

# Convención Colectiva de Trabajo

## 32/75-E

sábado 23 de mayo de 2009

### CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 32/75 – E

VIGENCIA: 1° DE JUNIO DE 1986

La presente publicación tiene por objeto reunir en un cuerpo a todas las cláusulas convencionales que regulan las condiciones de trabajo del personal de ENCOTEL, que se hallan en vigencia desde el día 1° de Junio de 1986.

El propósito así definido impuso la necesidad de escoger pautas integradoras de la diversidad de normas incluidas en los distintos Anexos que forman parte del Acta del 16-05-86, pautas que presentaron las dificultades propias de esa tarea ordenadora, habiéndose finalmente seguido las que a continuación se detallan:

1° Las cláusulas enumeradas en el Anexo I aparecen señaladas con un asterisco (\*).

2° Las cláusulas enumeradas en el Anexo II, que también están acompañadas por un asterisco (\*), se mencionan a título meramente informativo y con la leyenda aclaratoria que en cada caso corresponde.

3° Las cláusulas enumeradas en el Anexo III, están señaladas con dos asteriscos (\*\*).

4° Las cláusulas enumeradas en el Anexo IV, señaladas con tres asteriscos (\*\*\*), tendrán vigencia transitoria y serán aplicables hasta nueva notificación.

5° Fue mantenida la numeración original de cada cláusula, criterio este que provocó inevitables repeticiones, debiendo ser diferenciadas al citarlas con el número del artículo respectivo y acompañarla con el aditamento (t. o.) cuando sea pertinente, según los ejemplos que más adelante se darán.

6° Los asteriscos no deberán ser reproducidos al mencionar el artículo correspondiente, dado que solamente tienen por finalidad identificar su procedencia.

7° En otros casos se comprobará la alteración del orden correlativo en la numeración de los artículos, dificultad que resultó igualmente insalvable frente al propósito de mantener la unidad metodológica de las cláusulas incorporadas.

Por último corresponde ejemplificar respecto a la forma que deberán citarse los artículos del texto que se publica a saber: Art. De la C.C.T. 32/75 “E” o Art. (t.o.) de la C.C.T. 32/75 “E”, debiéndose en todos los casos identificarse el texto con la siguiente especificación: (Conf. B. E. N°).

## 1- PARTES INTERVINIENTES

· ARTICULO 1° - Son partes intervinientes en esta Convención Colectiva de Trabajo – la SECRETARIA DE ESTADO DE COMUNICACIONES y la EMPRESA NACIONAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS (ENCOTEL), en adelante denominadas “la empleadora”, por una parte, y por la otra la FEDERACIÓN OBREROS Y EMPLEADOS DE CORREOS Y TELECOMUNICACIONES (FOECYT), ASOCIACIÓN ARGENTINA DE TELEGRAFISTAS, RADIOTELEGRAFISTAS Y AFINES (AATRA) y la FEDERACIÓN DEL PERSONAL JERARQUICO Y PROFESIONAL DE LA SECRETARIA DE ESTADO DE COMUNICACIONES Y ENCOTEL (FEJEPROC).

## 2- APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN

Ámbito de Aplicación y Personal comprendido.

· ART 2° -Este Convenio Colectivo de Trabajo comprende a todas las personas que en virtud de nombramientos emanados de autoridad competente presten servicios remunerados en la SECRETARIA DE ESTADO DE COMUNICACIONES o en la EMPRESA NACIONAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS (ENCOTEL).

Asimismo, se encuentra incluido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo con sujeción a los regímenes especiales –que oportunamente se incorporarán a él-, el siguiente personal:

A) El que se desempeña en jurisdicción del Departamento Obra Social.

B) Encargados de estafeta

- C) El agente postal ambulante
- D) El personal docente de la Sección Capacitación del departamento Recursos Humanos y sus filiales del interior.
- E) El de guardahilos.
- F) El de radiocontralor técnico.
- G) El de vigilancia ( Seguridad).

Se encuentra excluido el personal del gabinete del Secretario de Estado que figure en tal carácter en el respectivo presupuesto.

· Artículo 3° -Clasificación del Personal.

1) Personal permanente:

Todos los nombramientos del personal comprendido en el presente Convenio, luego de transcurrido el plazo de estabilidad, invisten en carácter de permanente.

2) Personal no permanente

- A) Personal con contrato de trabajo a plazo fijo
- B) Personal con contrato de trabajo de temporada (temporero).
- C) Personal con contrato de trabajo eventual.

### 3- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Régimen de Ingreso (Ver Artículo 1° del Laudo del 22 de Julio de 1975 - Apéndice de la Presente Convención-.

· ART. 4 – No podrá ingresar:

- A) El que hubiese sido condenado por delito peculiar al personal de la administración pública.
- B) El fallido o concursado civilmente hasta que obtenga su rehabilitación.
- C) El que tenga pendiente proceso criminal.

D) El que se halla inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos hasta que cese esa inhabilitación.

E) El que hubiese sido exonerado hasta tanto fuera rehabilitado.

F) El que hubiese sido condenado por delito incompatible con el ejercicio de la función pública.

G) El que se encuentre en situación de inhabilidad o incompatibilidad de las previstas en el artículo 42.

· ART. 5° -El examen médico así como también el de competencia y el pedido de informes judiciales – policiales se efectuarán previo al ingreso del trabajador. Solamente podrá disponerse el ingreso sin haber cumplido los requisitos de este artículo, cuando así se resuelva por urgentes razones de servicio mediante disposición fundada. Los gastos que origine el cumplimiento de dichas exigencias, quedaran a cargo de la empleadora.

· Art. 6° -El ingreso se operará, sin excepción, en la categoría y sueldo inicial vigente, para la función con la cual se incorpora el trabajador.

· Art. 7° -En caso de fallecimiento de un trabajador se dará prioridad al nombramiento del cónyuge o hijo de aquel para designarlo en el cargo para el cual reúna los requisitos de ingreso establecidos en el presente convenio.

Para el cumplimiento de lo previsto en este artículo actuará una comisión permanente con representación de las Asociaciones Gremiales signatarias de este Convenio, la que resolverá en cada caso, la procedencia, de este derecho, de acuerdo con los antecedentes y situación socioeconómica de los postulantes.

Logrado el acuerdo de la citada comisión la designación debe efectuarse en un plazo no mayor de treinta (30) días.

· ART. 8° -Para ingresar con funciones comprendidas entre las categorías XIII a XVII y la de aprendices y mensajeros, se establece el siguiente procedimiento, siempre que los aspirantes hayan cumplido los requisitos establecidos en el presente régimen:

A) Primera prioridad: Trabajadores en actividad (temporeros, eventuales, contratados y encargados de estafeta).

B) Segunda prioridad: hijo o cónyuge de trabajador en actividad.

C) Tercera prioridad: hijo de trabajador jubilado.

D) Cuarta prioridad: ex empleados y ex encargados de estafeta cuyos egresos se hayan producido por renuncia y postulantes foráneos.

Dentro de cada una de las prioridades que se establecen, el de más alto concepto de evaluación.

· ART. 9° - Al producirse el ingreso de un trabajador a la RADIO NACIONAL, el jefe de la oficina en que pase a desempeñarse deberá proveerle un ejemplar del presente convenio y otro del folleto "Manual de Disposiciones Comunes a todo el personal.

Por otra parte, por intermedio de los organismos específicos, se dictarán cursillos especiales de capacitación para dicho personal.

· ART. 10 – El examen de ingreso establecido por el artículo 1° del laudo del 22 de julio de 1975 –ver Apéndice de esta Convención- se realizará conforme a las siguientes normas de procedimiento:

1) Los candidatos a ingresar en dependencias de Capital Federal y zona suburbana, lo rendirán en la División Desarrollo del Departamento Recursos Humanos.

2) Los candidatos a ingresar en dependencias ubicadas en la ciudad asiento del área central de los distritos, en las respectivas filiales de la Sección Capacitación del Departamento Recursos Humanos.

3) Los ingresantes en las restantes oficinas de jurisdicción de los distritos, lo rendirán en las mismas.

· ART. 11. – Para el eficiente desempeño de las funciones en las que se los designe, los trabajadores, ingresantes, deberán acreditar mediante examen médico las condiciones de salud y aptitudes físicas necesarias, tal como prevé el presente convenio.

· ART. 12 – Los trabajadores ingresantes –cualquiera sea el carácter de su designación- ocuparán el cargo en forma provisional de acuerdo con lo establecido en esta Convención Colectiva.

· ART. 13. – Los programas de exámenes de los aspirantes a ingreso y de los cursillos para ingresantes, se proyectarán de acuerdo con las especialidades y características de la fundación a desempeñar con la

participación de las asociaciones profesionales de trabajadores reconocidas signatarias del presente Convenio.

· ART. 14. – Egreso:

Los trabajadores egresarán por

A) Renuncia.

B) Medida, disciplina expulsiva.

C) Jubilación.

D) Fallecimiento

· (T.O.) ART. 15. – El trabajador que renuncie deberá hacerlo por telegrama colacionado dirigido a su jefe directo y deberá permanecer en servicio hasta que su renuncia sea aceptada por las autoridades pertinentes, - salvo que el superior lo autorice a cesar-. Este plazo nunca podrá ser mayor de treinta días y a su término, si aún no se hubiera dictado resolución al respecto, el trabajador podrá dejar de prestar servicios sin necesidad de autorización alguna, declarándose extinguida la relación del empleo.

· ART. 16. – Las medidas disciplinarias expulsivas se adoptarán de acuerdo con lo dispuesto en el capítulo “Régimen Disciplinario”, de este Convenio.

· ART. 17. – El trabajador que se acoja a los beneficios de la jubilación dejará de prestar servicio en la forma y dentro del término que se establece en este Convenio.

· (T.O.) ART. 18. – Cuando el trabajador reuniere los requisitos exigidos para obtener el porcentaje máximo del haber de la jubilación ordinaria, la empleadora podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndoles los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de este momento el trabajador deberá mantener la relación de trabajo hasta que la Caja otorgue el beneficio y por un plazo máximo de UN (1) año.

Concedido el beneficio, o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo, quedará extinguido sin obligación para la empleadora del pago de la indemnización por antigüedad que prevé el artículo 29 del presente Convenio.

La intimación a que se refiere el primer párrafo de este artículo implicará la notificación del preaviso establecido por las normas legales en vigencia, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual la empleadora deberá mantener la relación de trabajo.

· ART. 19. – NO RECOBRA VIGENCIA HASTA PROXIMAS PARITARIAS.

· ART. 20. – La empleadora está obligada a liquidar al personal que se jubile todos los beneficios estipulados en el presente convenio dentro de los cuarenta y cinco (45) días subsiguientes a la fecha en que se conceda la jubilación y a efectuar la pertinente comunicación a CAPRECOM.

· ART. 21. – Si la jubilación se dispusiera a solicitud del trabajador, éste podrá optar por el beneficio previsto en el artículo 18.

· ART. 22. – En los casos de cese para obtener la jubilación por invalidez, la empleadora abonará mensualmente al trabajador hasta tanto la Caja liquide el beneficio respectivo, el monto equivalente a la jubilación mínima vigente. En el supuesto que la jubilación por invalidez no fuera acordada o dicho beneficio limitado, el interesado será reincorporado en forma automática en condiciones similares a la de su anterior situación de revista y estará eximido de reintegrar los montos que le fueran anticipados por la empleadora en virtud de este artículo.

Este beneficio se liquidará en forma automática, aún cuando no medie petición del interesado.

· (T.O.) ART. 22. – Al cumplir TREINTA Y CINCO (35) años de servicios en la empleadora, el trabajador percibirá una gratificación por mayor dedicación, consistente en UN (1) mes de sueldo, equivalente a la remuneración que por todo concepto corresponda a la función y categoría en que reviste al momento de la percepción, por cada TRES (3) años de servicios. El monto total, no excederá de DIEZ (10) sueldos. Este beneficio podrá extenderse hasta un mínimo de TREINTA (30) años de servicios si las disponibilidades financieras de la Empresa lo permitieran.

· ART. 23. – NO RECOBRA VIGENCIA HASTA PROXIMAS PARITARIAS.

· ART. 24. – Para el caso de fallecimiento del trabajador, la o las personas que tengan derecho a percibir pensión, recibirán el importe mínimo vigente por ese concepto, en la proporción que le corresponda.

Este beneficio será abonado de inmediato y una vez que el o los derecho-habientes hayan satisfecho los requisitos que fijan las normas establecidas en materia de pensión. El expediente será tramitado con carácter de suma preferencia.

El monto de este adelanto será restituido a la empleadora en las condiciones establecidas en el artículo siguiente.

· ART. 25. – Si el trabajador cesara antes de obtener el beneficio previsional, la empleadora le abonará el 50% de su remuneración total, siempre que dicho porcentaje no sea inferior a la jubilación mínima; en caso contrario ese límite estará dado por el monto de esta última. Este beneficio deberá abonarse automáticamente a partir de los treinta (30) días del cese del trabajador a simple solicitud del interesado.

De la suma que la caja liquide, retendrá el importe que la empleadora hubiere anticipado y hará efectivo a esta el monto respectivo.

.. (T.O.) ART. 25. – En caso de muerte del trabajador, la empleadora abonará la indemnización que dispone el artículo (248) de la ley de Contratos de Trabajo (t.o. 1976).

· ART. 26. – NO RECOBRA VIGENCIA HASTA PROXIMAS PARITARIAS.

· ART. 27. – Además del beneficio del artículo anterior, se abonará a quien acredita haber efectuado gastos de sepelio y traslado: hasta la suma equivalente a seis (6) salarios del inicial que fija la categoría XVII de la presente Convención.

Los gastos a que se refiere esta norma, deben ser interpretados con sentido amplio, considerándose incluidos todos los provenientes de usos y costumbres sociales y/o creencias religiosas.

Cuando el traslado de los restos deba efectuarse desde el exterior del país las erogaciones resultantes serán reconocidas en su totalidad, no rigiendo a tal efecto el tope previsto en el párrafo primero.

· ART. 28. – Estabilidad.

Es el derecho del trabajador permanente de conservar el empleo, la jerarquía y nivel alcanzados –entendiéndose por tales la ubicación en el respectivo régimen escalafonario los atributos inherentes a los mismos

y la inamovilidad en la residencia siempre que el servicio lo permita, una vez confirmado de acuerdo con lo previsto en el artículo siguiente.

· ART. 29. – El personal gozará de la estabilidad que le otorga este Convenio y conservará su empleo en las condiciones que el mismo determina, después de seis (6) meses de servicios efectivos y continuos de su ingreso a la RADIO NACIONAL.

· (T.O.) Art. 29. – La indemnización que corresponda abonar como consecuencia de sanción expulsiva, en base a decisión judicial o administrativa, se liquidará de acuerdo con el artículo 245 de la Ley de Contrato de Trabajo o sus modificatorios.

· ART. 30. – La estabilidad de que el informa el artículo anterior es absoluta y dura mientras el trabajador preste servicios en RADIO NACIONAL.

· ART. 31. – Cualquier violación a las normas establecidas en el presente Convenio, como así también las resoluciones que afecten la carrera administrativa del trabajador y/o de sus derechos, habilita a éste a interponer los recursos pertinentes, sin perjuicio de los resarcimientos a que hubiese lugar.

· ART. 32. – A CONSIDERACIÓN MINISTERIO DE TRABAJO.

· ART. 33. – A CONSIDERACIÓN MINISTERIO DE TRABAJO.

· ART. 34. – Ordenada la reincorporación del trabajador por sentencia judicial o decisión administrativa la empleadora procederá a dictar el acto pertinente dentro del quinto día de notificada. Esta disposición será comunicada el primer día hábil inmediato siguiente, al interesado, quien tendrá treinta días corridos para optar por su reincorporación.

· ART. 35. – En el supuesto que el trabajador optare por ser indemnizado, la empleadora deberá hacer efectiva la suma que correspondiere dentro de un plazo no mayor de treinta días corridos, a partir de la fecha en que el trabajador hizo conocer su decisión.

· ART. 36. – El trabajador tendrá derecho a indemnización especial en los casos de traslados por cambio de destino, gastos y por daños originados en o por actos de servicios.

· ART. 37. – La estabilidad referida a la permanencia del trabajador cesa:

A) Por renuncia del trabajador.

B) Por medida disciplinaria expulsiva

C) Por jubilación.

· ART. 38. – A CONSIDERACIÓN MINISTERIO DE TRABAJO.

· ART. 39. – NO RECOBRA VIGENCIA HASTA PROXIMAS  
PARITARIAS.

· ART. 40. – El trabajador que hubiere dejado de pertenecer a RADIO NACIONAL por renuncia, podrá ingresar nuevamente siempre que cumpla las condiciones establecidas por este Convenio y cuando hubiera acreditado antecedentes administrativos favorables durante su anterior situación

El trabajador exonerado de RADIO NACIONAL podrá reingresar si a tal fin hubiese obtenido su rehabilitación y satisfecho los requisitos comunes de ingreso. Dicho reingreso se efectuará en todos los casos de acuerdo con lo establecido en el artículo 6° de este Convenio.

La rehabilitación sólo se podrá disponerse a solicitud del interesado, después de los tres (3) años de aplicada la sanción. En todos los casos, deberá mediar dictamen favorable de la respectiva Junta de Disciplina.

· ART. 41. – Deberes y prohibiciones.

Sin perjuicio de los deberes que particularmente impongan las leyes, decretos y resoluciones especiales, en tanto éstos no se opongan o modifiquen la presente Convención Colectiva de Trabajo, el personal está obligado:

A) A la prestación personal del servicio con eficiencia, capacidad y diligencia, en el lugar, condiciones de tiempo y forma que determinen las disposiciones reglamentarias correspondientes.

B) A observar, en el servicio y fuera de él, una conducta decorosa y digna de la consideración y de la confianza que su estado oficial exige.

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

D) A obedecer toda orden emanada de un superior jerárquico con atribuciones y competencia para darla, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio.

E) A guardar secreto de todo asunto del servicio que debe permanecer en reserva en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aún después de cesar sus funciones

F) A promover las acciones judiciales que correspondan cuando fuere objeto de imputaciones delictuosas, salvo que la autoridad competente lo exima de tal obligación cuando en el sumario pertinente quede evidenciada la corrección del o de los trabajadores acusados y la falsedad de las imputaciones vertidas. En caso de que el trabajador deba querellar por hechos delictuosos que se le hayan imputado infundadamente en el ejercicio de sus funciones, la empleadora debe asumir su representación cuando mediare pedido de parte.

En caso de resultar imposible ejercer dicha representación, la empleadora tomará a su cargo las costas emergentes de regulación judicial que se encuentre firme, a cuyo efecto deberá presentar el trabajador el testimonio respectivo.

G) A declarar sus actividades de carácter profesional comercial, industrial, inclusive cooperativas, y otras con fines de lucro, a efectos de establecer sí son compatibles con el ejercicio de sus funciones, encuadrándose asimismo, en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad.

H) A excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad y/o concurra en incompatibilidad moral.

I) A mantener permanentemente actualizada la información referente al domicilio.

J) A prestar el auxilio que se requiera en los casos de peligro grave o inminente para las personas o para las cosas de la empleadora.

K) A permanecer en el cargo en caso de renuncia por el lapso que determina el Convenio.

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

· ART. 42. – Queda prohibido al personal:

A) Patrocinar trámites o gestiones administrativas vinculadas con la empleadora referentes a asuntos de terceros que encuentren o no oficialmente a su cargo, hasta un año después del egreso.

B) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la empleadora o que sean proveedores o contratistas de la misma.

C) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones, celebradas u otorgadas por la empleadora, excepto cuando se tratare de contrataciones de transporte de correspondencia y distribución de encomiendas o de locación de inmuebles, documentada que sea la imposibilidad de contratar con terceros, circunstancia que será debidamente probada en las actuaciones respectivas, bajo responsabilidad del funcionario competente que interviniera en cada caso.

D) Mantener vinculaciones que le representen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la empleadora.

E) Realizar propaganda o coacción política con motivo, o en ocasión del desempeño de su cargo. Esta prohibición de realizar propaganda no excluye el ejercicio regular de la acción política que el trabajador efectúe de acuerdo con sus convicciones siempre que no se encuentre en cumplimiento de sus funciones.

F) Difundir por cualquier medio y sin previa autorización superior, informes relativos a la esfera administrativa y/o empresaria.

G) Realizar o propiciar actos incompatibles con las normas de la moral, urbanidad y buenas costumbres, en cuanto trascienden el ámbito privado.

· ART. 43. – Evaluación de méritos.

El personal será calificado –evaluación de meritos- mediante el régimen vigente o el que se establezca en su reemplazo con la intervención de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, el que deberá ser elaborado dentro de un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días, de homologado el presente Convenio Colectivo.

