 190,5 horas mensuales.

ART. 49 - EVALUACION DE DESEMPEÑO

Los trabajadores serán evaluados de manera bimestral de conformidad al nivel de cumplimiento de los



objetivos aquí establecidos, que se relacionan con indicadores de cumplimiento del Acuerdo del Nivel de Servicio (en adelante SLA) / Acuerdo de Nivel de Operación (en adelante OLA), calidad operativa, grado de conocimientos y habilidades de gestión demostradas.

A tal fin, se realizarán mediciones sobre el nivel de cumplimiento de dichos objetivos, los cuales se encuentran detallados en el Anexo A que se adjunta al presente convenio formando parte integrante del mismo.

Será considerado incumplimiento laboral grave registrar evaluación en la que se verifique un nivel de cumplimiento de objetivos inferior al ochenta por ciento, conforme lo dispuesto en el mencionado Anexo.

El nivel de cumplimiento de los objetivos por debajo del 80% del estándar definido en dos períodos en un año, o por debajo del 50% en una evaluación, será considerado a los efectos de la continuidad laboral del instalador.

ART. 50 – ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD

El trabajador percibirá un adicional por antigüedad equivalente a un 0,50% sobre el salario básico por cada año de servicio a favor del mismo empleador.

ART. 51 – ZONAS DESFAVORABLES

Se establece una compensación mensual para el trabajador que tenga su lugar de asiento en las localidades ubicadas en zonas desfavorables, cuyo porcentual será calculado sobre el sueldo básico. Se detalla a continuación las provincias afectadas y sus correspondientes porcentajes:

- 100% en Tierra del Fuego, Antártida e Islas del Atlántico Sur.
- 54% en Santa Cruz.
- 11% en Río Negro, Neuquén, La Pampa y Chubut.



ANEXO A - ESQUEMA DE COMPENSACIÓN VARIABLE

La compensación variable será calculada mediante un sistema de puntos otorgado a cada tarea.

Los puntos promedio diarios se calcularán como el cociente entre los puntos totales acumulados en el mes dividido los días esperados de trabajo de ese mes.

El plus de compensación variable se aplicará sobre el sueldo básico más el presentismo (en caso de corresponder).

Los puntos asignados a cada tarea tienen una relación directa con el esfuerzo promedio que la misma implica, la calidad con la que es realizada y la experiencia percibida por el cliente.

Días esperados de trabajo, son los días hábiles de trabajo (sábado computa medio días esperado de trabajo), excepto los días de licencia legal por vacaciones, accidente y enfermedad debidamente justificadas.

El variable se pagará a partir de alcanzar los 26 puntos promedio por jornada de trabajo esperada. El variable se calculará de acuerdo con la siguiente tabla:

Promedio Puntos x Día	Plus Compensación Variable
Entre 26 y 29 puntos	10%
Hatsa 32 puntos	20%
Hasta 35 puntos	30%
Hasta 38 puntos	40%
Hasta 41 puntos	50%
Más de 41 puntos	60%

Los puntos asignados a las tareas son los siguientes:

Tarea	Puntos
Desmante / Desconexion	2,5
Deco Flow en cliente existe	5
Service en garantía	6
Reinstalación	7
Acometida de Cobre mas moden XDSL	9
Acometida de FTTH mas ONT	9
RG + Acometida de Cobre mas moden XDSL	10
Acometida de Cobre mas moden XDSL mas deco FLOW	11
Acometida de FTTH mas ONT mas deco FLOW	11
RG + Acometida de Cobre mas moden XDSL mas deco FLOW	12

Los puntos están definidos conforme el tiempo estándar promedio, y cada punto representa 10 minutos. La incorporación de nuevas tareas a la tabla precedente, se realizará conforme este criterio.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left and several other initials and signatures on the right and bottom center.

Dichos puntos se verán afectados de la siguiente forma:

Calidad: Si la tarea realizada demanda un service posterior dentro de los 7 días (RP7) la misma no sumara puntos.

Experiencia del Cliente (NPS): Dependiendo del NPS transaccional los puntos otorgados por esa tarea se multiplicarán por un factor de corrección.

NPS		
Desde	Hasta	Factor de correccion
Menor a 35%		0,9
35%	45%	1
45%	55%	1,04
Mayor a 55%		1,08

En caso de que la medición NPS no pudiera ser efectuada, se computará como factor de corrección 1.