· ART. 44. – La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo formará una subcomisión con el propósito de proyectar y someter por su intermedio a consideración superior manuales de procedimiento para las funciones incluidas en las categorías XIII a XX y menores, del presente Convenio.

· ART. 45. – Carrera Administrativa.

El trabajador tiene derecho a ser promovido, siguiendo la escala ascendente de las categorías que establece el escalafón del presente Convenio, según el orden de mérito que tuviere. A ese efecto será calificado periódicamente no menos de una vez al año.

La calificación será el resultado de dos instancias jerárquicas.

· ART. 46. – El trabajador que pase a desempeñarse en funciones técnicas, deberá contar con el respectivo título habilitante, extendido por establecimientos oficiales u oficialmente reconocidos, incluyendo a la Sección Capacitación de la empleadora y sus filiales.

· ART. 47. – Si por causas ajenas a la voluntad del trabajador, razones o necesidades del servicio no previstas en el presente Convenio, se dispusiere su pase a una función de menor jerarquía administrativa, este continuará revistando en el nivel jerárquico y con la retribución que por todo concepto percibía en su anterior posición, con los beneficios o modificaciones que le correspondan en el futuro.

Esa nueva ubicación deberá hacerse en el lugar más próximo a su situación de revista anterior y en ningún caso implicará traslado de domicilio del trabajador ni podrá significar la asignación de tareas que no resulten acordes con aquella posición jerárquica, la que deberá ser restituida en la primera vacante que se produzca y en las condiciones aquí determinadas.

Estarán también incluidos en los alcances del presente artículo, los trabajadores afectados por medidas orgánico estructurales, siempre que la posición perdida estuviera desempeñada en forma titular.

· (T.O.) ART. 47. – Los trabajadores comprendidos en las Categorías 1 a 8 de la presente Convención Colectiva de Trabajo, percibirán el importe resultante del DOS POR CIENTO (2%) de la retribución total inicial de la Categoría de Revista, por cada año de servicio.

Este suplemento se ajustará a contar del 1º de mes siguiente de la fecha de cumplimiento de años de servicio.

Los menores serán promovidos a contar de la fecha en que cumplan 16, 17 y 18 años de edad.

· ART. 48. – Si el cambio de funciones y/o traslado fuera dispuesto a solicitud del interesado, fundado en causas de índole privada, no se dispondrá la rebaja de haberes cuando existan razones de fuerza mayor y previo dictamen de la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo,

debiendo el trabajador permanecer estacionario en el sueldo hasta tanto sea superado por escalafón.

- ART. 49. – La carrera administrativa del personal se llevará a cabo de acuerdo con las normas vigentes o las que se establezcan con intervención de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Este nuevo régimen deberá estar preparado dentro de los ciento ochenta (180) días de homologado el presente Convenio.

La selección de candidatos para cubrir cargos vacantes de las categorías I A XII excluidos profesionales GRUPOS: A, B y C de este Convenio, se realizará conforme a las normas vigentes o las que se establezcan en su reemplazo con la intervención de la citada Junta. En dicho régimen deberá garantizarse a todos los trabajadores la carrera administrativa natural, de acuerdo con sus aptitudes y la pertinente intervención previa a la designación de los organismos que correspondiere, a efectos de asegurar la absoluta vigencia de ese derecho.

- ART. 50. – A efectos de estructurar la carrera administrativa de los trabajadores, la empleadora deberá iniciar –dentro de los ciento ochenta (180) días de homologado el presente Convenio-, las tareas tendientes a la evaluación de puestos. Las organizaciones signatarias del presente Convenio tendrán participación en la misma.

· ART. 51. – Como medida tendiente a posibilitar que el personal en condiciones reglamentarias pueda ocupar funciones comprendidas en las categorías I al XII, excluidos profesionales GRUPOS: A, B, y C, la empleadora con intervención de la JUNTA NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO estructurará un régimen que permita a los trabajadores conocer con la suficiente antelación los nombres de los candidatos seleccionados para ocupar las vacantes que se produzcan, con el objeto de que, en tiempo y forma puedan interponer los recursos pertinentes. Con respecto a los cambios de designación de las Categorías XVII al XIII, incluidos profesionales GRUPOS: A, B y C y a Menores, se estructurará un régimen adaptado a las características propias de las respectivas funciones, con intervención de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo.

.. (T.O.) ART. 51. – El personal comprendido en las Areas Administrativas; Limpieza; ..... del presente Convenio cumplirá TREINTA Y CINCO (35) horas semanales de labor.

El personal comprendido en las Areas de Transmisión, Técnicos;Técnicos Operadores; Locutores; Periodistas; Productores;

Sistemas ; ..... del presente  
Convenio cumplirá TREINTA (30) horas semanales de labor.

Este beneficio es excluyente de lo dispuesto en los artículos 54 y 135,  
referente al régimen y pago de recargos u horas extraordinarias.

La jornada no podrá ser fraccionada y será cumplida en un solo turno,  
salvo razones de servicio debidamente fundadas que lo justifiquen y  
previa autorización superior; en tal caso el agente será retribuido con el  
DIECISIETE POR CIENTO (17%) de la remuneración total que perciba,  
no debiendo afectar esa medida la estabilidad en la base o fuente de  
trabajo de otros agentes.

· ART. 52. – Dentro de los noventa (90) días de homologado el  
presente Convenio, con intervención de la Junta Nacional de  
Relaciones del Trabajo, la empleadora pondrá en vigencias un régimen  
de coberturas interinas de cargos directivos, que permita reemplazar a  
los titulares con otros funcionarios o candidatos que reúnan las  
necesarias condiciones de idoneidad y demás requisitos indispensables  
para aquel fin.

· ART. 53. – La empleadora podrá habilitar con sujeción a las  
necesidades del servicio, mesas examinadoras para evaluar aspirantes  
a revistar en las distintas funciones comprendidas en las Categorías 1 a  
8 del presente Convenio, quienes encontrándose en condiciones  
reglamentarias así lo soliciten.

Estas mesas examinadoras deberán constituirse en el lugar de trabajo  
con la presidencia del jefe respectivo.

· ART. 54. – El personal que deba cumplir con el servicio militar o  
fuera incorporado obligatoriamente a las Fuerzas Armadas –deberá ser  
reemplazado de inmediato cuando las disponibilidades presupuestarias  
lo permitan- conservará su condición estatutaria con todos los  
derechos que ella determina y percibirá el cincuenta por ciento (50%)  
de los sueldos, bonificaciones y/o retribuciones adicionales que  
determina el presente Convenio en el caso de los trabajadores solteros  
y el ciento por ciento (100%) en el caso de los casados.

El personal que se incorpora a las fuerzas de seguridad oficialmente  
autorizadas, para cumplir con el servicio militar, percibirá la diferencia  
entre la retribución que se le asigne por dichos servicios y la que le  
corresponda por el cargo en que reviste en la SECRETARIA DE  
ESTADO DE COMUNICACIONES o en la EMPRESA NACIONAL DE  
CORREOS Y TELÉGRAFOS, de acuerdo con lo expresado en el párrafo  
anterior, según fuere soltero o casado.

· ART. 55. – Derechos.

El personal goza de los siguientes derechos fundamentales de acuerdo con las normas que reglamentan su ejercicio:

- A) A la retribución justa.
- B) A la estabilidad
- C) A igualdad de oportunidades en la carrera administrativa.
- D) A la capacitación.
- E) A las licencias.
- F) A los recursos contra actos que puedan lesionar sus derechos.
- G) A la jubilación.
- H) Asociarse con fines culturales, sociales y gremiales.
- I) A los beneficios que otorga el estatuto de la Obra Social de la empleadora.
- J) A los beneficios de carácter general o particular que establezca el presente Convenio u otras disposiciones que los otorguen en el futuro.

· ART. 56. – NO RECOBRA VIGENCIA HASTA PROXIMAS PARITARIAS.

· ART. 57. – Los trabajadores en servicio, los que ingresen, los reingresantes que tengan servicios prestados en organismos nacionales, provinciales, municipales y o instituciones, entidades o empresas privadas que hubieran sido incorporadas al patrimonio nacional o alguno de cuyos servicios fueran absorbidos por el estado – cuando su ingreso a la RADIO NACIONAL responda a esta circunstancia- como así también en la ex Asociación Mutualista de Previsión Social y en el Departamento Obra Social de la empleadora, será ubicado en el sueldo inicial de la categoría que corresponda, debiendo permanecer en esta situación hasta tanto le sean acumulados dichos servicios, en consecuencia con las normas que rigen la materia o la reglamentación que se dicte en el futuro. Asimismo, los trabajadores que por causas que no le fueran imputables hubiese sufrido interrupción en la prestación de servicios, podrán solicitar se le acredite a su antigüedad el o los lapsos de alejamiento, a los efectos de

su reconocimiento escalafonario, licencias y demás beneficios que le otorgue este Convento.

- ART. 58. – El personal que fuera nombrado para desempeñar funciones excluidas del ámbito de aplicación de la presente Convención, - siempre que tal designación emanara de autoridad competente distintas a las de la SECRETARIA DE ESTADO DE COMUNICACIONES y/o EMPRESA NACIONAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS y que a su vez dicha autoridad dispusiera la retención del cargo que desempeñe en aquéllas – será escalafonado de acuerdo con las modalidades de las categorías a la cual pertenece, durante el lapso que ejerza dichas funciones y mantendrá el derecho a ser considerado en las promociones que hagan a su carrera administrativa. A su término se reintegrará a la función y categoría que le corresponda. Igual derecho asistirá a los trabajadores que con auspicio de la empleadora, pasaren a cumplir funciones en el exterior.
- ART. 59. – A los encargados de estafetas, personal con contrato de trabajo de temporada (temporero) y de trabajo eventual que fuera designado con carácter efectivo en alguna de las funciones previstas en el presente Convenio, corresponde reconocerles su antigüedad en forma inmediata.
- ART. 60. – A CONSIDERACIÓN MINISTERIO DE TRABAJO.
- ART. 61. – El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo podrá recargarse en su jornada diaria, previa autorización superior, hasta un máximo de tres (3) horas, debiendo en tal caso ser retribuido conforme a lo prescripto en el artículo 140 del presente. Todo recargo superior a treinta (30) minutos será considerado a los efectos del pertinente pago, como hora entera.
- ART. 62. – Los horarios asignados al trabajador deben ser fijados de antemano con la anticipación necesaria y hacerlos saber a los trabajadores mediante anuncio colocado en el registro de asistencia y/o notificación personal.
- ART. 63. – No podrán ocuparse a menores de catorce (14) años a dieciocho (18) años, en ningún tipo de tareas durante más de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales, de lunes a sábado.
- ART. 64. – Todo trabajador de la empleadora gozará del descanso semanal o hebdomadario, según el régimen que se establece en este Convenio y disposiciones legales que se encuentren vigentes o se dicten en el futuro mejorándolo.

· ART. 65. – El trabajador tiene derecho a gozar de un plazo de treinta minutos para alimentarse, al promediar la jornada dentro de su horario habitual; este lapso se ampliará a cuarenta y cinco minutos cuando el horario de labor fuera nocturno o le obligara a almorzar o cenar. En aquellas circunstancias que no sea posible otorgar el aludido beneficio al promediar la jornada, el mismo se podrá conceder fuera de ese lapso, debiendo en todos los casos contarse con la aprobación del trabajador.

#### REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y PERMISOS

· ART. 66. – Fijase el presente régimen de licencias, justificaciones y permisos para el personal RADIO NACIONAL cualquiera fuera la forma de retribución.

Al trabajador no permanente – artículo 3º - se lo excluye de los beneficios detallados en el artículo 94 incisos a), b), c), d), g), h), i), m) y n).

· ART. 67. – La licencia anual por vacaciones es obligatoria e irrenunciable. Se acordará por año calendario vencido con goce integro de haberes de acuerdo con las siguientes normas:

A) Podrá ser transferida al año siguiente, cuando razones excepcionales de servicio, debidamente fundamentadas así lo justificaren, debiendo ser concedida indefectiblemente en los primeros CIENTO VEINTE (120) días del año siguiente, salvo que el beneficiario prefiera acumularla con la correspondiente a dicho año. En ningún caso dicha licencia podrá ser postergada por DOS (2) años consecutivos.

B) La licencia por vacaciones podrá ser fraccionada en DOS (2) períodos por necesidades del servicio o a simple solicitud del trabajador, formulada con la debida anticipación, aún en el caso de que por excepción se acumule a la del año anterior.

C) El personal podrá hacer uso de vacaciones a partir del año calendario siguiente al de su ingreso cuando haya cumplido seis (6) meses de antigüedad. Esta primera licencia se otorgará en forma proporcional al lapso de servicio cumplido durante el año calendario vencido, a razón de 1/6 parte de la licencia anual mínima por cada mes o fracción mayor de quince (15) días trabajados.

D) En los casos en que se produzca el cambio de funciones de trabajadores que se encuentren comprendidos en regímenes especiales –o a la inversa- o bien se desempeñen en ellas accidentalmente por necesidad del servicio, la licencia por descanso se acordará en forma proporcional de acuerdo con el tiempo trabajado en

cada función..

Para establecer la proporcionalidad se multiplicarán la cantidad de días trabajados en cada función por el total de la licencia que le hubiera correspondido al finalizar el año en cada una de ellas, dividiendo ambos productos resultados determinará la cantidad de días que corresponde otorgar.

E) El trabajador que presente renuncia a su cargo o sea separado del mismo por cualquier causa, tendrá derecho al cobro de la parte de licencia, proporcional al tiempo trabajado en el año calendario en que se produzca la baja, a cuyos efectos se multiplicarán la cantidad de días de licencias que le hubiera correspondido al finalizar el año, por el número de días trabajados – incluidos, sábados, domingos, feriados y días de licencia con goce de sueldo – dividiendo el producto por 360.

Se tomarán en cuenta solamente las cifras enteras desechando las fracciones. Además tendrá derecho al cobro de la licencia que pudiera tener pendiente de utilización por el año

F) En caso de fallecimiento del trabajador sus derechos-habientes percibirán las sumas, que pudieran corresponder por licencias no utilizadas, en base de procedimiento del inciso e).

G) La licencia anual por descanso no podrá ser utilizada a continuación de licencias extraordinarias sin goce de haberes (artículos 100, 103, 108 y 109 de esta Convención y 2º del laudo del 22 de julio de 1975 – ver Apéndice del presente Convenio-) o con goce de haberes ( artículos 99 y 110), o después de una suspensión disciplinaria o cautelar mayor de TREINTA (30) días, debiendo mediar no menos de UN (1) mes de trabajo hasta su iniciación. Si razones de tiempo no hacen posible su utilización dentro del año calendario, se autorizará su postergación para el siguiente.

H) Cuando por razones de enfermedad (artículos 76 y 78), el trabajador no puede hacer uso de licencia por descanso (vacaciones), se autorizará su postergación para el año siguiente. En ambos casos regirá lo previsto en el inciso a) párrafo 2º.

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

J) Las licencias se solicitarán por anticipado, en la primera quincena de octubre de cada año y su concesión será anticipada con no menos de

SESENTA (60) días de anticipación con respecto a la fecha de iniciación. Estas licencias podrán ser permutadas con las de otro trabajador de la misma función y oficina y/o sector, sin otro requisito que el mutuo consentimiento de los permutantes. A los fines del inciso k) se respetarán los turnos acordados en la planificación original.

K) Las licencias por vacaciones se otorgarán de forma tal que, para cada trabajador, le corresponda el goce de estas, por lo menos en una temporada de verano, cada TRES (3) períodos.

· ART. 68. –El término de la licencia anual por vacaciones para el personal permanente – artículo 3° punto 1 – será:

A) De CATORCE (14) días corridos, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de SEIS (6) meses y no exceda de CINCO (5) años.

B) De DIECISÉIS (16) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de CINCO (5) años y no exceda de DIEZ (10) años

C) De VEINTE (20) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de DIEZ (10) años y no exceda de QUINCE (15) años.

D) De VEINTICINCO (25) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de QUINCE (15) años y no exceda de VEINTE (20) años.

E) De TREINTA (30) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de VEINTE (20) años.

F) Los operadores tele-cable-radiotelegráficos gozarán de vacaciones mínimas de TREINTA (30) días corridos, con percepción íntegra de haberes, incluyendo a radiofonistas telefonogramistas y teletipistas.

Aquellos trabajadores incluidos en otros regímenes legales podrán optar por el beneficio que más le convenga

· ART. 69. – Para el trabajador no permanente –artículo 3° punto 2- (con contrato de trabajo de temporada –temporero-, con contrato de trabajo eventual y con contrato de trabajo fijo) el régimen de vacaciones será el siguiente.

A) Cuando el período total de desempeño sea inferior a SEIS (6) meses, se le abonará a la finalización del ciclo de un trabajo la remuneración correspondiente a UN (1) día de descanso por cada VEINTE (20) días trabajados.

B) Cuando el lapso de desempeño supere los SEIS (6) meses y no exceda de UN (1) año, se aplicara la proporción determinada en el artículo 67, inc c) del presente convenio.

El plazo de licencia resultante se acordará en una sola vez de manera tal que el último día de descanso coincida con el último de desempeño

C) Cuando el período de desempeño supere el año de trabajo, corresponderá aplicar las escalas determinadas en el artículo 68.

· ART. 70. – Los menores de edad, de uno u otro sexo, gozaran de un periodo mínimo de licencia anual, no inferior a quince (15) días corridos.

· (T.O.) ART. 70. – Por afecciones que inhabiliten para el desempeño del trabajo y para los casos de intervenciones quirúrgicas, exceptuando la cirugía menor a que hace referencia el artículo 69, se concederá:

A) Hasta VEINTICUATRO (24) meses continuos o discontinuos para una misma o distinta afección, con percepción íntegra de haberes.

B) Dentro de los últimos (6) meses del término fijado en el inciso a), el trabajador será reconocido por una Junta Médica en la Dirección Nacional de Reconocimientos Médicos, la que deberá determinar de acuerdo con la capacidad laborativa del mismo las funciones que podrá desempeñar o su retiro definitivo.

C) En caso de incapacidad total y permanente dictaminada por la citada Junta Médica se aplicarán las Leyes de Previsión y Ayuda Social correspondiente, las que deberá tramitar el trabajador ante las respectivas cajas.

D) Cuando el trabajador se reintegre al servicio una vez vencida la licencia, no podrá utilizar una nueva licencia de este carácter hasta después de transcurridos TRES (3) años, salvo que una Junta Médica del Organismo de la Dirección Nacional de Reconocimientos Médicos lo aconseje, en cuyo caso se le acordarán hasta QUINCE (15) meses de licencia con goce íntegro de haberes. A su vencimiento y no habiendo recuperado sus condiciones físicas, deberá someterse a las leyes de previsión social.

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

F) La dirección Nacional de Reconocimiento Médicos es la única autorizada para disponer el alta del trabajador, sin cuyo requisito este no podrá reintegrarse a sus tareas. En aquellas localidades donde no existen médicos o delegaciones del organismo oficial mencionado el “alta” será dispuesta por el profesional –o quien lo haya reemplazado– que concediera la o las licencias, sin perjuicio de elevarse los antecedentes clínicos para su convalidación por parte de la Dirección Nacional de Reconocimientos Médicos pertinentes.

G) Igualmente podrá ordenar cambio de tareas o de destino del trabajador si lo conceptúa necesario para el total restablecimiento del mismo. Asimismo podrá conceder para idénticos fines una reducción en las horas de labor tratándose de accidentes de trabajo, a fijar en cada caso. El tiempo de esta franquicia será fijado exclusivamente por la citada Dirección Nacional de Reconocimientos Médicos.

H) La franquicia del inciso anterior será concedida por la dirección Nacional de Reconocimientos Médicos aunque no haya mediado licencia por el presente artículo, previa autorización para el examen médico otorgada por la empleadora.

· ART. 71. – Cuando el trabajador se hallare cumpliendo una comisión o misión oficial fuera del lugar habitual donde desempeña sus tareas, no se computará en el término del artículo que antecede el tiempo normal empleado en los viajes de ida y vuelta que le ocasionen los traslados aunque la licencia se fraccione en dos períodos. Al término de la licencia deberá justificar su traslado mediante certificación de una dependencia de la empleadora o la Policía de la localidad.

El personal en comisión, excepto el afectado como refuerzo de dotaciones en zonas turísticas a más de 50 kilómetros de su asiento habitual y que por necesidades del servicio u otros factores esté imposibilitado de regresar a su base durante el lapso que dure la comisión, tendrá derecho al finalizar la misma de UN (1) día franco por cada QUINCE (15) días o fracción mayor de SIETE (7) que hubiere permanecido alejado de su base, hasta un máximo de CINCO (5) días. Este beneficio alcanzará también a los guardahilos y personal que realiza vida de campamento.

El personal comisionado como refuerzo en zonas turísticas, a más de CINCUENTA (50) kilómetros de su base, tendrá derecho a goza del mismo beneficio del párrafo anterior, pero con un máximo de TRES (3) días, siempre que complete el término de la comisión, salvo que la interrupción obedezca a razones de servicio.

En cada caso de traslado o adscripción del trabajador a mas de CINCUENTA (50) kilómetros de su base, cuando ello implique cambio de domicilio, tendrá derecho a usufructuar franco el día hábil inmediato anterior al del cumplimiento de la medida y DOS (2) días hábiles inmediatos posteriores al arribo a su nuevo destino.

Este beneficio alcanza también a los trabajadores comisionados o adscriptos a los centros de capacitación de la empleadora, otorgándosele TRES (3) días, siempre que hayan cumplido el ciclo lectivo.

· ART. 72. – Se considera condición especial de trabajo la tarea del personal que realiza “giras” de inspección, fiscalización, verificación de servicios, análisis de organización, métodos y/o normas de trabajo, estudio, proyecto y supervisión de obras y tareas afines y/o diligenciamiento de expedientes, destacado a más de CINCUENTA (50) kilómetros de su base. A tal efecto se entiende “por gira” el desplazamiento del trabajador comisionado a un lugar prefijado, desconociéndose si por imperio de las tareas a su cargo lo debe hacer a otro no previsto inicialmente, o bien que deba constituirse en dos o más dependencias determinadas y regresar a su base. A este personal, sin perjuicio de corresponderle los restantes beneficios contenidos en el presente Convenio se le asignan los siguientes:

A) UN día hábil de franco antes de iniciar la “gira”, si la misma le ha sido notificada para su salida con una antelación mayor a 24 horas. A su regreso o finalización de dicha gira, se le otorgará UN DIA HABIL de franco por cada QUINCE o fracción mayor de SIETE que haya permanecido alejado de su base y hasta un máximo de CUATRO DIAS.

B) Sí por razones de servicio el trabajador debe iniciar una gira antes de las 24 horas de ser notificado, que no le permita hacer uso del franco previo que estipula el inciso precedente, este beneficio se le computará a su regreso, si su permanencia fuera de la base sobrepasó los SESENTA (60) DIAS CORRIDOS.

C) Cuando el trabajador permanezca en “gira” más de SESENTA (60) días corridos, tendrá derecho a interrumpir sus tareas y regresar a su base por un lapso de hasta CINCO (5) días hábiles, con prestación de servicios, y gozará de los beneficios fijados precedentemente al concluir su comisión. A aquel fin, el tiempo que demande el viaje desde su lugar accidental de trabajo a su residencia, y viceversa, se considerará jornada de trabajo, reconociéndosele los gastos de pasajes respectivos.

Los beneficios estipulados precedentemente excluyen los que fija el artículo que antecede de la presente Convención Colectiva de trabajo.

... (T.O.) Art. 72. – En caso de enfermedad profesional contraída en acto de servicio o en el caso de accidente de trabajo, se concederá:

A) Hasta UN (1) año de licencia en forma continua o discontinua, para una misma o distinta afección, con goce integro de haberes.

B) Vencido este plazo, subsistiendo la o las causales que determinaron la o las licencias, se efectuará una Junta Médica en la Dirección Nacional de Reconocimientos Médicos la que determinará la presunta incapacidad del trabajador.

C) Si de la misma no sugiere la incapacidad se otorgará el alta del trabajador con reintegro a sus tareas habituales o recomendará cambio de tareas o de destino y/o reducción de horario si lo conceptúa necesario para el total restablecimiento del trabajador.

D) Si sugiera incapacidad parcial transitoria o permanente se adecuarán las tareas del trabajador a su nuevo estado.

E) Si la incapacidad fuese total y permanente, se recomendará la aplicación de la ley previsional respectiva.

F) Cuando una enfermedad profesional a un accidente de trabajo motivare el alejamiento del trabajador de sus tareas habituales por un lapso ininterrumpido mayor de TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días, al término de éstos se realizará una Junta Medica en la Dirección Nacional de Reconocimientos Médicos, la que determinará la incapacidad total o parcial de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 9688 y disposiciones complementarias.

G) Si la Junta Médica determinara que el trabajador no estuviera en condiciones de reintegrarse a sus tareas, aún cambiándose o adecuándolas, se le concederá al mismo una prórroga de hasta UN (1) año sin goce de haberes. Vencido este plazo, se realizará una nueva Junta Médica la que deberá expedirse en forma definitiva. Sí como

consecuencia de ello resultare una incapacidad total y permanente, procederá la aplicación del inciso e); en el supuesto de que no resultare aplicable la ley previsional respectiva o el trabajador se negare a acogerse al beneficio jubilatorio pertinente, se aplicará lo dispuesto por el artículo 211 de la ley de contrato de trabajo.

H) Cualquier accidente sufrido por el trabajador en el trayecto del domicilio del mismo al lugar de trabajo o viceversa, siempre que el recorrido no se haya interrumpido en interés-particular del trabajador o por cualquier razón extraña al trabajo, será causal para incluir la licencia que fuese necesario concederle, con cargo al presente artículo.

I) La denuncia del accidente de trabajo deberá efectuarse ante la autoridad administrativa del organismo en que desempeña el trabajador inmediatamente de ocurrido aquél.

Cuando el accidente se produzca conforme a lo previsto en el inciso h) deberá hacerse la denuncia respectiva ante autoridad policial, dentro de las VEINTICUATRO (24) horas de producido. En ambos casos se hará por sí o por terceros.

J) En todos los casos para poder incluirse la licencia en el presente artículo, el pedido efectuado ante la Dirección Nacional de Reconocimientos Médicos debe ir siempre acompañado de la respectiva constancia sumarial.

K) La Dirección Nacional de Reconocimientos Médicos es el único organismo autorizado para disponer el alta del trabajador, sin cuyo requisito este no podrá reintegrarse a sus tareas.

· ART. 73. – Para establecer la antigüedad del trabajador se computarán los años de servicios prestados en la ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL, PROVINCIAL, MUNICIPAL, incluso los “ad-honorem”, o en entidades privadas, cuando en este último caso se haya hecho el cómputo de servicios en la respectiva Caja de Previsión Social.

A los efectos del reconocimiento de la antigüedad acreditada en entidades privadas y hasta tanto la correspondiente Caja extienda las certificaciones respectivas, los trabajadores deberán presentar una declaración jurada acompañada de una constancia extendida por el o los empleadores en la que se justifiquen los servicios prestados a partir de los 18 años de edad y, asimismo el comprobante que acredite la iniciación del trámite ante la respectiva Caja mencionada en el párrafo anterior. En los casos de trabajadores autónomos deberán presentar un certificado de la Caja respectiva.

Esta antigüedad podrá acrecentar la licencia ordinaria por descanso (vacaciones) a partir del momento en que sean oficialmente reconocidos los servicios computables por parte del organismo específico del personal.

En lo que respecta al personal retirado o dado de baja de las Fuerzas Armadas de la Nación, Gendarmería, Nacional, Institutos Penales, Policía Federal y Prefectura Nacional Marítima, lo mismo que a jubilados y retirados de la Administración Nacional, Provincia o Municipal que ocupen cargos en la empleadora, se le computará su anterior antigüedad a los efectos de la utilización de la licencia pro vacaciones. A este fin se tendrá en cuenta únicamente los años efectivos de servicio.

· ART. 74. – La licencia anual del trabajador se interrumpe únicamente en los siguientes casos:

A) Por enfermedad del trabajador o maternidad. Deberá continuar en uso de licencia interrumpida en forma inmediata al alta médica respectiva.

B) Por encontrarse comprendido en los beneficios del artículo 105 del presente Convenio.

C) Por razones imperiosas de servicio debidamente fundadas, en cuyo caso, si el trabajador se encontrara alejado del lugar de su residencia habitual, le serán reconocidos los gastos que origine su retorno y no le serán computados los días de viaje, a los efectos de la licencia. En ninguno de los tres casos se considerará que existe fraccionamiento.

· ART. 75. – Para el tratamiento de afecciones comunes, incluidas operaciones quirúrgicas menores, y por accidentes acaecidos fuera del servicio se concederá a los trabajadores hasta CUARENTA Y CINCO (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo podrá prorrogarse hasta la finalización del año calendario, pero sin goce de haberes.

En los casos en que la jornada fuera múltiple de la correspondiente a la misma categoría, para la justificación de las inasistencias por este artículo se computarán tantos días como jornadas comunes comprendiera la del trabajador enfermo.

Cuando el organismo médico correspondiente estimare que el trabajador padece una afección que lo hará incluir en el artículo 76

deberá someterlo a examen del Servicio Nacional de Reconocimientos Médicos sin que sea necesario agotar previamente los CUARENTA Y CINCO (45) días a que se refiere el presente Artículo.

Cuando encontrándose en el desempeño de sus funciones el trabajador requiera la atención medica del servicio médico, le será considerado el día como licencia por enfermedad, con o sin goce de haberes según corresponda, cuando hubiera transcurrido menos de la media jornada de labor, y se le concederá permiso de salida sin reposición cuando hubiere trabajado más de media jornada de labor.

· ART. 76. – A CONSIDERACIÓN MINISTERIO DE TRABAJO.

· ART. 77. – La presunción diagnóstica, efectuada con intervención del Servicio Nacional de Reconocimientos Médicos, de una enfermedad contagiosa justificará el otorgamiento de licencia hasta tanto se determine el estado de salud del trabajador. El diagnostico deberá producirse en el menor tiempo posible. En el supuesto de no confirmarse la presunción referida o que exista un error de diagnóstico, ello en ningún caso deberá influir en la percepción de haberes del trabajador.

· ART. 78. – A CONSIDERACIÓN MINISTERIO DE TRABAJO.

· ART. 79. – En los casos que se refiere el artículo anterior, el DEPARTAMENTO OBRA SOCIAL de la empleadora proveerá gratuitamente la asistencia médica y los elementos terapéuticos y ortopédicos necesarios.

· ART. 80. – Las disposiciones vigentes en materia de accidentes de trabajo serán aplicables a los dirigentes gremiales en uso de licencia gremial, por el hecho o con motivo de estar en funciones o en cargos sindicales. Las pruebas de tales circunstancias que deberán ser aportadas por quien alegue el derecho, consistirán en “acta policial” realizada dentro del período que determina la Ley 9688 y sus modificatorios.

· ART. 81. – El trabajador que habiendo obtenido el alta y haya reiniciado sus tareas con normalidad y sufriera después consecuencias derivadas del accidente, podrá solicitar nueva revisión médica como si se tratara de otro accidente.

· ART. 82. – Los trabajadores que se vean impedidos de concurrir a prestar servicio por razones de salud o que deban interrumpir la licencia anual por vacaciones, deberán formular en el día la pertinente

comunicación a la oficina base de que dependan. Este aviso podrá ser verbal, telefónico o por escrito y se cursará al superior inmediato.

· ART. 83. – El servicio Nacional de Reconocimientos Médicos, es el encargado de expedir las certificaciones y practicar los reconocimientos para el otorgamiento de las licencias y permisos por enfermedad o maternidad del trabajador o familiar. A su vez la empleadora, deberá efectuar las diligencias pertinentes y/o trámites que resulte menester para que aquélla de cumplimiento a lo estatuido con el presente Convenio y que fuere de su competencia.

· ART. 84. – La empleadora tendrá a su cargo el control de la situación declarada por sus trabajadores, para lo cual podrá contar con la colaboración del Servicio de Reconocimientos Médicos. El trabajador al cual se comprobare que no realiza tratamiento médico perderá su derecho a las licencias y beneficios contemplados en este capítulo.

Las licencias o justificaciones a que se refieren los artículos 75, 76 y 78 son incompatibles con el desempeño de cualquier función pública o privada. Los trabajadores que infrinjan esta disposición quedarán comprendidos en el presente artículo, sin perjuicio de las sanciones que les correspondiere.

Los trabajadores en uso de licencia por artículos 75, 76, 78 y 86 de la presente Convención Colectiva de Trabajo no podrán ausentarse desde su lugar de residencia a cualquier lugar del país o al extranjero sin autorización del Servicio Nacional de Reconocimientos Médicos, bajo cuyo control médico se encuentren.

· ART. 85. – Si el trabajador se encontrare en un lugar en que no hubiere médico del Servicio Nacional de Reconocimientos Médicos o de la Obra Social de la empleadora o de otra repartición nacional, municipal, con sede en la localidad, deberá presentar certificado del médico de policía del lugar y si no hubiere, de médico particular, con historia clínica y demás elementos de juicio médico que permitan certificar la existencia real de la causal invocada. El certificado médico no perteneciente a una de las reparticiones oficiales citadas, debe ser autenticado por la autoridad policial local.

Cuando un trabajador se encontrará en el extranjero y solicitara licencia por enfermedad deberá presentar o remitir para su justificación, los certificados médicos extendidos por autoridades médicas oficiales del país donde se encontrare, visado por Consulado de la República Argentina. En el supuesto de no existir las autoridades

a que se hace referencias, el interesado recabará ante la policía del lugar una constancia que certifique tal circunstancia, teniendo entonces validez el certificado de médico particular, legalizado y visado por el Consulado de la República Argentina.

· ART. 86. – Queda prohibido en la empleadora el trabajo del personal femenino, dentro de los CUARENTA Y CINCO (45) días antes del 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 ningún caso podrá ser inferior a TREINTA (30) días. En tal supuesto el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En casos anormales se aumentará el término de la licencia de acuerdo con lo establecido en los artículos 75 y 76. En casos de nacimientos múltiples podrá ampliarse esta licencia a un total de CIENTO DIEZ (110) días corridos con un período posterior al parto no inferior a SESENTA Y CINCO (65) días. En el supuesto de partos diferidos se reajustará la fecha inicial de esta licencia, justificándose los días previos a la misma por los mencionados artículos. La iniciación de la licencia por este artículo limita automáticamente a dicha fecha inicial el usufructo de cualquier otra licencia de que

#### AGREGAR ALGO SOBRE ADOPCIONES

· ART. 87. – A los efectos del artículo anterior la trabajadora deberá realizar la pertinente comunicación por escrito a su jefe inmediato, acompañando certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente, en los plazos fijados, o requerir su comprobación por la empleadora en las condiciones que prevé este Convenio.

· ART. 88. – A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, debe acordarse cambio de tareas o de destino a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad.

· ART. 89. – La empleadora garantiza a la mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. La misma tiene derecho adquirido a partir del momento de la concepción, cuando ello acontezca en el curso de la relación laboral o a partir del momento de

iniciación de ella, si el hecho de la concepción fuese anterior al inicio del vínculo de empleo.

· ART. 90. – La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizan a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período en que resulte prohibido su empleo u ocupación, todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones o leyes respectivas.

· ART. 91. – 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, será acreedora a los beneficios previstos en los artículos 75 y 76 de la presente Convención.

· ART. 92. – De acuerdo con lo estatuido en la Ley 12568 toda trabajadora madre de lactante tendrá derecho a la reducción de una hora de su jornada de labor para atender la crianza de su hijo pudiendo optar:

A) Disponer de dos descansos de media hora cada uno para atención de su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo.

B) O disminuir en una hora diaria su jornada, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizándola una hora antes.

C) O disponer de una hora en el transcurso de la jornada de trabajo.

Esta franquicia se acordará por espacio de DOSCIENTOS CUARENTA (240) días corridos, contados a partir de la fecha de nacimiento del niño cualquiera fuera la época de su reintegro.

Este plazo excepcionalmente podrá ampliarse en casos muy especiales y previo examen médico del niño hasta TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días corridos.

En caso de nacimiento múltiple o prematuro se le concederá a la trabajadora esa franquicia sin examen previo de los niños; se procederá como en el caso, de nacimiento único si ocurriere el fallecimiento de alguno de los niños, excepto que los sobrevivientes sean más de uno.

- ART. 93. – A pedido de parte se concederá a la trabajadora madre de lactante, una adscripción de hasta UN (1) año, contado a partir de la fecha de su reintegro al servicio.

... (T.O.) ART. 93. – Licencia gremiales.

La situación del o los trabajadores de RADIO NACIONAL que fueran designados o elegidos para desempeñar cargos de representación gremial y/o sindical, en asociaciones profesionales con personería gremial, cualquiera fuera su grado de actuación reconocida en el ámbito nacional de la empleadora se regirá en todo lo referido a permisos o licencias gremiales por las normas contenidas en las disposiciones previstas por la Ley aplicable en materia de asociaciones profesionales que se hallare vigentes.

Dicha norma rige también para el procedimiento que deberá observarse en cuanto a la forma de gestión u otorgamiento de esos beneficios.

- ART. 94. – Las licencias extraordinarias serán acordadas por los siguientes motivos:

- A) Ejercicio de cargo de representación gremial y/o sindical.
- B) Participación en cursos o seminarios de carácter técnico, cultural, profesional y sindical (sin goce de sueldo).
- C) Ejercicio de cargo en representación política.
- D) Matrimonio, fallecimiento de parientes, nacimiento de hijos y enfermedad de miembro de grupo familiar.
- E) Rendición de exámenes en establecimientos educacionales oficiales o incorporados.
- F) Razones de índole particular ( sin goce de sueldo).
- G) Razones de estudio (sin goce de sueldo).
- H) Realización e estudios, investigaciones científicas, técnicas o culturales de interés para el país.
- I) Razones de fuerza mayor.
- J) Donación de sangre.

K) Fenómenos meteorológicos.

LL) Desempeño como voluntario en el cuerpo de bomberos

L) Ausentarse del país para actuar como representante obrero en embajadas.

M) Acompañar al cónyuge en misión oficial fuera del país (sin goce de sueldo).

· ART. 95. – (TODO DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO)

... (T.O.) ART. 95. – La empleadora, con cargo al gremio respectivo, efectuará los aportes patronales que por todo concepto fijaron las normas legales convencionales y/o reglamentarias vigentes, en los casos de dirigentes o representantes gremiales que se hallaren en uso de licencia sin goce de sueldo.

El aporte personal, en los mismos supuestos del párrafo anterior, deberá ser ingresado por los interesados.

Los trabajadores comprendidos en este artículo, mantendrán íntegramente los derechos acordados en el presente, en lo que respecta a su situación administrativa.

· ART. 96. – Se considerarán justificadas y con percepción íntegra de haberes las inasistencias en que incurran los trabajadores en razón de actuar como “Bomberos Voluntarios”, debiendo en cada caso presentar la respectiva constancia extendida por el Cuerpo ñeque preste servicio en la que se documente la hora y fecha en que s produjo el llamado como así también la hora y fecha en que cesó, en cada siniestro.

... (ART. 96.). – Cuando en razón del cargo electoral o de la representación que invistan, miembros de sindicatos o seccionales adheridas o dependientes de las organizaciones con personería gremial en el orden nacional signatarias de este Convenio, deban participar en Congresos, Asambleas o Cuerpos Colectivos de carácter sindical, a efectos de facilitarles la concurrencia se les concederá por año calendario hasta CINCO (5) días corridos de licencia sin goce de haberes.

Para el otorgamiento de la licencia que contempla este artículo la entidad sindical efectuará con la debida antelación, el respectivo pedido junto con la comunicación del Congreso o Asamblea o Cuerpo Colegiado de que se trate.

LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO PARA ASISTENCIA A CURSOS DE CAPACITACION SINDICAL (ver artículo 2° del Laudo del 22 de julio de 1975 –Apéndice de la presente Convención).

· ART. 97. – Cuando el cónyuge de un trabajador o trabajadora fuera designado por el Superior Gobierno de la Nación para cumplir una misión oficial en el extranjero, a efectos de posibilitar que lo acompañe, se acordará licencia sin goce de sueldo mientras dure el desempeño encomendado.

· ART. 98. – Los días 24 y 31 de diciembre de cada año, desde las 22 hasta las 2 del día siguiente, el trabajador será autorizado a no prestar servicios. La empleadora, cuando fundadas razones de servicio así lo exijan, asegurará la continuidad de los mismos, con el mínimo de personal indispensable.

· ART. 99. – A CONSIDERACIÓN MINISTERIO DE TRABAJO.

· ART 100. – Los trabajadores que ocupen cargos efectivos o representativos en asociaciones profesionales de primer grado con personería gremial, así como los de una asociación profesional de primer grado si personería gremial adherida, dependiente o integrante de una organización sindical con personería gremial en el ámbito nacional de la empleadora, al igual que los trabajadores cuya designación y actividad sindical se encuentre encuadrada dentro de los recaudos establecidos en las normas legales, reglamentarias vigentes en la materia, tendrán derecho al uso de licencia gremial sin goce de sueldo, si para desempeñar algunos de esos cargos debieran suspender la prestación de sus servicios. Asimismo, se concederá, a pedido de parte, licencia sin goce de sueldo hasta tres (3) trabajadores que desempeñen cargos como titulares en la Comisión Directiva del Club Comunicaciones, por el término que dure su mandato.