Solicitud de apoyo: Cuando la tarea se realiza con el apoyo de un segundo móvil los puntos otorgados por esa tarea se multiplicarán por un factor de corrección de 0,75.

Técnicos de apoyo: En caso de prestar tareas de apoyo el técnico sumara el 50% de los puntos que otorga la tarea en la que colabore

Al igual que en los técnicos WORK los puntos obtenidos serán afectados por los factores de corrección de Calidad y Experiencia del Cliente.

Ejemplo: A modo de ejemplo se simula un caso de la suma de puntos de un día.

Actividad	Cant	Puntos Brutos	Solicitud apoyo	RP7	Puntos Netos	Observaciones
Acometida de FTTH mas ONT	1	9	NO	NO	9	
Acometida de Cobre mas moden XDSL mas deco FLOW	1	11	SI	NO	8,25	Se descuenta el 25% por solicitud de apoyo, el apoyo suma 5,5 puntos
Deco Flow en cliente existe	1	5	NO	SI	0	Se descuenta la tarea por falla en menos de 7 dias
Deco Flow en cliente existe	1	5	NO	NO	5	
Reinstalación	1	7	NO	NO	7	
TOTAL					29,25	Este puntaje equivale al 20% adicional de remuneración

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

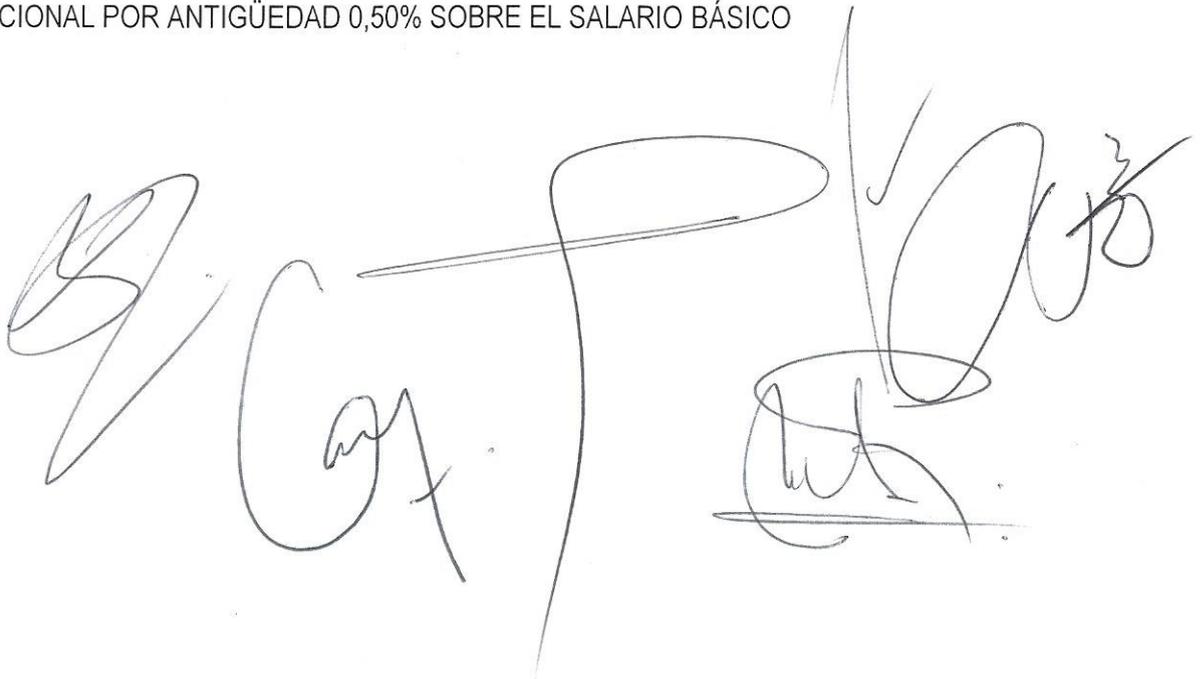
ANEXO B

ESCALA SALARIAL A MARZO 2023

SUELDO BASICO \$160.500.-

ADICIONAL PRESENTISMO PERFECTO: 20% SUJETO A CUMPLIMIENTO

ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD 0,50% SOBRE EL SALARIO BÁSICO

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned below the text.