El goce de este beneficio, no hará perder al personal comprendido en el mismo su derechos a la carrera administrativa.

· ART. 101. – A CONSIDERACIÓN MINISTERIO DE TRABAJO.

· ART. 102. - A CONSIDERACIÓN MINISTERIO DE TRABAJO

· ART. 103. – El trabajador que fuera designado para desempeñar cargos de representación política en el orden nacional o provincial o resultare electo miembro de los Poderes Ejecutivos o Legislativos de la Nación o de las Provincias queda obligado a solicitar licencia sin percepción de haberes, mientras dure su mandato, pudiendo

reintegrarse a su cargo administrativo dentro de los TREINTA (30) días siguientes al término de las funciones para que fue elegido.

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

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

El trabajador que fuera electo candidato para los cargos aludidos podrá gozar desde la fecha de su proclamación pública y hasta el momento que por cualquier motivo dejara de serlo, de licencia sin goce de sueldo.

· ART. 104. – El trabajador que sea designado para funciones de “agregado obrero” gozará de licencia sin goce de sueldo hasta la terminación de su mandato, debiendo reintegrarse al servicio en oportunidad de cesar como tal y/o al día siguiente hábil de regreso al país, si sus funciones las prestó en el extranjero.

· ART. 105. – Desde el día de su ingreso el trabajador tendrá derecho a usar licencia con goce de haberes por el término de días que en cada caso se indica:

1º) Matrimonio: cuando este se realice conforme a las leyes argentinas o extranjeras reconocidas por leyes argentinas.

A) Del trabajador DIEZ (10) días corridos. Esta licencia podrá agregarse a la ordinaria.

B) De sus hijos: DOS (2) días corridos.

2º) Nacimiento: de hijos del trabajador varón: DOS (2) días hábiles.

3º) Fallecimiento (ocurridos en el país y en el extranjero), mediante comprobante respectivo.

A) De cónyuge o de la persona con la cual estuviera unido en aparente matrimonio, padres, o hijos (incluso padrastros, madrastras e hijastros): CINCO (5) días hábiles.

B) De suegros, hermanos, yernos, nueras, nietas, abuelo de trabajador o cónyuge o cuñado: DOS (2) días hábiles.

C) De tíos, sobrinos y primos: UN (1) día.

4º) Enfermedad de un miembro del grupo familiar:

A) Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar, el trabajador tendrá derecho a que se le conceda hasta QUINCE (15) días hábiles de licencia continuos o discontinuos, con goce de haberes, por año calendario.

B) Cuando el organismo médico autorizado estime que el estado del paciente lo justifica, podrá prorrogar esta licencia en las mismas condiciones que la anterior por un término de QUINCE (15) días hábiles, pero sin goce de sueldo. En ambas circunstancias el trabajador tendrá igualmente derecho aunque el paciente se encuentre hospitalizado.

C) Los trabajadores quedan obligados a presentar una declaración jurada donde deberán consignar toda persona que integre su grupo familiar, siempre que viva en la misma residencia del declarante y dependa exclusivamente de su atención y cuidado.

Los padres o hijos del trabajador podrán también ser consignados en la misma declaración jurada aunque no convivan con él, siempre que se trate del único familiar para atenderlos o cuidarlos en caso de enfermedad.

D) Cualquier comprobación sobre que el trabajador ha falseado su declaración jurada con intención de lograr una licencia de este tipo, será sancionado conforme a las normas disciplinarias en vigor.

La utilización de los beneficios que prevén los puntos 1º), 2º) y 3º) de este artículo, debe ser contemporánea al suceso que la motiva, debiendo concederse al trabajador, en caso de superponerse dos (2) de los beneficios contemplados, el que resulte más beneficioso para el mismo.

· ART. 106. – Dentro del año calendario se concederá licencia con goce integro de haberes por el término de VEINTIOCHO (28) días laborables, a los trabajadores que cursen estudios en establecimientos secundarios especiales, universitarios –incluidos los de ingreso a este nivel- oficiales o incorporados y en universidades privadas reconocidas por el Superior Gobierno de la Nación (Nacionales, Provinciales o Municipales), para rendir examen en condición de alumno regular o libre. Este beneficio será acordado en tantos plazos como sea necesario, pero ninguno de los cuales podrá ser superior a SIETE (7) días. Los trabajadores que cursen estudios de carácter superior, en condiciones de alumno regular o libre, en el área Capacitación de la empleadora, tendrán también derecho a la utilización plena de este beneficio, para

los restantes estudios en la indicada área, se otorgará licencia el día del examen. Al término de cada licencia el trabajador deberá presentar el comprobante respectivo extendido por autoridades del establecimiento educacional en el que conste que ha rendido examen. Si al término de la licencia acordada el trabajador no hubiera rendido examen por postergación de fecha o mesa examinadora, deberá presentar un certificado extendido por la autoridad educacional respectiva, en el que conste dicha circunstancia y la fecha en que se realizará la prueba, quedando hasta entonces en suspenso la justificación de las ausencias incurridas. La finalización del plazo de hasta siete (7) días no podrán ser posterior a la fecha en que se rindió el examen, es decir, que al momento de concretado ello, el mismo quedará automáticamente limitado.

· ART. 107. – Cuando el trabajador acredite su condición de estudiante en establecimientos como los que se refiere el artículo 106 y la necesidad de asistir a dichos establecimientos en horas de oficina, se deberán arbitrar las medidas para que estos trabajadores puedan concurrir a clase, clases prácticas y demás exigencias inherentes a su calidad de estudiantes, tratando de armonizar que el servicio se afecte al mínimo y el trabajador pueda normalmente desarrollar su actividad estudiantil; de no ser ello posible se acordarán permisos dentro del horario de trabajo.

· ART. 108. – En el transcurso de cada decenio el trabajador podrá usar la licencia sin remuneración por el término de UN (1) año fraccionable hasta en cuatro (4) períodos no menores de sesenta (60) días cada uno. El término de licencia no utilizada en un decenio, no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes.

Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de otra, y no podrá adicionarse a las licencias previstas en los artículos 99, 100, 109 y 110 y Art. 2° del Laudo del 22/7/75 –ver Apéndice de la presente Convención-. Además deberá contarse con una antigüedad ininterrumpida de un (1) año. El otorgamiento de estas licencias quedará supeditado a las necesidades del servicio.

· ART. 109. – El trabajador tendrá derecho a UN (1) año de licencia sin sueldo cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos y culturales o participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero, ya sea por iniciativa particular, estatal o extranjera o por becas otorgadas por instituciones privadas nacionales o extranjeras. Esta licencia podrá ser prorrogada por UN (1) año más en iguales condiciones, cuando las

actividades que realice el trabajador a juicio de la empleadora resulten de interés para el servicio. En este caso el trabajador queda comprometido a no retirarse de la misma hasta transcurrido UN (1) año como mínimo desde la fecha de su reintegro a las funciones. Para usufructuar esta licencia deberá contar con una antigüedad ininterrumpida de UN (1) año y no podrá adicionarse a las licencias previstas en los artículos 108 y 110 debiendo mediar una real prestación de servicio de UN (1) año.

· El trabajador tendrá derecho a gozar de licencia con goce de sueldo, con la finalidad de concurrir o incorporarse a instituciones nacionales o extranjeras, cuando así lo aconsejen los intereses de la Nación en materias técnicas, científicas o profesionales. A ese efecto se solicitará el previo dictamen de la Comisión Nacional de la UNESCO cuando se trate de pedidos fundados en las actividades de ese organismo internacional o el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y técnicas, en los demás casos, con el objeto de determinar el verdadero interés nacional de la concurrencia o incorporación, fundándose dicha opinión en la necesidad o importancia que para el país representarán los estudios a realizar; también se solicitará a dichos organismos analizar la aptitud, antecedentes, capacitación y títulos de los candidatos propuestos. Esta licencia será concedida a través de resolución emanada del Secretario de Estado de Comunicaciones o Administrador General de Encotel, según corresponda. El trabajador que use la licencia contemplada en este artículo quedará comprometido implícitamente a mantener la relación laboral con la empleadora por el término de tres (3) años como mínimo, a partir de la fecha de reintegro a sus funciones. Si antes del término fijado, el mismo decidiera la ruptura de aquella relación, se le hará cargo de devolución de los sueldos percibidos durante el tiempo que permaneció en uso de la licencia de referencia. Asimismo, queda obligado a presentar ante la autoridad superior del organismo correspondiente un trabajo sobre la materia abordada durante su concurrencia o incorporación a la entidad respectiva. Para tener derecho a esta licencia es requisito inexcusable haber adquirido estabilidad, y no podrá adicionarse a las previstas en los artículos 108 y 109 debiendo mediar como mínimo una real prestación del servicio de un (1) año.

· ART. 111. –Fuera de los casos de licencias contempladas expresamente en el presente régimen, podrán justificarse por razones particulares de fuerza mayor, con goce de haberes, hasta seis (6) días por año calendario, pero no más de dos (2) por mes.

La interpretación y aplicación de este artículo no tendrá carácter restrictivo.

· ART 112. – A CONSIDERACIÓN MINISTERIO DE TRABAJO.

· ART. 113. – Las inasistencias motivadas por donar sangre serán justificadas con goce de haberes, siempre que se presente la certificación correspondiente extendida por establecimiento médico reconocido y no tendrá incidencia en el premio por asistencia.

· ART. 114. – El trabajador tendrá derecho a la justificación con goce de haberes de las inasistencias motivadas por fenómenos meteorológicos o de la naturaleza debidamente comprobados y no incidirán en el premio por asistencia.

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

· ART. 115. – A los efectos de la aplicación de las diferentes licencias, justificaciones y permisos, se considerarán como laborables los días de la semana comprendidos entre el lunes y el viernes, con la excepción de aquellos especificados como feriados nacionales, no laborables o asuetos totales decretados por autoridades nacionales, provinciales y municipales. Asimismo, se considerarán días no laborables los feriados decretados por autoridades provinciales o municipales. Para los casos que el trabajador preste servicio los días de asueto parcial, deberá compensársele el total de horas comprendido entre la iniciación del asueto y la finalización del horario oficial que rija para la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, según corresponda.

· ART. 116. – Se considerará falta grave toda simulación realizada con el fin de obtener licencia o justificación de inasistencias: el trabajador incurso en esta falta será sancionado conforme a lo establecido en el régimen disciplinario vigente.

· ART. 117. – Al trabajador de la RADIO NACIONAL que reviste como adscrito o en comisión en otras áreas estatales, le serán concedidas las licencias contemplada en el presente régimen, con excepción de las especificadas en los artículos 76, 78, 109 y 110 por los organismos en los cuales presta servicios, circunstancia que oficialmente deberán hacer conocer. Igual procedimiento se seguirá para la aplicación de sanciones disciplinarias emergentes del presente régimen.

· ART. 118. – El Servicio Nacional de Reconocimientos Médicos es la única autoridad competente para expedir al aspirante el certificado de salud para su ingreso en la RADIO NACIONAL. En caso de que en el primer examen no se pudiese otorgar el certificado de aptitud se le extenderá al postulante un certificado de salud provisorio, que podrá

ser renovado periódicamente hasta un lapso no mayor de CIENTO OCHENTA (180) días a cuyo término se expedirá en forma definitiva sobre la aptitud o ineptitud del interesado. Durante el lapso de vigencia de este certificado de salud provisorio, se le podrá permitir al aspirante el desempeño de tareas de acuerdo con la índole de la afección que padece. Mientras el postulante no se haya sometido al examen psicofísico de aptitud, o se encuentre comprendido en el lapso del certificado de salud provisorio, no tendrá derecho al usufructo de ninguna licencia por enfermedad establecida en el presente régimen.

- ART. 119. – Cuando se autorice la incorporación de trabajadores sin el examen de aptitud a que se refiere el artículo 118, deberá disponerse lo necesario para que dicho requisito se cumplimente con toda premura. En ese lapso las ausencias en que este personal pudiera incurrir, motivadas por razones de enfermedad, serán justificadas por el organismo específico de la empleadora de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 75 con o sin goce de haberes, según corresponda, previa certificación médica del facultativo que lo asistió, donde conste su imposibilidad para trabajar.

#### CAPACITACION Y FORMACIÓN PROFESIONAL.

- ... ART. 119. – La empleadora se compromete a mantener, incrementar y desarrollar programas de formación profesional destinados a la capacitación adiestramiento y/o perfeccionamiento de todos los recursos humanos, a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de la elevación del nivel de productividad a través del estímulo de la enseñanza técnica y del entrenamiento y reentrenamiento del personal, de conformidad con los avances técnicos de la actividad. Para el logro de tales objetivos, la empleadora mantendrá e incrementará en la medida de las necesidades específicas, y dentro de las posibilidades económicas que se le asignen en el presupuesto, los materiales, planificación, metodología y cuerpo de instructores adecuados, orientados a la formación, capacitación y reconversión de la mano de obra.

Aplicándose un régimen de medidas que contemplen el otorgamiento de las facilidades indispensables para el cumplimiento de las metas establecidas.

- ART. 120. – El trabajador tendrá derecho a usar desde la fecha de su incorporación las licencias regladas en el presente, salvo los casos contemplados en los artículos 67, 103, 108 109 y 110 para los cuales queda especificada en cada caso la siguiente requerida.

- ART. 121. – La licencia anual por vacaciones que establece el presente convenio comprende también al personal de encargados de estafetas.
- ART. 122. – Día del Trabajador de Correos y Telecomunicaciones. Instituyéndose el 7 de abril de cada año el “Día del trabajador de Correos y Telecomunicaciones”. Dicho día se reputará como domingo a todos los efectos previstos en el presente Convenio. (VER LOS DIFERENTES DIAS DE PROFESIONALES)

#### ACCIDENTE DE TRABAJO

- ART. 123. – El trabajador comprendido en el presente Convenio percibirá las indemnizaciones que por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional determina la Ley N° 9688, sus modificaciones y/o complementarias. Para atender el pago de dichas indemnizaciones la empleadora dispondrá de una partida especial a fin de abonar las mismas dentro de los treinta (30) días de determinada la incapacidad o dictada sentencias y aprobada la liquidación (VER ART)

#### MEDICINA PREVENTIVA

- ART. 124. – Por lo menos una vez al año, en forma obligatoria, y por cuenta del empleador el trabajador de la RADIO NACIONAL deberá ser sometido a una revisión médica integral a los fines de determinar su estado psicofísico y eventualmente ser sometido al tratamiento correspondiente.

En el termino de sesenta (60) días de homologado el presente Convenio, deberá crearse una Comisión de Profesionales con intervención de los gremios signatarios del presente Convenio, Departamento Obra Social y Organismos pertinentes, con el fin de reglamentar el presente Artículo.

#### PROVISIÓN DE VESTIMENTA

- ART. 125. – La empleadora proveerá a sus trabajadores de la vestimenta adecuada al trabajo que realice en DOS (2) períodos al año como mínimo, debiendo determinarse éstos, las características y calidad de las prendas con la intervención de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo.

- ART. 126. – NO RECOBRA VIGENCIA HASTA PROXIMAS PARITARIAS.

- ART. 127. – A los fines señalados en el artículo anterior se conformará en el ámbito de la empleadora una Comisión que será presidida por el

responsable del Sector Capacitación e Integrada por dos (2) representantes de actuación específica en el, uno (1) del área de Recursos Humanos y un (1) representante de cada una de las entidades gremiales signatarias del presente Convenio.

El material resultante de tal cometido será sometido a consideración final del señor (VER CARGO CORRESPONDIENTE), según correspondiera, por intermedio de Recursos Humanos.

#### HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

· ART. 128. – A los efectos de obtener el mayor grado de prevención y protección de la vida e integridad psicofísica de los trabajadores, se constituirá una Comisión integrada por representantes de la empleadora y de las organizaciones gremiales signatarias del presente Convenio, con la finalidad de mantener vigentes las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias para prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos profesionales en todos los lugares de trabajo, como el medio más eficaz de la lucha contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, medidas que serán incrementadas siguiendo las reglamentaciones en vigor y con las normas básicas referidas en la Ley 19587.

#### SEGURIDAD:

A) Instalaciones, artefactos y accesorios, útiles y herramientas, su ubicación y conservación de acuerdo a las técnicas más modernas.

B) Protección de máquinas en las instalaciones respectivas.

C) Protección en las instalaciones eléctricas.

D) Equipos de protección individual, adaptados a cada tipo de industria o tarea.

E) Identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de lugares peligrosos.

F) Prevención y protección contra incendios y siniestros.  
(VER TEMA SEGURIDAD EN CASO DE MANTENIMIENTO)

#### HIGIENE:

A) Características del diseño de las plantas industriales, establecimientos, locales, centros y puestos de trabajo.

B) Factores físicos-químicos en especial referidos a los siguientes puntos: ventilación, carga térmica, presión, humedad, iluminación, ruidos, vibraciones y radiaciones ionizantes.

#### SERVICIOS MEDICOS PREVENTIVOS:

Examen médico preocupacional, exámenes periódicos acorde con el tipo de industria o medios ambientales en que deben actuar los operarios. Las partes se obligan a estimular y desarrollar una actividad positiva, a través tanto de las organizaciones empresarias como de las organizaciones sindicales, con respecto a la prevención de accidentes o enfermedades que guarden relación de causas con la actividad laboral y finalmente cumplir una política de capacitación y formación profesional en todos los niveles.

Asimismo, las entidades representativas del personal debidamente reconocidas, tendrán derecho a efectuar las formulaciones que consideren procedentes en cuanto hace al desarrollo y cumplimiento integral de la finalidad perseguida, debiendo ser tales postulaciones analizadas, discutidas y resueltas en tiempo y forma.

· ART. 129. – La empleadora debe prestar protección a la vida y bienes del trabajador cuando este habite en vivienda que le proveyese, la que deberá ser adecuada a sus necesidades y a la de su familia. En caso de que las casa habitaciones sean propiedad de la empleadora, esta deberá efectuar las reparaciones y refacciones indispensables, conforme a las exigencias del medio y confort. Igual obligación alcanzará a las que arriende a partir de la fecha de homologación de presente Convenio.

En cuando a las viviendas de inmuebles alquilados con anterioridad, con intervención de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, en un plazo no mayor de 180 días a contar con igual data, se elaborará el régimen pertinente.

#### 4. CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO.

· ART. 130. – En lo que se refiere al personal de Operadores radiocablegráfico y afines comprendidos en el Decreto 14954/46 y personal profesional y auxiliar de radiología, subsisten las prescripciones vigentes cuando se opongan a lo dispuesto en el presente Convenio.

· ART. 131. – No se podrá ocupar al personal femenino en tareas nocturnas, entendiéndose por tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y seis (6) horas del día siguiente, salvo en aquellos trabajos

de naturaleza no industrial que deban ser preferentemente desempeñados por mujeres. En estos casos, aquel período de prohibición absoluta podrá ser sustituido por uno comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente, con la conformidad de la trabajadora.

· ART. 132. – No se podrá ocupar a menores de uno u otro sexo en trabajos nocturnos entendiéndose como tales el intervalo comprendido entre las veinte (20) y las seis (6) horas del día siguiente.

Excepcionalmente, pero sólo para los menores varones de más de dieciséis (16) años, el periodo de prohibición absoluta del primer párrafo podrá ser sustituido por uno comprendido entre las veintidós (22) y las seis (6) horas del día siguiente, en las oficinas o servicios que así lo requieran por necesidades propias de la actividad o que surjan operativamente de normas o costumbres establecidas con carácter general y permanente.

## 5. SALARIOS CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES.

### Lugar y Forma de Pago de las Remuneraciones.

· ART. 133. – La empleadora deberá abonar las distintas sobreasignaciones y salarios a su personal, dentro de los plazos legales, en el lugar de trabajo y dentro del horario que el trabajador tenga asignado. En caso de horarios nocturnos, solo se abonará en el lugar de trabajo y turno, dentro de las veinticuatro horas de iniciado el pago y siempre que el número de trabajadores sea superior a diez (10).

... (T.O.) ART. 133. – Por permanecer en el cargo, al agente se le asignará hasta el 20% de su categoría, según la reglamentación que sobre este aspecto se establezca.

... (T.O.) ART. 134. – El personal de las Categorías XVII a XIII podrá acceder a los cargos de: primera, principal y mayor u operario de primera, calificado y especializado, de acuerdo con las normas que fijará el régimen que se establezca atendiendo a las características de cada función.

Para cada uno de esos niveles se asignarán los siguientes porcentajes correspondientes a la remuneración inicial de la pertinente categoría.

Primera: 6 %  
Principal o calificado: 12 %  
Mayor o especializado: 20 %

... (T.O.) ART. 135. – Todo recargo en la jornada legal de trabajo que experimente el trabajador, deberá ser retribuido con los importantes totales que en cada caso se establecen y conforme a las siguientes especificaciones:

Cuando las tareas extraordinarias se realicen:

- A) En días domingos y feriados, con el 200 %.
- B) En días laborables y no laborables entre las VEINTIUNA (21) y las SEIS (6), con el 150%.
- C) En días laborables y fuera del horario establecido en el inciso anterior, con el 150%.
- D) El personal cuya jornada de trabajo sea de lunes a viernes y fuera recargado el sábado con el 150 % y después de las 13 con el 200 %.

Para calcular el importe que corresponda abonar por horas extras, se dividirá lo que percibe mensualmente el trabajador por todo concepto en forma normal y permanente con excepción del salario familiar, por CIENTO CUARENTA Y CUATRO (144) horas para las categorías XIII a XIX, y por CIENTO OCHENTA (180) horas para las categorías IX a XII. Este cociente será multiplicado por los índices establecidos en los incisos anteriores y el resultado dividido por cien.

REGIMEN DE REEMPLAZOS (Ver artículo 3° de Laudo del 22 de Julio de 1975 –Apéndice del presente Convenio-).

## REMUNERACIONES

· ART. 136. – Se entiende por remuneración la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia de la labor que realiza en relación de dependencia en la empleadora. Esta remuneración no podrá resultar por ningún concepto inferior al “Salario Mínimo, Vital y Móvil”. La empleadora debe al trabajador la remuneración, aunque esté no preste servicio, por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición de aquel.

· ART. 137. – Los beneficios y/o franquicias que trata el régimen respectivo no llevará aparejada la disminución o supresión de la remuneración que tuviere asignada el trabajador.

· ART. 138. – El trabajador tiene derecho a la percepción de las retribuciones que se establecen en el presente Convenio, sin perjuicio

de otras que se le fije o que éste percibiendo en virtud de otras disposiciones.

.. (T.O.) ART. 138. – A los trabajadores que se trasladen a otro destino, cuando esa medida sea por necesidades del servicio, e implique la obligación de cambiar de residencia, la Empresa le podrá otorgar una compensación mensual por desarraigo en las condiciones que se reglamentarán con la intervención del Cuerpo Asesor Pertinente. Igual beneficio podrá asignarse al personal que deba ser designado en zonas de alto costo de vida o de falencias de aspirantes a ingresar.

· ART. 139. – El trabajador tiene derecho a percibir retribuciones por viáticos, comida, movilidad, servicios extraordinarios, recargos, traslados, zona inhóspita, horario nocturno, pasajes y cargas, subsidios por fallecimiento, casamiento y por nacimiento de hijos, o cualquier otro beneficio que se otorgue en el futuro por leyes, decretos y/o disposiciones para el personal de la Administración Pública Nacional, en tanto estos mejoren los que establece el presente Convenio.

.. (T.O.) ART 140. – El personal de las categorías IX a XIX y los menores, comprendidos en el presente convenio percibirá las retribuciones por títulos habilitantes reconocidos de conformidad con las prescripciones del decreto 6330/71 y sus modificatorios. El régimen elaborado, con intervención del Cuerpo Asesor pertinente, contemplará las particularidades del servicio, regulando en forma adecuada esa bonificación.

.. (T.O.) ART. 141. – Todo trabajador con título universitario que, por las características propias de su tarea deba aplicar obligada y habitualmente los conocimientos específicos de su profesión, percibirá una sobreasignación por un monto que no podrá ser superior a \$ 2500, cuya determinación será resuelta en cada caso con intervención del Cuerpo Asesor pertinente.

.. (T.O.) ART. 142. – El personal comprendido en el presente Convenio, que tuviera curso o examen reglamentariamente aprobado para las distintas funciones especificadas en las categorías IX a XII, percibirá hasta que se le designe en el puesto respectivo, una sobreasignación en concepto de bonificación, equivalente al 2% del inicial de la categoría XVII. Los egresados del Curso de Técnicos Postales y del Curso de la Unión Postal de las Américas y España, siempre que revisten en una categoría inferior a la VIII percibirán un adicional de hasta el 30 % del inicial de la Categoría XVII.

Este Artículo no es excluyente del establecido en el artículo 140.

· ART. 143. – Se abonará un adicional por residencia a los trabajadores que se desempeñen en forma permanente o temporaria, en zonas inhóspitas, insalubres, cordilleranas, de peligrosidad, patagónicas o de sacrificio, en concepto de compensación mensual proporcionada a las características desfavorables del lugar y calculadas sobre la base de sueldo, bonificación, viáticos, retribuciones, adicionales por horario nocturno, cursos o exámenes de capacitación, etc. Igual porcentaje percibirá sobre las distintas bonificaciones que rijan en concepto de asignaciones familiares. La graduación del porcentaje a abonar, como así también la determinación de la zona de acuerdo con las estipulaciones precedentes, se establecerán con intervención de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, dentro de los sesenta (60) días de homologado el presente convenio colectivo. En tanto, subsistirán las disposiciones vigentes.

Este beneficio se abonará independientemente de cualquier otra asignación que le corresponda.

· ART. 144. – Todo el personal de la empleadora que preste servicio al norte del paralelo 26 y al sur del paralelo 42, tendrá derecho cada año, al que se le conceda un pasaje de ida y vuelta, por cuenta de la empleadora, para su traslado a cualquier punto de la República. En los casos en que el trabajador utilice movilidad propia la empleadora abonará el importe correspondiente que debió efectivizar en los medios indicados. Serán acreedores al beneficio previsto en este artículo todos aquellos trabajadores que hayan permanecido en las zonas indicadas precedentemente en el desempeño de sus tareas durante dos (2) años como mínimo. Las licencias extraordinarias sin sueldo y las adscripciones por razones privadas interrumpen la residencia cuando comparten cambio de destino fuera de esa zona.

· (T.O.) ART. 144. – Todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, ubicado en las Categorías IX a XX y Menores, percibirá en concepto de “Presentismo”, una semana mensual equivalente al 15% del total del sueldo básico y bonificación de la Categoría XVII. A tal fin y fuera de las justificaciones establecidas por la presente Convención, esta bonificación sufrirá las siguientes deducciones:

1° Inasistencia injustificada en el mes: el 30 %.

2° Inasistencia injustificada en el mes: el 60 %.

3° Inasistencia injustificada en el mes: sin percepción de este beneficio.

.. (T.O.) ART. 145. – RETRIBUCIONES ADICIONALES.

Percibirán retribuciones en concepto de bonificación impersonal, en los casos que se indican:

A) El personal comprendido en las categorías IX a XIX y Menores inclusive de la presente Convención Colectiva de Trabajo, que realiza Servicios nocturnos, entendiéndose por tal el que se cumple parcial o totalmente entre las VEINTIUNA y las SEIS horas inclusive, será bonificado con un 5 % mensual por cada hora o fracción mayor de TREINTA minutos dentro del horario indicado en las condiciones establecidas en el inciso b) último párrafo.

B) El personal que desempeñe funciones de Chofer, que al término de cada mes no registre accidentes de tránsito que le sean imputables, desperfectos por negligencia en las unidades a su cargo, antecedentes desfavorables por la mala conservación de los vehículos en general y transgresiones en el cumplimiento de sus deberes relacionados con el ejercicio de su labor específica: 4 %.

Esta bonificación se abonará en proporción a número neto de días que el trabajador tuvo a su cargo la unidad y francos o licencias correspondientes.

C) El personal comprendido en las categorías XIII a XIX y Menores inclusive de la presente Convención Colectiva de Trabajo, con curso o examen reglamentariamente aprobado para funciones superiores a las que revista dentro de esas categorías, percibirá hasta que se lo designe en el puesto respectivo el 2 % no pudiendo superar en ningún caso la diferencia entre el sueldo inicial de la categoría en que revista y el inicial de la categoría para la que posee curso o examen reglamentariamente aprobado:

D) Los trabajadores que para el desarrollo de sus tareas deban utilizar vehículos o cabalgaduras de su propiedad, percibirán una suma mensual para el mantenimiento de los mismos, de acuerdo con el detalle siguiente:

Bicicletas: 5 %

Bicicletas oficiales: 2 1/2 %.

Vehículo con tracción a sangre: 35 %

Cabalgadura: 30 %

Vehículo motorizado:

Motocicleta o Vehículo asimilables: 15 %.

Cuando su utilización responda a una diagramación y régimen efectuado por un organismo superior, el monto podrá elevarse hasta un 29 %. Automóviles o automotores de carga liviana, cuando medien los requisitos exigidos para el caso anterior, el monto podrá elevarse hasta un 75 %.

E) El personal afectado a la atención de ventanillas para el público, percibirá una retribución mensual de hasta el 15 %, en concepto de “Falla de Caja”. El régimen a aplicarse será reglamentado con intervención de Cuerpo Asesor pertinente. En tanto ello ocurra la aplicación de este beneficio se regirá por las disposiciones vigentes.

F) El personal de Cuadrillas, por todo concepto mientras realice vida de campamento: 50 %.

G) Las sobreasignaciones que corresponda abonar al personal de guardahilos en concepto de viáticos, etc., serán las mismas que corresponda abonar a los trabajadores postales ambulantes.

H) Personal del servicio de seguridad: 10 % por portación de armas.

Las retribuciones a porcentaje establecidas en el presente artículo, son referidas a la remuneración inicial de la categoría XVII de este Convenio, acordándose la movilidad automática de dichas sobreasignaciones de producirse incrementos de dicho inicial, ya sea por convenios colectivos, leyes y/o decretos u otras disposiciones que se dictaran.

· ART. 146. – Si el pase de un trabajador a una función menor retribuida obedece a causal de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la situación e revista y remuneración del trabajador no sufrirá variantes, sin perjuicio de las indemnizaciones que legalmente le correspondieren.

En el caso que tal situación se origine en razones de salud debidamente justificadas que no revisten el carácter de accidente de trabajo o enfermedad profesional, este beneficio se limitará a un período de CINCO (5) años; vencido este lapso el trabajador será reubicado en su nueva situación de revista cuando la remuneración que registre sea superada escalafonariamente.

Cuando el trabajador comprendido en el párrafo anterior registrara VEINTE (20) años de antigüedad el beneficio le será concedido en forma permanente.

El trabajador será reubicado en su anterior posición de revista en oportunidad de desaparecer las causales señaladas, a cuyo efecto deberá expedirse el organismo médico competente.

.. (T.O.) ART. 147. – A los trabajadores distribuidores cuyos repartos comiencen a más de UN (1) kilómetro de su base; la empleadora le abonará diariamente el gasto del medio de transporte que deban utilizar. Igual beneficio se discernirá para el regreso, si el reparto termina a más de UN (1) kilómetro de su asiento habitual. Este beneficio se aumentará automáticamente a partir de la fecha en que se incremente las tarifas de transporte.

Esta bonificación será abonada cuando al trabajador no se le proporcione gratuitamente medio de movilidad.

Este beneficio se hará extensivo al personal de las categorías XIII a XIX que por su labor específica tenga por misión el control o gestión en las mismas condiciones establecidas en el presente Artículo.

.. (T.O.) ART. 148. – El régimen de viáticos que satisfaga las necesidades en la materia, será elaborado por los organismos competentes con intervención del Cuerpo Asesor pertinente, sobre la base de un sistema que regule los importes y permita la actualización permanente de los mismos.

Similar procedimiento se aplicará en la elaboración de la reglamentación de dicho régimen – viáticos, movilidad, pasajes, retribuciones complementarias (recargos, guardias y gastos de comida) e indemnización por traslado.

· ART. 149. – NO RECOBRA VIGENCIA HASTA PROXIMAS PARITARIAS.

· ART. 150. – Cuando el trabajador se encuentre gozando de los beneficios emergentes del artículo anterior y se le ofrezca un cargo acorde con el curso o examen aprobado y siempre y cuando el nuevo destino no lo obligue a un traslado desde su domicilio y/o su anterior lugar de trabajo de más de cincuenta kilómetros y no lo aceptare, perderá el derecho a percibir dicha bonificación; excepto que mediare fundadas razones para la negativa, las cuales serán consideradas por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Hasta tanto la Junta se

expida continuará percibiendo el beneficio. De ser desfavorable el pronunciamiento de la Junta, el trabajador perderá el beneficio que venía percibiendo por el término de un año.

· ART. 151. – NO RECOBRA VIGENCIA HASTA PROXIMAS PARITARIAS.

· ART. 152. – NO RECOBRA VIGENCIA HASTA PROXIMAS PARITARIAS.

· ART. 153. – VIÁTICOS.

Para la liquidación de los viáticos del personal en general, se tendrá en cuenta como base para fijarlo lo que el trabajador perciba por todo concepto, incluido el suplemento por antigüedad.

· ART. 154. – NO RECOBRA VIGENCIA HASTA PROXIMAS PARITARIAS.

· ART. 155. – NO RECOBRA VIGENCIA HASTA PROXIMAS PARITARIAS.

· ART. 156. – Créase un fondo – con recurso no provenientes de la renta de la Empresa Nacional de Correos y Telégrafos – destinado a atender el cargo que se formule a los trabajadores por errores en el aforo, transmisión o recepción de los despachos telegráficos y las comunicaciones telefónicas, así como de las tasas postales y los servicios monetarios, derivados de faltas de servicio.

Dentro de los sesenta (60) días de homologado el presente Convenio, con intervención de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, se reglamentará su constitución, alcance de aplicación y demás aspectos de funcionamiento de este beneficio.

· ART. 157. – SUBSIDIOS.

El personal percibirá, las asignaciones familiares que se enuncian en el presente artículo o las que la legislación especial establezca, a saber:

A) Por matrimonio.

B) Por cónyuge.

C) Por nacimiento de hijo.

D) Por adopción.

E) Por hijo.

F) Por familia numerosa.

G) Por escolaridad primaria.

H) Por escolaridad media y superior.

I) Por ayuda escolar primaria (1)

J) Por fallecimiento del cónyuge o de hijos y padres a su cargo.

K) Padres y hermanos a cargo.

L) Asignación anual de vacaciones.

Duplicación pago asignaciones familiares –enero (Art. 8° Decreto-Ley 18017).

(1) Se abonará una vez al año y cuando se inicie el ciclo escolar.

## 6. REPRESENTACIÓN GREMIAL, SISTEMA DE RECLAMACIONES.

### Régimen Disciplinario.

- ART. 158. – Este régimen disciplinario se aplicará a los trabajadores que se desempeñen en el ámbito de la empleadora.

A los trabajadores con contrato de temporada y a todos aquellos que no hayan alcanzado la estabilidad podrán limitársele los servicios en forma automática cuando no reunieren condiciones para continuar ocupando sus puestos.

A tal efecto el jefe de la dependencia, donde actúe el trabajador en esas condiciones, deberá aportar la información que permita evaluar la circunstancia a la autoridad superior, la que resolverá en definitiva sobre la procedencia de la medida.

- ART. 159. – El trabajador comprendido en este Convenio no podrá ser privado de su empleo ni objeto de medidas disciplinarias, sino por las causas y procedimientos que el mismo determina. Se hará pasible por las faltas personales o delitos que cometa, de las medidas previstas en este Capítulo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales fijadas por las Leyes respectivas.

· ART. 160. – Faltas personales son aquellas en las que se incurre solamente a sabiendas del trabajador y serán siempre imputadas a quienes las hubieran cometido o intervenido en ellas cooperando u ocultando su ejecución.

· ART. 161. – Constituyen faltas de servicio las derivadas de causas fortuitas o de fuerza mayor, exceso de tareas o funcionamiento irregular del servicio. Para la consideración de este tipo de faltas se tendrán en cuenta las circunstancias del caso, época, tiempo y lugar en que actuó cada trabajador.

Las faltas de servicios estarán exentas de sanción disciplinaria cuando las mismas no fueran imputables a negligencia o inobservancia de las funciones del trabajador.

· ART. 162. – Por las faltas o delitos en que incurra, el trabajador se hará pasible de las siguientes sanciones.

A) Recomendación de mayor cuidado.

B) Llamado de atención

C) Apercibimiento.

D) Suspensión hasta TREINTA (30) días.

E) Postergación en el ascenso.

F) Retrogradación de categoría.

G) Cesantía

H) Exoneración.

· ART. 163. – No se podrá imponer medidas disciplinarias al trabajador sin su previa información o descargo –lo que se requerirá inmediatamente de comprobada la falta-, a efectos de que exponga por sí, cómo se produjeron los hechos y las causas que lo motivaron, a fin del mayor aporte de antecedentes para considerar el caso. El trabajador dispondrá CINCO (5) días hábiles para contestar ese requerimiento, plazo dentro del cual deberá aportar todas las pruebas documentales de que intente valerse, ofreciendo además, las testimoniales u otros medios de prueba. Las decisiones que adopten los funcionarios competentes deberán ser expresadas, fundamentadas y encuadradas normativamente.

· ART. 164.

1) Están facultados para disponer el alejamiento provisional del servicio del trabajador incurso en falta de carácter grave, en la forma y condiciones que estipula el artículo 173, los funcionarios siguientes de la ENCOTEL y/o autoridades superiores de la SECRETARIA DE ESTADO DE COMUNICACIONES:

A) Jefes en general.

B) Integrantes del cuerpo de inspectores del Departamento Inspección General o del área de Inspección de los Distritos, cuando tal medida sea consecuencia de actuaciones a su cargo.

C) Jefe de Distrito, Directores Generales, Subadministrador General y Administración General de la EMPRESA NACIONAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS; Directores Generales, Directores Nacionales, Subsecretario y Secretario de Estado de Comunicaciones, según correspondiere por el ámbito de competencia y/o jurisdicción administrativa dentro de la cual se produjeron los casos.

2) Están facultados para reintegrar provisionalmente al servicio al trabajador alejado transitoriamente de sus tareas en las condiciones previstas en el artículo 173.

A) Jefes en general e integrantes del cuerpo de inspectores de la Inspección General o del área de Inspección de los Distritos, cuando se tratare del mismo funcionario que hubiere aplicado la medida y mientras las actuaciones respectivas se hallaren a su cargo.

B) Jefes de Distribución, cuanto a las medidas de esa índole aplicadas por ellos o por funcionarios que le estén subordinados mientras las actuaciones respectivas se hallaren en su jurisdicción.

C) Directores Generales, Sub-administrador General y Administrador General de la EMPRESA NACIONAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS: Directores Generales, Directores Nacionales, Subsecretario y Secretario de Estado de Comunicaciones, según correspondiere por el ámbito de competencias y/o jurisdicción administrativa dentro de lo cual procediera considerar los casos.

3) A los efectos del control pertinente para evitar que pueda excederse el plazo de alejamiento provisional del servicio de un trabajador, el funcionario que aplicare la medida de este tipo, remitirá copia de la comunicación que le impone el artículo 174, a la Inspección General de la EMPRESA NACIONAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS u

Organismo competente de la SECRETARIA DE ESTADO DE COMUNICACIONES. Por su parte, el funcionario que la levantara reintegrándolo al servicio, también deberá comunicarlo a dichos organismos, a efectos de que los mismos cuenten con los elementos de juicio necesarios para la verificación del cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 177.

4) Las sanciones disciplinarias especificadas en el artículo 162, serán impuestas con sujeción a las normas siguientes.

A) Por hechos que no requieran la formación de sumario, cualquiera sea la índole de las faltas juzgadas, el Administrador General, el Sub-administrador General y los Directores Generales de la EMPRESA NACIONAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS; el Secretario de Estado, el Subsecretario, los Directores Nacionales y Directores Generales de la SECRETARIA DE ESTADO DE COMUNICACIONES podrán aplicar hasta DIEZ (10) días de suspensión. Los Jefes de División y Directores de Departamentos de Organismos Superiores, hasta OCHO (8) días de suspensión.

B) En las mismas condiciones, los Jefes de Distrito podrán imponer hasta SEIS (6) días de suspensión.

C) Los demás titulares de unidades orgánicas y jefes de oficinas en general podrán aplicar hasta apercibimiento, cualquiera sea la índole de la falta juzgada –excepto embargo injustificados- y hasta dos (2) días de suspensión por falta de puntualidad y/o inasistencia sin justificar.

5) Las sanciones resultantes de sumarios, hasta TREINTA (30) días de suspensión, serán aplicadas por el Sub-Administrador General de la EMPRESA NACIONAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS y por el Subsecretario de Estado de Comunicaciones, según correspondiere. La cesantía y la exoneración por el Administrador General de la ENCOTEL y por el secretario de Estado de Comunicaciones, según correspondiere.

· ART. 165. – Las sanciones que se apliquen hasta el curto (4º) apercibimiento inclusive no deberán ser consideradas para la disminución de la calificación del trabajador.

· ART. 166. – Incurrir en falta de puntualidad el trabajador que se presente a tomar servicio después de cumplidos CINCO (5) minutos de la hora fijada para iniciar sus tareas. En los turnos que se inicien de CERO (0) a SEIS (6), la tolerancia será de DIEZ (10) minutos.

A) Las tolerancias mencionadas únicamente serán acordadas CINCO (5) veces a mes, a partir de lo cual la nueva falta de puntualidad será considerada como tal, cualquiera sea el lapso de la misma.

B) Cuando la impuntualidad superior a TREINTA (30) minutos sea susceptible de justificación fehaciente, al trabajador se le dará servicio.

C) La injustificación de la falta de puntualidad superior a TREINTA (30) minutos traerá aparejada la negativa de dar servicio al trabajador, colocándolo en situación de inasistencia con aviso.

D) No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, si necesidades de servicio hacen imprescindible el concurso del trabajador, se lo autorizará para que inicie su labor al momento de su presentación, adicionando a su horario el lapso de demora. Tal compensación podrá hacerse al finalizar el turno o incluiría en otra jornada de trabajo.

· ART. 167. – El personal que sin causa justificada incurriera en falta de puntualidad a su horario de labor, se hará pasible de las siguientes medidas disciplinarias.

1° Al 7° incumplimiento del horario en el año calendario; sin sanción

8° Incumplimiento del horario en el año calendario; recomendación de mayor cuidado.

9° Incumplimiento del horario en el año calendario; llamado de atención.

10° Incumplimiento del horario en el año calendario; primer apercibimiento.

11° Incumplimiento del horario en el año calendario; segundo apercibimiento.

12° Incumplimiento del horario en el año calendario; tercer apercibimiento.

13° Incumplimiento del horario en el año calendario; cuarto apercibimiento.

14° Incumplimiento del horario en el año calendario; quinto apercibimiento.

15° Incumplimiento del horario en el año calendario; un (1) día de suspensión.

16° Incumplimiento del horario en el año calendario; dos (2) días de suspensión.

17° Incumplimiento del horario en el año calendario; tres (3) días de suspensión.

18° Incumplimiento del horario en el año calendario; cuatro (4) días de suspensión.

19° Incumplimiento del horario en el año calendario; cinco (5) días de suspensión.

20° Incumplimiento del horario en el año calendario; seis (6) días de suspensión.

21° Incumplimiento del horario en el año calendario; siete (7) días de suspensión.

22° Incumplimiento del horario en el año calendario; ocho (8) días de suspensión.

23° Incumplimiento del horario en el año calendario; nueve (9) días de suspensión

24° Incumplimiento del horario en el año calendario; diez (10) días de suspensión.

De sobrepasarse el límite de veinticuatro (24) faltas de puntualidad en el año calendario, deberán elevarse los antecedentes respectivos a la superioridad a fin de que la misma disponga la sanción disciplinaria que estime corresponder.

· ART. 168 –El trabajador que sin causa justificada incurra en inasistencia se hará pasible de las siguientes medidas disciplinarias.

1° Inasistencia en el año calendario: llamado de atención

2° Inasistencia en el año calendario: apercibimiento.

3° Inasistencia en el año calendario: un (1) día de suspensión.

4° Inasistencia en el año calendario: un (1) día de suspensión.

5° Inasistencia en el año calendario: dos (2) días de suspensión.

6° Inasistencia en el año calendario: dos (2) días de suspensión.

7° Inasistencia en el año calendario: tres (3) días de suspensión.

8° Inasistencia en el año calendario: cuatro (4) días de suspensión.

9° Inasistencia en el año calendario: cinco (5) días de suspensión.

10° Inasistencia en el año calendario: seis (6) días de suspensión.

El cómputo de las faltas se hará por cada día de inasistencia y las suspensiones son sin perjuicio del descuento de haberes correspondientes a las inasistencias incurridas.

· ART. 169. – A los efectos del artículo precedente la empleadora acordará CINCO (5) días hábiles al trabajador – a partir de la fecha del reintegro servicio – para que justifique las ausencias en que incurriera.

Igual término se concederá para justificar las impuntualidades sancionables.

· ART. 170. – Son causas para aplicar las sanciones de recomendación de mayor cuidado, llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta treinta (30) días, según corresponda.

1. Faltas de puntualidad injustificadas, hasta un máximo de veinticuatro (24) en el año calendario.

2. Inasistencia injustificadas que no excedan de diez (10) días continuos o discontinuos en el año calendario.

3. Abandono del servicio siempre que no configure inasistencia.

4. Quebrantamiento de obligaciones establecidas en los artículos 41 y 42 –Capítulo Deberes y Prohibiciones-, siempre que por su carácter o importancia tales transgresiones no merezcan la aplicación de sanciones mayores.

La postergación en el ascenso podrá disponerse hasta un máximo de dos (2) años.

La retrogradación de categoría alcanzará una categoría como máximo en cada caso. Transcurriendo un (1) año de la aplicación de esta medida el trabajador afectado quedará rehabilitado y podrá postularse para ocupar cargos superiores continuando normalmente su carrera administrativa.

Cuando se tratara de hechos que pudieran motivar cesantía, la autoridad competente podrá aplicar retrogradación de categoría, si circunstancias especiales así lo aconsejaran.

· ART. 171. – Son causas para la cesantía:

1. Inasistencias injustificadas que excedan de diez (10) días continuos o discontinuos en el año calendario.
2. Incurrir en nuevas faltas que den lugar a suspensión, cuando el trabajador en los once (11) meses anteriores al hecho que se juzgara, hubiera acumulado como mínimo treinta (30) días de suspensión.
3. Ser destacado en concurso civil o quiebra, cuando sea calificada fraudulenta por autoridad competente.
4. Calificación deficiente en el período posterior a la retrogradación de categoría.
5. Incumplimiento de obligaciones establecidas en los artículos 41 y 42 –Capítulo Deberes y Prohibiciones-, con respecto a las cuales, por su índole, mayor gravedad o características, resulten de aplicación sanciones más severas que las consideradas en el artículo anterior y justifiquen la adopción de esta medida expulsiva.

· ART. 172. – Son causas para la exoneración:

1. Incurrir en delito por grave hecho doloso que no se refiera a la Administración Pública.

2: Delito contra la Administración Pública.

· ART. 173. - El trabajador incurso en falta de carácter grave, debidamente documentada, podrá ser alejado provisionalmente del servicio por un término no mayor de treinta (30) días corridos y con percepción de sus haberes. En el supuesto de que el trabajador que se encuentre en esas condiciones sea detenido o sufra proceso en el que se hubiera dictado en su contra auto firme de prisión preventiva o media judicial equivalente, no regirá aquel término y dicho alejamiento quedará automáticamente interrumpido, continuando el afectado separado de su puesto con carácter de suspensión precautoriamente, en la forma y condiciones que al respecto estipulan el artículo 178 y sus correlativos.

ART. 174. – El funcionario que en las condiciones previstas en el artículo 173 disponga el alejamiento provisional de un trabajador,

deberá fundarlo en forma expresa y documentada, determinando con precisión y claridad las causas que provocan esa medida.

Dicho funcionario informará de inmediato al interesado y a la autoridad superior del organismo a que pertenezca sobre la adopción de tal medida remitiéndole por la vía más rápida los antecedentes respectivos.

Las medidas precedentemente enunciadas podrán ser limitadas por el mismo funcionario que las dispusiera o la autoridad superior del organismo del cual aquél depende, pudiéndose asimismo, reintegrar al trabajador afectado a su base o en otra –si fuera factible–, con o sin cambio provisional de tareas, según aconseja el estado de autos.

Cuando se trate de cambio de base, la medida será dispuesta por autoridad competente debiéndose en tal caso abonarse los viáticos, movilidad o cualquier otro beneficio pecuniario que correspondiere al trabajador por tal desplazamiento.

· ART. 175. – La autoridad superior interviniente como consecuencia, de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo anterior, procederá a la consideración inmediata de la comunicación a que allí se alude.

Si no estimara justificado el mantenimiento de la medida aplicada la limitará, disponiendo el reintegro al servicio del trabajador afectado, en su base o en otra –si fuera factible– y con o sin cambio provisional de tareas, según aconseje el estado de autos.

Cuando se trate de cambio de base, la medida será dispuesta por autoridad competente, debiéndose en tal caso abonarse los viáticos, movilidad o cualquier otro beneficio pecuniario que correspondiere al trabajador por tal desplazamiento. En ningún caso la medida se hará efectiva en el pago previo de los beneficios (viáticos, movilidad, etc.) que corresponde al trabajador.

· ART. 176. – Las autoridades intervinientes a los efectos estipulados por los artículos anteriores analizarán, además si las medidas sometidas a su consideración han sido adoptadas con una correcta sujeción a los requisitos prescriptos en el artículo 173 y de comprobar infracciones en tal sentido promoverá el pertinente deslinde de las responsabilidades emergentes, tanto en el orden disciplinario como en el patrimonial, por los perjuicios que se ocasionen, para cuya determinación se dará intervención al TRIBUNAL DE CUENTAS DE

LA NACIÓN o a la Sindicatura de la CORPORACIÓN DE EMPRESAS NACIONALES, según correspondiere.

· ART. 177. – Vencido el término indicado en el artículo 173 sin que se hubiese dictado resolución, el trabajador alejado provisionalmente del servicio deberá ser reintegrado al mismo, sin perjuicio de la prosecución de la causa administrativa que se le siguiera.

Los funcionarios o autoridades superiores competentes para disponer el levantamiento de dicha medida que no lo hicieran dentro del plazo establecido, serán responsables tanto en el orden disciplinario como en el patrimonial, por los perjuicios que se ocasionen, para cuya determinación se dará intervención al TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA NACIÓN o a la Sindicatura de la CORPORACIÓN DE EMPRESAS NACIONALES, según correspondiere.

· ART. 178. – Cuando el trabajador se encontrare privado de la libertad o se hubiere dictado en su contra auto firme de prisión preventiva o resolución judicial equivalente, en causa por delito doloso, por hechos ajenos o no al servicio, será suspendido precautoriamente en sus funciones con sujeción a las siguientes normas:

A) La suspensión durará, en el primer caso hasta que el trabajador recobre la libertad debiendo reintegrarse sin demora al servicio al término de su detención, lo cual justificará con certificado extendido por autoridad competente o en su defecto, por manifestación escrita del causante, que adquirirá carácter de declaración jurada.

B) En el caso que se disponga auto firme de prisión preventiva o resolución judicial equivalente contra el trabajador, podrá ser reintegrado al servicio de acuerdo con las siguientes normas:

1. Cuando obtenga sentencia firme favorable, a cuyo efecto el trabajador deberá presentar el testimonio respectivo.
2. Si obtuviera su excarcelación podrá reintegrarse a sus tareas si el dictamen legal previo concluyera que el hecho motivo del proceso, sea ajeno o no al servicio, no es inconveniente o incompatible, con el desempeño de sus funciones.

El trabajador que fuera privado de su libertad o se encontrara sometido a proceso en las condiciones que se especifican en la primera parte de

este artículo, tiene la obligación de comunicar sin demora a su superior inmediato tales circunstancias, aún en los casos en que eventualmente se hallase suspendido, en uso de francos o con licencia por cualquier concepto, excepto que causas de fuerza mayor debidamente justificadas se lo impidieran.

En dicha comunicación, dejará constancia expresa de las causas que hubieran motivado su detención y/o procesamiento.

· ART. 179. – Toda suspensión, precautoria o definitiva, dispuesta contra un trabajador que se hallare en uso de licencia por enfermedad encuadrada dentro del respectivo régimen, se hará efectiva a partir de la fecha en que le corresponda tomar servicio.

· ART. 180. – Los trabajadores sometidos a proceso por delito culposo, que hubieran obtenido la excarcelación, así en los casos de proceso por hechos del servicio o imputables al mismo, como en los procesos por hechos ajenos al servicio, deben reintegrarse de inmediato a sus tareas al recobrar la libertad sin perjuicio de la resolución que corresponda adoptar en su oportunidad como consecuencia de la sentencia definitiva que se dicte en las causas judiciales y/o administrativas.

· ART. 181. – El pago de haberes por el lapso de la suspensión precautoria, se ajustará a los siguientes recaudos:

A) Tratándose de detenciones y/o proceso por hechos ajenos al servicio, el trabajador afectado no tendrá derecho a pago alguno de haberes, cualquiera sea el resultado de los pronunciamientos que recayeron en sede judicial y administrativa.

B) En caso de detenciones y/o procesos por hechos del servicio o imputables al mismo, el pago de haberes se ajustará a las siguientes normas.

1. Si en la causa administrativa se aplicara al trabajador afectado recomendación de mayor cuidado, llamado de atención, apercibimiento o retrogradación de categoría, este tendrá derecho a la percepción de los haberes correspondientes al lapso total de la suspensión precautoria que sufriera.

2. Cuando se resolviera aplicar al trabajador afectado una suspensión – artículo 162, inciso d)- se dará carácter de sanción a igual período de lapso total que hubiera abarcado la suspensión precautoria que sufriera. Consecuentemente el trabajador en tales condiciones tendrá derecho al cobro de los haberes correspondientes al lapso de la

suspensión precautoria que excediera del término de aquella medida disciplinaria.

3. De resultar sancionado con cesantía o exoneración, el trabajador no tendrá derecho a la percepción de haberes por el lapso que hubiere abarcado la suspensión precautoria que lo afectara.

· ART. 183. – La suspensión mayor de diez (10) días, la postergación en el ascenso, la retrogradación de categoría, la cesantía y la exoneración, solo podrán disponerse previa instrucción del sumario respectivo, salvo cuando medien las causales previstas en el artículo 171, incisos 1, 2 y 4.

· ART. 184. – Los embargos que no se justifiquen satisfactoriamente a juicio de autoridad competente se sancionarán conforme a la siguiente escala:

1° embargo: Recomendación de mayor cuidado.

2° embargo Llamado de Atención.

3° embargo: Apercibimiento

4° embargo: Un (1) día de suspensión

5° embargo: Tres (3) días de suspensión.

6° embargo: Cinco (5) días de suspensión.

7° embargo: Diez (10) días de suspensión.

8° embargo: Quince (15) días de suspensión.

9° embargo: Veinte (20) días de suspensión.

10° embargo: Treinta (30) días de suspensión

11° embargo: Cesantía.

· ART. 184. – Toda medida disciplinaria se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta cometida, grado de reincidencia, antecedentes del trabajador y, en su caso, los perjuicios causados.

El trabajador no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa. En caso de duda sobre la autoría o responsabilidad del hecho, aplicación o carácter de la medida a adoptar, deberá resolverse de manera favorable para el trabajador.

Si la duda recayese en la interpretación o alcance de la forma legal o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, se decidirá en el sentido más favorable al trabajador.

· ART. 185. – La ausencia de sanciones durante un periodo de DOCE (12) meses consecutivos invalida, los antecedentes disciplinarios a los efectos de establecer reincidencias o reiteraciones. Este período se computará entre la fecha del hecho que se estuviera juzgando y la del último anterior.

Cuando se tratare de las sanciones de recomendación de mayor cuidado, llamado de atención y apercibimiento, las faltas que las motivaron no se tomarán en cuenta para establecer el grado de reincidencia, ante nuevas irregularidades de la misma índole, en que pudiera incurrir el trabajador, luego de transcurrido TRES (3) meses de cometidas aquellas faltas.

· ART. 186. – El cumplimiento de las penas disciplinarias de suspensión hasta quince (15) días, podrá quedar en suspenso, por un término no mayor de seis (6) meses, sin perjuicio de la constancia en la foja de servicios.

Tal decisión se fundará en los antecedentes del trabajador, la naturaleza y circunstancias del hecho, la antigüedad de aquél no inferior a un (1) año de servicios en la empleadora y tendrá carácter excepcional.

Esas medidas disciplinarias serán cumplidas por el trabajador en caso de reincidencias y reiteración de faltas previstas con penas de suspensión que pudiera cometer antes del vencimiento de dicho lapso, acumulándose en tal caso el cumplimiento de ambas medidas.

En cualquier estado de las actuaciones respectivas y antes de hacer efectiva la suspensión disciplinaria que se le hubiera aplicado, el trabajador afectado podrá solicitar que, si ya no se hubiere hecho expresamente, se considere la aplicación a su caso de los beneficios de condicionalidad que el presente artículo instituye.

A tales efectos la autoridad que aplicó la sanción o la que entienda en recursos interpuestos contra aquella medida, resolverá expresamente con respecto al pedido.

· ART. 187. – En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la más favorable al trabajador. Si la duda

recayese en la interpretación o alcance de la forma legal, o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, se decidirá en el sentido más favorable al trabajador.

Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas que rigen o por las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de la justicia social, a las generales del derecho del trabajo, la equidad y la buena fe.

## DEL SUMARIO Y SU PROCEDIMIENTO

· ART. 188. – El sumario se iniciará por disposición del Secretario de Estado de Comunicaciones, Subsecretario de Comunicaciones, Administrador General o Sub-administrador General de ENCOTEL, de oficio o con motivo de denuncia escrita, no considerándose en ningún caso las de carácter anónimo debiendo observarse, en lo pertinente, los siguientes recaudos:

La denuncia deberá ser ratificada y contener una relación circunstanciada del hecho, con expresión de tiempo, lugar, medios empleados y actuaciones administrativas si se hubieren producido, exigiéndose también al denunciante que constituya domicilio y aporte los elementos de prueba que posea.

El titular de la Inspección General podrá disponer también la iniciación de sumario cuando algún hecho o indicio de notoria gravedad lo exija o aconseje.

· ART. 189. – Dispuesta la formación del sumario por la autoridad competente, esta designará en el mismo acto al instructor, que deberá revistar en jerarquía igual o superior a la del o los sumariados y a quién se le remitirán todos los antecedentes del caso. Excepcionalmente, por disposición fundada de la misma autoridad, podrá intervenir un funcionario de menor jerarquía. En lo que respecta a la designación del secretario de la actuación se procederá conforme a las normas siguientes:

1. La actuación de un secretario para colaborar en la sustanciación de los sumarios administrativos no será obligatorio y su designación podrá tener lugar cuando a juicio de la autoridad que dispuso la tramitación de aquéllos o a pedido del instructor, ella resulte conveniente para el mejor cumplimiento de la investigación.
2. Como principio general, el secretario debe ser también sumariante, no obstante ello, y excepcionalmente, en caso debidamente justificado mediante providencia fundada, podrá actuar como secretario otro

trabajador de la empleadora. En este último caso, el trabajador que se designe deberá pertenecer a un sector distinto de aquel en el que se instruya el sumario.

· ART. 190. El sumariado tendrá derecho a hacerse asistir por un letrado en cualquier etapa del sumario o en la oportunidad que considere necesaria para la defensa de sus intereses, derecho que se le hará conocer por escrito en cada caso, previo al interrogatorio.

· ART. 191. Ordenado el sumario, si el instructor constituido en el lugar del hecho determina que este carece de la gravedad e importancia que en principio se le asignará, podrá restarle ese carácter y dilucidarlo por la vía del trámite común, medida que deberá ser ratificada por la autoridad que dispuso el sumario.

· ART. 192. – El sumario será secreto hasta que el sumariante formule las conclusiones.

· ART. 193. – El inculpado deberá ser prevenido por la causa que se tramita en el sumario administrativo con CUARENTA Y OCHO (48) horas de antelación a la fijada para su comparencia, oportunidad en que será notificado en forma legal.

· ART. 194. – La sustanciación de los sumarios administrativos que pudieren configurar delito por hechos del servicio o imputables al mismo y la aplicación de las sanciones pertinentes en el orden administrativo, serán independientes de la causa criminal, con sujeción a las normas siguientes:

1. Cuando del sumario administrativo surgieran indicios de haberse cometido un delito que de nacimiento a la acción pública, se procederá a formular la denuncia correspondiente de acuerdo con lo previsto en el artículo 164 del Código de Procedimiento en lo Criminal para la Justicia Federal.

2. Sin perjuicio de actuar conforme se indica en el punto anterior se proseguirá con la instrucción del sumario administrativo hasta completar su sustanciación pero ninguna sanción podrá aplicarse pendiente la causa criminal. La resolución en dicha causa no indicará necesariamente en la que corresponda adoptar en el orden administrativo.

3. El trabajador que se encuentre sumariado o alejado provisionalmente del servicio en la forma y condiciones que determine

el artículo 173 del Capítulo “Régimen Disciplinario”, no perderá ninguno de los derechos estatutarios, remunerativos o escalafonarios. Sólo en el caso de ser sancionado perderá aquellos derechos que surjan de la sanción.

· ART. 195. – Las medidas de prueba ofrecidas por el imputado deberán ser debidamente proveídas, salvo el caso que resultaran manifiestamente improcedentes. Durante este estado, si el imputado lo solicitara, podrá controlar personalmente la producción de la prueba, asistir a interrogatorios, impugnar preguntas y observar procedimientos, cuando estos actos se refieran a las medidas que ha propuesto.

1. Del resultado de las nuevas diligencias practicadas, se dará vista por igual término previsto en el artículo anterior al imputado, para que en el caso de considerarlo oportuno formule su alegato de defensa.

2. Como principio general, el secretario debe ser también sumariante, no obstante ello, y excepcionalmente en caso debidamente justificado mediante providencia fundada, podrá actuar como secretario otro trabajador de la empleadora. En este último caso, el trabajador que se designe deberá pertenecer a un sector distinto de aquel en el que se instruya el sumario.

· ART. 190. – El sumariado tendrá derecho a hacerse asistir por un letrado en cualquier etapa del sumario o en la oportunidad que considere necesaria para la defensa de sus intereses, derecho que se le hará conocer por escrito en cada caso, previo al interrogatorio.

· ART. 191. – Ordenado el sumario, si el instructor constituido en el lugar del hecho determina que éste carece de la gravedad e importancia que en principio se le asignará, podrá restarle ese carácter y dilucidarlo por la vía del trámite común, medida que deberá ser ratificada por la autoridad que dispuso el sumario.

· ART. 192. – El sumario será secreto hasta que el sumariante formule las conclusiones.

· ART. 193. – El inculpado deberá ser proveniente por la causa que se tramita en el sumario administrativo con CUARENTA Y OCHO (48) horas de antelación a la fijada para su comparencia, oportunidad en que será notificado en forma legal.

· ART. 194. – La sustanciación de los sumarios administrativos que pudieren configurar delito por hechos del servicio o imputables al mismo y la aplicación de las sanciones pertinentes en el orden

administrativo, serán independientes de la causa criminal, con sujeción a las normas siguientes:

1. Cuando del sumario administrativo surgieran indicios de haberse cometido un delito que de nacimiento a la acción pública, se procederá a formular la denuncia correspondiente de acuerdo con lo previsto en el artículo 164 del Código de Procedimientos en lo Criminal para la Justicia Federal.

2. Sin perjuicio de actuar conforme se indica en el punto anterior se proseguirá con la instrucción del sumario administrativo hasta completar su sustanciación pero ninguna sanción podrá aplicarse pendiente la causa criminal. La resolución en dicha causa no indicará necesariamente en la que corresponda adoptar en el orden administrativo.

3. El trabajador que se encuentre sumariado o alejado provisionalmente del servicio en la forma y condiciones que determine el artículo 173 del Capítulo “Régimen Disciplinario”, no perderá ninguno de los derechos estatutarios, remunerativos o escalafonarios. Sólo en el caso de ser sancionado perderá aquellos derechos que surjan de la sanción.

· ART. 195. Las medidas de prueba ofrecidas por el imputado deberán ser debidamente proveídas, salvo el caso que resultaran manifiestamente improcedentes. Durante este estado, si el imputado lo solicitará, podrá controlar personalmente la producción de la prueba, asistir a interrogatorios, impugnar preguntas y observar procedimientos, cuando estos actos se refieran a las medidas que ha propuesto.

1. Del resultado de las nuevas diligencias practicadas, se dará vista por igual término previsto en el artículo anterior al imputado, para que en el caso de considerarlo oportuno formule su alegato de defensa.

2. Luego de concluidas las actuaciones, el instructor las remitirá al DEPARTAMENTO INSPECCION GENERAL, para que este verifique el cumplimiento de disposiciones legales y reglamentarias e incorpore copia de los antecedentes que registran los imputados en los legajos personales y remita luego el sumario a la JUNTA DE DISCIPLINA.

· ART. 196. – El instructor deberá excusarse y podrá a su vez ser recusado:

1. Cuando medie parentesco por consanguinidad hasta cuarto grado o segundo por afinidad con el sumariado o al denunciante.
2. Cuando en oportunidad anterior hubiese sido denunciante o denunciadas por alguna de las partes.
3. Cuando tengan amistad o enemistad manifiesta con alguna de las partes.
4. Cuando tengan relación de intereses o sean acreedores o deudores de alguno de ellos.
5. Cuando tengan relación de dependencia con los mismos.
6. Cuando tuvieran interés en el resultado del sumario o pudieran ser beneficiados por el mismo.

· ART. 197. – En la instrucción deberá actuar personalmente el sumariado, sin perjuicio de sus derechos a ser asistido por letrado en la forma autorizada en este capítulo.

1. Toda actuación o providencia incorporada al sumario deberá ser debidamente foliada, consignándose lugar, fecha y hora, con aclaración de firmas y en lo posible, serán hechas mediante escritura a la máquina. Las raspaduras enmiendas o interlineaciones en que se hubiere incurrido durante el acto, serán salvadas al pie del acta y antes de las respectivas firmas. No podrán dejarse claros o espacios de ninguna naturaleza antes de las firmas.

2. Todas las declaraciones deberán encabezarse con indicación del lugar, fecha, hora, nombres y apellidos del compareciente, identificación, cargo, estado civil, domicilio y constancia de habersele requerido juramento de decir la verdad, de acuerdo con los preceptos legales, vigentes, de cuanto le fuere preguntado, y si le corresponde las generales de la ley, que deberán explicársele. Al inculpado o presunto autor o responsable no podrá exigírsele el juramento ni la declaración de las generales de la ley.

En el supuesto de que en el transcurso de la declaración el testigo admitiera o se le comprobará su condición de imputado como presunto autor o responsable, se le tomará una nueva declaración en calidad de inculpado. Aclarase que la primera declaración carece de validez para la prueba testimonial.

3. Las preguntas serán siempre claras y precisas y relacionadas con el asunto que se investiga. El declarante dictará por sí mismo sus declaraciones, pero no podrá traerlas escritas de antemano.

4. Concluido el acto, el declarante leerá por sí su declaración y manifestación si se ratifica de su contenido o si tiene algo que añadir, quitar o enmendar. Si se negara a leer su declaración, el sumariante procederá a su lectura en voz alta y clara dejando expresa constancia de ello. Si no se ratificará en todo o en parte, se hará constar en forma el hecho y las causales invocadas, pero en ningún caso se testará lo escrito, sino que las nuevas manifestaciones se agregarán a continuación de lo actuado, relacionando cada punto con lo que conste más arriba y sea objeto de modificación. En este acto el instructor le hará saber que puede declarar sobre el asunto cuantas veces lo considere conveniente y el estado del sumario así lo permita.

5. El acta del interrogatorio será firmada por los intervinientes en cada foja, indicándose en la última el número de fojas útiles que comprende la declaración. Si el declarante no pudiere, no supiere o no quisiere firmar se hará constar al pie de la declaración.

6. El sumariante practicará las diligencias propuestas por el denunciante o el inculpado. En caso de no considerarlas procedentes, deberá dejar constancia fundada de su negativa.

7. Cuando las declaraciones obtenidas en el sumario discordaren de algún hecho o circunstancia que convenga dilucidar, se tratará en los interrogatorios de aclarar las discrepancias y, en último caso, el instructor procederá a efectuar los careos necesarios.

8. El instructor deberá incorporar al sumario todo dato, antecedente, instrumento o información que en el curso de los interrogatorios surjan como necesarios o convenientes para el esclarecimiento de los hechos o la individualización de los responsables. A tal efecto y en la forma que corresponda, podrá recabar el concurso de los demás organismos de la empleadora.

9. Si citado en legal forma el inculpado no compareciera, sin justificar las causas de su ausencia, el instructor deberá proseguir el sumario con el fin de reunir todos los elementos de prueba tendientes a esclarecer el hecho investigado.

Concluidas estas diligencias el sumario será cerrado y se formularán las conclusiones. Si en estado de vista el inculpado lo solicitará, se lo recibirá la declaración correspondiente prosiguiéndose la investigación hasta su etapa final. Sin perjuicio de lo expuesto, aclárese que la no

conurrencia, su silencio o negativa a declarar no hará presunción alguna en su contra en el sumario respectivo.

10. La confesión del acusado hace prueba en su contra y podrá con ello darse por terminada la instrucción, salvo que las circunstancias que rodean el hecho investigado y otros elementos de juicio documentados en autos dieran base para su prosecución a los efectos de su mejor esclarecimiento.

11. Cuando el instructor disponga el cierre del sumario, formulará las conclusiones que resulten de lo actuado. En este estado se dará vista hasta diez (10) días hábiles al o los inculpados para que efectúen sus descargos o propongan las medidas que crean oportunas para sus defensas.

· ART. 198. – El trabajador no podrá ser sumariado después de haber transcurrido DOS (2) años de cometida la falta que se le imputa, salvo que se trate de actos o hechos que lesionen el patrimonio del Estado. El proceso penal suspende el término de prescripción hasta que la empleadora, según corresponda, tome conocimiento del fallo definitivo.

· ART. 199. – Para toda cuestión relativa al trámite del sumario, se aplicará supletoriamente el Código de procedimientos en lo Criminal para la Justicia Federal.

#### DE LOS RECURSOS

· ART. 200. – Toda resolución que afecte derechos amparados por el presente Convenio Colectivo u otras disposiciones aplicables al personal comprendido, será susceptible de los siguientes recursos:

A) RECONSIDERACIÓN.

B) APELACIÓN

C) JERARQUICO o ALZADA

D) JUDICIAL.

La interposición de los recursos administrativos enumerados en los puntos a), b) y c) del presente artículo, tendrá efecto suspensivos sobre el acto impugnado.

... (T.O.) ART. 194. – El recurso de reconsideración deberá interponerse dentro de los TREINTA (30) días hábiles de notificado el

acto y por ante la misma autoridad que lo dictó, la que deberá resolver el recurso.

El recurso de apelación procederá contra acto dictado por autoridades inferiores a Administrador General y será resuelto por este último.

Debe ser interpuesto dentro de los TREINTA (30) días hábiles de notificado el acto que se recurre.

El recurso de alzada podrá deducirse contra todo acto emanado del Administrador General. Será deducido dentro de los TREINTA (30) días hábiles de notificado el acto que se impugne. Efectuada la presentación del recurso se elevarán las actuaciones según las disposiciones vigentes.

· ART. 201. – A CONSIDERACIÓN MINISTERIO DE TRABAJO.

· ART. 202. – Los recursos de carácter administrativo previstos en este Convenio, se regirán supletoriamente por el Derecho-Ley 19.549/72 y su decreto reglamentario 1.759/72, como así también por sus modificatorios y/o Complementarios.

· ART. 203. – El recurso judicial será deducido dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la notificación de la resolución definitiva que agote a instancia administrativa, por ante el Juzgado o Tribunal competente, determinado en razón del lugar de interposición del recurso.

· ART. 204. – Interpuesto el recurso en sede judicial, se fijará una audiencia de conciliación a la que deberán concurrir las partes personalmente. En caso de no lograrse dicha conciliación, la empleadora contestará en el mismo acto por escrito, pudiendo ofrecer la prueba dentro del tercer día.

La prueba se producirá en una sola audiencia y las partes alegarán en el mismo acto.

Todas las demás cuestiones procesales no previstas en el presente Convenio, serán reguladas supletoriamente por la Ley 18.345 (de Organización y Procedimiento de la Justicia Nacional del Trabajo), sus modificaciones y/o complementarias.

· ART. 205. – A los efectos del recurso Judicial, la empleadora reservará las vacantes presupuestarias que resulten necesarias para satisfacer el pago o las consecuencias de la sentencia.

- ART. 206. – A CONSIDERACIÓN MINISTERIO DE TRABAJO.
- ART. 207. - A CONSIDERACIÓN MINISTERIO DE TRABAJO.
- ART. 208. – Dentro de los cinco (5) días hábiles computados desde la notificación del acto definitivo podrá pedirse aclaratoria cuando exista contradicción en su parte dispositiva, o entre su motivación y la parte dispositiva o para suplir cualquier omisión sobre alguna o algunas peticiones o cuestiones planteadas.

### CUERPOS ASESORES

... (T.O.) ART. 199. – En el ámbito de la empleadora funcionarán los Cuerpos Asesores cuya integración y funciones se determinan en el presente Capítulo.

### AREA RELACIONES INDUSTRIALES

... (T.O.) ART. 200. – Dentro de la mencionada jurisdicción actuarán los cuerpos que a continuación se establecen:

A) Un cuerpo que estará integrado por TRES (3) miembros representantes de la empleadora y representantes del personal. Todos los miembros serán designados y removidos por la autoridad máxima de la empleadora. En el caso de los representantes del personal, la designación y remoción, se efectuará a propuesta de TRES (3) por la FOECYT y DOS (2) por la AATRA.

Se designarán miembros suplentes en igual número y uno de los representantes de la empleadora será abogado.

Este cuerpo dictaminará en todo sumario administrativo que se instruya al personal, a cuyo fin le serán remitidas las actuaciones dentro de los CINCO (5) días de evacuada la vista por el imputado. Se acompañara en todos los casos el legajo personal del sumariado y todo antecedente que el Cuerpo requiera.

El cuerpo debe dictaminar en el plazo de QUINCE (15) días prorrogables por igual lapso en caso que existan fundadas razones.

B) Un cuerpo que estará integrado por TRES (3) miembros representantes de la empleadora y representantes del personal. Todos los miembros serán designados por la autoridad máxima de la empleadora. En el caso de los representantes del personal, la designación y remoción, se efectuará a propuesta de TRES (3) por FOECYT y DOS (2) por AATRA.

Se designarán miembros suplentes en igual número y uno de los representantes de la empleadora será abogado.

Este cuerpo dictaminará en toda reclamación vinculada con la carrera administrativa del personal, calificaciones, menciones y orden de méritos (relevos o interinatos) a cuyo fin le serán remitidos todos los antecedentes del caso dentro de los CINCO (5) días de haberlos solicitado. El cuerpo debe dictaminar dentro de los VEINTE (20) días prorrogables por igual lapso en caso que existan fundadas razones.

El reclamo por calificaciones, ascensos, menciones y orden de mérito (relevos o interinatos) debe ser interpuesto dentro de los CINCO (5) días hábiles de haberse notificado el trabajador.

C) Un cuerpo que estará integrado por CUATRO (4) representantes de la empleadora y representante del personal. Todos los miembros serán designados y removidos por las autoridad máxima de la empleadora.

En el caso de los representantes del personal, la designación y remoción se efectuará a propuesta de TRES (3) por FOECYT y TRES (3) por AATRA.

Se designarán miembros suplentes en igual número y uno de los representantes de la empleadora será abogado.

Este Cuerpo dictaminará en todos los casos expresamente previstos en el Presente Convenio, o cuando le sea requerido por autoridad competente.

En igual sentido actuará con respecto a aquellos supuestos en los que se produzcan disidencias en los Cuerpos Asesores que funcionan en Jurisdicción del Area Metropolitana y de los Distritos.

... (T.O.) ART. 201. – Para ser miembro de los Cuerpos mencionados en el artículo anterior se requiere: ser argentino, haber cumplido VEINTICINCO (25) años de edad y registrar una antigüedad mínima de DIEZ (10) años en el ámbito de la empleadora.

... (T.O.) ART. 202. – Los miembros de los Cuerpos enumerados en el artículo 200, mientras duren en sus funciones, estarán sujetos al siguiente régimen.

A) Actuarán con dedicación exclusiva, sin perder por ellos sus derechos escalafonarios a los efectos de ser ascendidos en el supuesto de que les correspondiera.

B) En el desempeño de sus funciones, o finalizadas éstas, no podrán ser acusados, interrogados, sumariados ni exigirle descargo por las opiniones que emitieran en el seno de los mismos.

C) Cuando para ejercer sus funciones en los Cuerpos respectivos deban desplazarse del lugar donde revistan, gozarán de los viáticos establecidos por las disposiciones reglamentarias vigentes.

D) Al finalizar su mandato deberán ser reintegrados a la base a la cual pertenecen, no pudiendo ser trasladados de la misma hasta transcurridos DOS (2) años del cese de aquél, salvo a pedido de parte.

... (T.O.) ART. 203. – La conducción de cada uno de los Cuerpos será ejercida por un miembro representante de la empleadora designado por la autoridad máxima de la misma.

... (T.O.) ART. 204. – En cada uno de los Cuerpos se desempeñara un Secretario con Jerarquía no inferior a jefe de sección de organismo superior y la cantidad de agentes que resulte necesario para su normal desenvolvimiento.

... (T.O.) ART. 205. – Los dictámenes de los cuerpos serán producidos por acuerdo de sus miembros; en el supuesto de existir opiniones disidentes, éstas se harán constar en el acta respectiva. Cumplido dicho cometido, las actuaciones serán remitidas a la autoridad competente.

... (T.O.) ART. 206. – Los Cuerpos, que se constituirán con carácter permanente, propondrán sus respectivos reglamentos de funcionamiento, cuya aprobación quedará sujeta a la decisión de la autoridad máxima de la empleadora. Asimismo, el Cuerpo citado en el inciso c) del artículo 200 propondrá el reglamento del funcionamiento de los que actúan en el área metropolitana y de los Distritos.

## AREA METROPOLITANA Y DISTRITOS

... (T.O.) ART. 207. – Dentro de las mencionadas jurisdicciones funcionarán Cuerpos Asesores que tendrán la siguiente integración y funciones:

A) Estarán formados por TRES (3) miembros representantes de la empleadora y por representantes de la empleadora y por representantes del personal. Todos los miembros serán designados y removidos por la autoridad máxima de la empleadora. En el caso de los representantes del personal, la designación y remoción se efectuará a propuesta de la FOECYT hasta SETENTA Y UN (71) agentes y de la

AATRA hasta CINCUENTA Y CUATRO (54) agentes. De éstos, hasta una cantidad no mayor de SIETE (7) deberán pertenecer a cada uno de los órganos de conducción en el orden nacional de las citadas asociaciones profesionales.

B) Estos cuerpos dictaminarán en los casos que les sean sometidos a consideración por las autoridades competentes, con el objeto de agilizar la solución de cuestiones laborales referidas a situaciones de carácter individual, que se produzcan en su zona de actuación. Se constituirán con carácter permanente.

...(T.O.) ART. 208. – Para ser representante del personal en los Cuerpos mencionados en el artículo anterior, se requiere: ser argentino, haber cumplido VEINTICINCO (25) años de edad y registrar una antigüedad mínima de DIEZ (10) años en el ámbito de la empleadora.

... (T.O.) ART. 209. – Los representantes de personal en los Cuerpos enumerados en el artículo 207 mientras duren en sus funciones, estarán sujetos al siguiente régimen:

A) Actuarán con dedicación exclusiva, sin perder por ello sus derechos escalafonarios a los efectos de ser ascendidos en el supuesto de que les correspondiera.

B) En el desempeño de sus funciones o finalizadas, éstas, no podrán ser acusados interrogados, sumariados ni exigírseles descargo por las opiniones que emitieran en el seno de los mismos.

C) Al finalizar su mandato, deberán ser reintegrados a la base a la cual pertenecen, no pudiendo ser trasladados de la misma hasta transcurridos DOS (2) años del cese de aquél salvo a pedido de parte.

... (T.O.) ART. 210. – Los dictámenes de estos Cuerpos se producirán por acuerdo de sus miembros; cumplido dicho cometido, las actuaciones serán elevadas a la autoridad competente. En el supuesto de existir opiniones disidentes, estas se harán constar en el acta respectiva y las actuaciones serán remitidas al Cuerpo Asesor previsto en el artículo 200 inciso c).

· ART 209 AL 232. – A CONSIDERACIÓN MINISTERIO DE TRABAJO.

DERECHOS SINDICALES

· ART. 233. – Los trabajadores sin exclusión de ninguna índole, gozan del derecho de afiliarse para la defensa de sus intereses profesionales a las organizaciones gremiales signatarias del presente Convenio.

Queda expresamente determinado que los trabajadores afectados a los servicios internos de seguridad dependientes del Departamento Defensa Nacional, que tienen a su cargo la protección y defensa de objetivos y valores de la empleadora, no pueden adherirse a ningún tipo de movimiento de fuerza, alteración, interrupción o entorpecimiento del servicio, teniendo en cuenta la naturaleza específica de las funciones a su cargo.

Igualmente, el desarrollo de la actividad sindical en el ámbito de los servicios internos de seguridad, se llevará a cabo respetando la reglamentación vigente y las limitaciones propias y naturales que esos servicios exigen.

· ART. 234. – Los trabajadores que por razón de ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones con personería gremial o adheridas o dependientes de una organización con personería gremial en el orden nacional y los que por actuar en organismos que requieren representación gremial dejen de prestar servicios en sus empleos, tienen derecho a la reserva del mismo por parte del empleador y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de funciones sindicales manteniendo su estabilidad en el empleo de acuerdo con las prescripciones del presente Convenio.

El lapso durante el cual los trabajadores hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas, será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad frente a los beneficios y derechos que por las leyes, decretos, convenciones colectivas o acuerdos, le hubieran correspondido en el caso de haber prestado servicios.

· ART. 235. – Los trabajadores a que se refiere el artículo anterior que desempeñen su cargo sin dejar de prestar servicios en sus empleos como asimismo los que se desempeñen como delegados del personal, miembros de comisiones internas o en otros cargos representativos similares de carácter gremial, gozarán de estabilidad en sus empleos de acuerdo con las prescripciones del presente Convenio. Asimismo, no podrán ser desplazados de su oficina, no podrán ser desplazados de su oficina, sector de trabajo y horario habitual de labor por todo el tiempo que duren sus funciones y hasta un año a partir de la creación de las mismas. Para la aplicación del derecho expuesto las representaciones

sindicales que actúan en la empleadora, legalmente reconocidas deberán ajustarse a los siguientes requisitos:

A) Que su designación se haya efectuado cumpliendo los recaudos que a esos efectos establecen las disposiciones vigentes y las estatutarias de la asociación profesional de que se trate.

B) Que ejerzan la representación de una asociación profesional que goce de personería gremial o adherida o dependiente de una organización con personería gremial de actuación reconocida en el ámbito nacional de la empleadora.

C) Que la designación sea hecha por un lapso determinado.

D) Que el nombramiento del representante, o delegado lo haya comunicado la asociación profesional a la empleadora en forma que se pueda probar fehacientemente.

· ART. 236. – Los representantes de entidades que gocen de personería gremial y/o de las agrupaciones sindicales adheridas o dependientes de una organización con personería gremial en el orden nacional, designados por éstas para integrar grupos de trabajo o comisiones creadas o instituidas por la empleadora u otros órganos oficiales no podrán ser acusados, interrogados, sumariados, ni exigirles descargo por las opiniones que emitan o hayan emitido durante el desempeño de sus funciones o finalizadas estas.

· ART. 237. – A CONSIDERACIÓN MINISTERIO DE TRABAJO.

· ART. 238. – Los dirigentes gremiales y delegados representantes de los trabajadores, de entidades gremiales signatarias del presente Convenio y que actúan en el ámbito de la empleadora serán recibidos, cuando así lo soliciten, por el personal de supervisión, incluso dentro de sus horarios de servicio, a efectos de presentar las inquietudes que individual o colectivamente les formulen sus representados.

Como principio general, compete a todo el personal jerarquizado, sin distinción de categorías, procurar sobre la marcha la solución de los problemas que se hubiesen suscripto, dentro sus máximas posibilidades y en el propio lugar de trabajo. Solamente y cuando esta instancia haya quedado agotada, el actuante requerirá la intervención del superior jerárquico inmediato, quien tratará por todos los medios a su alcance, de allanar las dificultades existentes.

El responsable de cada dependencia podrá posponer las audiencias que se le requieran a través de los representantes sindicales, sólo cuando existan, en ese momento, otros asuntos que reclamen, atención prioritaria, o que por cualquier circunstancia deba ausentarse de la oficina, pero en ningún caso tales solicitudes dejarán de ser consideradas dentro de las veinticuatro (24) horas hábiles siguientes.

A su término informara por escrito al organismo competente que por jurisdicción corresponda, acerca de su actuación y de los resultados obtenidos, siempre que, a su juicio, la importancia del asunto tratado lo hiciese necesario.

· ART. 239. – La empleadora actuará como agente de retención de las cuotas mensuales que las organizaciones gremiales signatarias del presente Convenio fijen a sus afiliados, de acuerdo con las disposiciones vigentes. El importe así recaudado será depositado por la empleadora dentro del término de diez (10) días luego de haberse abonado los haberes en el lugar que corresponda. Asimismo, la empleadora actuará como agente de retención de las contribuciones extraordinarias que se estipulen en base a tales disposiciones depositándolas en el lugar que por las mismas se establezca.

· ART. 240. – Las entidades sindicales signatarias del presente Convenio tendrán derecho a realizar elecciones para la designación de sus distintos representantes en los lugares de trabajo.

· ART. 241. – Las entidades gremiales signatarias del presente Convenio tienen derecho a colocar en las oficinas o sectores de trabajo, vitrinas sindicales para la exhibición de los comunicados que expidan.

Los mismos no podrán contener palabras agraviantes o injuriosas hacia persona o investidura alguna. Las vitrinas de referencia ostentarán el nombre de la organización a que pertenecen.

· ART. 242. – NO RECOBRA VIGENCIA HASTA PROXIMAS PARITARIAS.

· ART. 243. – NO RECOBRA VIGENCIA HASTA PROXIMAS PARITARIAS.

## 7. DISPOSICIONES ESPECIALES.

· ART. 244. – El Secretario de Comunicaciones y el Administrador General de la Empresa Nacional de Correos y Telégrafos, quedan facultados para incorporar, en sueldos inicial o superior al inicial

básico de cada categoría a candidatos que acrediten relevantes condiciones de capacidad y preparación o mérito y para promover, remover o modificar la situación de revista del personal cuando exigencias del servicio así lo requieran, siempre que ello no afecte la carrera administrativa del resto del personal, salvo que fundadas razones lo justifiquen.

Consecuentemente, el trabajador que se encuentre gozando de este beneficio sea promovido a una posición jerárquica superior, la diferencia de sueldo que venía percibiendo será absorbida por el ascenso que le corresponde.

· ART. 245. – (TRANSITORIO) Los trabajadores incluidos en el siguiente Convenio que por medidas previas o posteriores a la aplicación de modificaciones estructurales emergentes del Decreto 7039/68 y sus complementarios, hubieran sido ubicados en funciones inferiores, serán encuadrados por esta única vez, a partir del 1º de enero de 1973, en el beneficio que determina el artículo 47 de la presente Convención.

Siempre que su desempeño en la posición perdida revistiera carácter de designación efectiva. Si la actuación en funciones de mayor jerarquía transitoria (artículo 55 –ley 16086 o artículo 181- ley 16783), el trabajador solo tendrá derecho a percibir la remuneración fijada para la categoría en la que revistaba en el momento de ser limitado ese beneficio, si esa posición superior la hubiera perdido como consecuencia de medidas estructurales previas o posteriores a la aplicación de la estructura emergente del decreto 7039/68 y sus complementarios y si su desempeño eventual respondía a un cargo vacante o vacante por evolución y/o por necesidad del servicio previo dictamen favorable de una comisión que deberá constituirse dentro de los treinta días de vigencia de la presente Convención, integrada por representantes de la empleadora y de las entidades gremiales signatarias de este Convenio. En este caso, el beneficio pertinente que se reconoce por esta única vez, será liquidado a partir de la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, considerándose en consecuencia, extinguido el derecho al reconocimiento retroactivo que el interesado pudiera reclamar.

La diferencia de sueldo resultante, será absorbida, total o parcialmente –según corresponda- cuando el trabajador sea promovido a funciones superiores.

· ART. 246. – Todo trabajador podrá formular sugerencias o presentar iniciativas tendientes a mejorar la organización, sus servicios y reglamentación de los mismos.

Tales iniciativas será consideradas por la empleadora la que le hará conocer oportunamente el juicio que merecen y cuando corresponda, la complacencia por la inquietud demostrada, la que se hará constar en la respectiva foja de servicio.

· ART. 247. – En los casos que no esten regidos en este Convenio, serán de aplicación las disposiciones más favorables para el trabajador, dictadas a través de leyes, decretos del Poder Ejecutivo, como así también normas complementarias, reglamentarias y de interpretación emanadas de organismos competentes, que se encuentren vigentes o se apliquen en el futuro.

· ART. 248. – NO RECOBRA VIGENCIA HASTA PROXIMAS PARITARIAS.

Caja Complementaria de Previsión para el Personal de la Jurisdicción Comunicaciones.

· ART. 249. – RATIFICASE la creación, con carácter permanente, de la CAJA COMPLEMENTARIA DE PREVISIÓN PARA EL PERSONAL DE LA JURISDICCION COMUNICACIONES –CAPRECOM- concretada en los artículos números 210 al 226 de la CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 30/73, ratificada por Decreto número 1828/73, con personería jurídica N° 6179 C., con la capacidad económica y financiera que le asigna este Convenio, para acordar un subsidio complementario mensual y móvil a las jubilaciones y pensiones de los agentes de la SECRETARIA DE ESTADO DE COMUNICACIONES y la EMPRESA NACIONAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS –ENCOTEL-, que se encuentren afiliados a la Caja Nacional de Previsión para el personal del Estado y Servicios Públicos (ex Caja del Estado).

· ART. 250. – Los recursos del presente régimen se destinarán exclusivamente a los fines de su creación, no podrán disponerse a título gratuito y se formarán con:

A) Contribuciones y/o aportes del Estado, Empresas del Estado o privadas, legados, donaciones, colectas, rifas, etc.

B) La parte empleadora continuará aportando el dos por ciento (2%) del total de las sumas que mensualmente se destinen al pago de haberes y demás beneficios, adicionales y sociales del personal comprendido en este régimen.

C) El aporte –sobre todo concepto que perciba, excepto salario familiar- del personal efectivo, transitorio y encargados de estafetas en actividad, que será el siguiente:

1) El uno por ciento (1%) hasta diecinueve (19) años de servicio.

2) El dos por ciento (2%) de 20 a 29 años de servicios.

3) El tres por ciento (3%) de 30 a 34 años de servicios.

4) El cuatro por ciento (4%) de 35 años de servicios en adelante.

D) El tres por ciento (3% de cada complementación que se liquide, suma que se imputará a gastos de administración

E) Los beneficios que reporten la realización de cualquier tipo de inversiones o actividades financieras o comerciales lícitas que propendan a acrecentar el patrimonio de CAPRECOM, en tanto no comprometan el pago de las prestaciones complementarias.

· ART. 251. El beneficio móvil complementario –con reajuste automático- sumado al haber que liquide el respectivo régimen previsional en ningún caso podrá ser inferior al setenta y cinco por ciento (75), ni superior al noventa por ciento (90), en caso de jubilación, de la remuneración mensual, normal y permanente del personal en actividad que se desempeñe en la misma función, antigüedad, categoría o sueldo que lo hacia el beneficiario al tiempo de cesar en el servicio para obtener un beneficio previsional o el equivalente a la mejor ubicación jerárquica o presupuestaria de su carrera, en carácter efectivo, que hubiera perdido por razones ajenas a su desempeño, en los últimos diez (10) años, según las reglas de aplicación que para éste y demás situaciones fijará CAPRECOM, en su estatuto, el que deberá ser ajustado en un término no mayor a sesenta (60) días

Se tomará en consideración el promedio que resulte de las sumas percibidas como titular durante los últimos doce (12) meses computados en concepto de sueldo, dedicación, funcional, antigüedad, título y/o adicionales percibidos en razón del cargo y que sufran descuentos jubilatorios, siempre que se encontrarán percibiéndolas, al jubilarse, con la antigüedad que se fije para cada caso en los estatutos.

El derecho habiente del beneficiario de una complementación a quien la Caja de Jubilaciones le liquidará una pensión, percibirá el setenta y

cinco por ciento (75%) de la complementación que este tenía asignada o que le hubiera correspondido percibir.

· ART. 252. – Para tener derecho a la complementación el interesado deberá estar comprendido en uno de los casos que a continuación se citan.

A) Haber obtenido la jubilación ordinaria o por invalidez, o ser su derecho habiente, con posterioridad a la fecha de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo N° 30/73 y haber contribuido al régimen durante un período mínimo de diez (10) años

Mientras el régimen no cumpla diez (10) años de vigencia en el caso previsto en el inciso anterior, será condición indispensable haber aportado sin interrupción desde el 1° de enero de 1973 hasta el momento en que CAPRECOM comience a liquidarle el beneficio. Durante el lapso que reste para cumplir los diez (10) años, se deducirá del importe de la complementación el seis por ciento (6%), en concepto de aportes no efectuados.

B) Ser jubilado, pensionado o retirado con anterioridad al 1° de enero de 1973, fecha de inicio de la mencionada convención laboral, en las condiciones que se fijaren en el artículo 216, inciso c), del mismo instrumento reproducida en el artículo 259 inciso e) y artículo 260 del presente.

A los beneficiarios comprendidos en el inciso anterior que se integren en las condiciones previstas en el artículo 259 inciso e), se les deducirá del importe de la complementación el seis por ciento (6%) por el término de diez (10) años en igual concepto que el caso anterior.

· ART. 253. – Para acceder a la complementación, el interesado deberá acreditar, como mínimo, diez (10) años continuos o discontinuos de desempeño en nuestra jurisdicción, de los cuales los últimos cinco (5) deberá registrarlos en forma ininterrumpida al momento de obtener el beneficio previsional, excepto los casos de reincorporaciones fundadas en razones políticas o gremiales.

Para los casos en que el desempeño en la jurisdicción, incluidos los años en Instituciones o compañías privadas, según lo establece el artículo 57 no alcanzase a los veinticinco (25) años se liquidará el siguiente por ciento de complementación: de diez (10) a trece (13) años, el sesenta por ciento (60%); de catorce (14) a diecisiete (17), el setenta por ciento (70%); de dieciocho (18) a veintiuno (21), el ochenta por ciento (80%); de veintidós (22) a veinticuatro (24), el noventa por ciento (90%) y de veinticinco (25) en adelante el cien por ciento (100%)

excepto casos de invalidez que se considerará con este último porcentaje, cualquiera sea su antigüedad.

· ART. 254. – La liquidación de los beneficios se considerará a partir del 1º de mayo de 1975 y se efectivizará en forma bimestral. Los beneficiarios en ningún caso y bajo ninguna circunstancia podrán reclamar suma alguna por los lapsos anteriores a la fecha indicada en el párrafo anterior, por cuanto los importes recaudados hasta esa fecha, en su totalidad, se considerarán imputados a la Capitalización de CAPRECOM.

· ART. 255. – Semestral o anualmente se liquidará a todos los beneficiarios la parte proporcional que corresponda, en concepto de aguinaldo

· ART. 256. – La Caja Complementaria será conducida por un Consejo Superior y un Directorio y será fiscalizado por una Sindicatura. Cada una de las asociaciones gremiales signatarias del presente convenio, tendrán un representante en el Consejo Superior y otro en el Directorio. La parte empleadora estará representada, en el primer cuerpo, por un (1) miembro de la Secretaria de Estado de Comunicaciones y dos (2) de ENCOTEL, correspondiéndole a esta última los tres (3) representantes en el Directorio, pudiéndose –sólo excepcionalmente- integrar de idéntica manera que el Consejo Superior. Permanecerán cuatro (4) años en sus cargos a partir de la fecha en vigencia de la presente convención y podrán ser reelegidos, excepto los representantes gremiales que serán designados y/o removidos por sus respectivas organizaciones.

· ART. 257. – Las presidencias de ambos cuerpos serán rotativas cada dos (2) años, pudiendo ser reelegidas. Corresponderá siempre una Presidencia de un cuerpo y una de la vicepresidencia segunda del otro a la representación empleadora.

La Presidencia del Directorio y la vicepresidencia segunda del Consejo Superior será ocupada, en el primer período, por la representación empleadora. La Presidencia del Consejo Superior y la vicepresidencia primera y segunda del Directorio serán distribuidos entre sí por las agrupaciones gremiales.

Los cargos de gerente o de jefes de Departamento creados o a crearse también corresponderán a las asociaciones gremiales.

· ART. 258. – Luego de transcurridos cuatro (4) años de desempeño de las autoridades que surjan de la aplicación de este Convenio deberá integrar el Directorio, como miembro, uno de los ex agentes jubilados

después del 1° de enero de 1973, cuya elección se efectuará de una lista de cuatro (4) candidatos confeccionada por los representantes de las agrupaciones gremiales y ENCOTEL, a través del procedimiento que se fije en el estatuto.

· ART. 259. – El Consejo Superior deberá reunirse una vez por mes, como mínimo, siendo sus funciones y atribuciones las siguientes:

A) Aprobar anualmente el presupuesto de gastos y cálculos de recursos.

B) Aprobar anualmente los estados contables del ejercicio.

C) Aprobar el balance anual y la memoria.

D) Resolver con carácter definitivo las reclamaciones, y recursos que se interpongan respecto de las decisiones del Directorio.

E) Establecer anualmente, a propuesta del Directorio, la cantidad de ex agentes comprendidos en el artículo 252 inciso b), a quienes se les otorgará la compensación.

F) Tendrá todas las facultades que específicamente no hayan sido asignadas a otro organismo.

· ART. 260. – A los efectos de determinar la cantidad de beneficiarios que se integrarán al régimen de acuerdo con el inciso e), del artículo precedente y 252, inciso b), se deberá observar los siguientes recaudos.

A) El número de beneficiarios que se integren, surgirá del estudio de factibilidad económica financiera que anualmente se llevará a cabo, teniendo a asegurar la continuidad de la Caja. En ningún caso ese número podrá ser inferior a ciento cincuenta (150) personas.

B) La integración se realizará necesariamente, partiendo de los beneficiarios de mayor edad.

C) El procedimiento selectivo que se aplicará, ajustando a las pautas señaladas, será reglamentado en el estatuto.

· ART. 261. – El Directorio, que deberá reunirse una vez por semana como mínimo, administrará y representará a CAPRECOM y tendrá las facultades que, en reunión conjunta, se le asignen.

· ART. 262. – Trimestralmente, como mínimo, ambos cuerpos serán convocados a reunión conjunta y plenaria, con el objeto de analizar la marcha de la institución, con competencia para tratar y decidir, necesariamente, cualquier asunto que cada cuerpo derive para su

resolución. Asimismo, los Presidentes de ambos cuerpos, la Sindicatura o tres (3) representantes de los mismos, podrá solicitar, cuando asuntos de importancia así lo aconsejen la reunión plenaria y conjunta del Consejo Superior y del Directorio, separados o en forma conjunta.

· ART. 263. – Las resoluciones de ambos cuerpos, serán adoptadas por acuerdo de los miembros presentes, siempre que hubiere quórum.

· ART. 264. – El quórum para las reuniones se logrará con la asistencia de la mitad más uno de los miembros.

· ART. 265. – El o los Sindicatos serán elegidos en reunión conjunta del Consejo Superior y Directorio y tendrán amplias facultades de verificación y control y podrá presenciar las reuniones de ambos cuerpos, o solicitar se efectúe una extraordinaria, pero no intervendrá en los acuerdos. Deberá ser Doctor en Ciencias Económicas, Abogado o Contador Público Nacional.

· ART. 266. – Los miembros del Consejo Superior y del Directorio como la Sindicatura, estarán comprendidos en los alcances de los artículos 219 incisos a), b) y c), 220, 234 y 235 de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

· ART. 267. – Los empleadores están sujetos a las siguientes obligaciones:

A) Denunciar, dentro del plazo de treinta (30) días, a contar del comienzo de la relación laboral, al personal comprendido en el presente régimen.

B) Practicar en las remuneraciones del personal los descuentos correspondientes a los aporte y otros conceptos, depositándolos directamente en efectivo y/o cheques dentro de los diez (10) días siguientes a cada mes vencido, en forma absolutamente inexcusable en la cuenta bancaria existente en el Banco de la Nación Argentina a la orden de la Caja Complementaria, o donde ésta indique, como así también y en las mismas condiciones, el aporte patronal que se realice en virtud de lo acordado en el presente Convenio.

C) Prestar la más amplia colaboración a la Caja, con el propósito de que la misma pueda cumplir eficaz y económicamente sus objetivos de bien común, facilitándole para ello, sin cargo, elementos, muebles, útiles, comodidades, etc, en carácter de préstamo, cesión o desempeño, como asimismo, preferencia en cualquier aspecto en que aquella se interese, con la finalidad de incrementar su patrimonio.

· ART. 268. – Los beneficiarios no podrán trabajar en relación de dependencia ni percibir de CAPRECOM, por ningún concepto, más de una compensación.

· ART. 269. – CAPRECOM fijará anualmente el porcentaje que se aplicará a las complementaciones, en las condiciones del artículo 251, y ajustado a las posibilidades económicas que surjan del estudio de factibilidad que se realizará con este objeto.

· ART. 270. – Las normas contenidas en los artículos 249 al 269, una vez aprobada la presente Convención por el Poder Ejecutivo Nacional, adquirirán el carácter de permanente, a cuyo efecto facultase a CAPRECOM para realizar su ordenación definitiva y disponer su oportuna publicación en el Boletín de la Secretaría de Estado de Comunicaciones. Toda modificación al presente régimen, necesariamente, será dispuesta a través de una Convención Colectiva de Trabajo.

· APÉNDICE CCT. 32/75 “E” – LAUDO

BUENOS AIRES, 22 de julio de 1975.

VISTO:

Que las partes intervinientes en las tratativas de renovación de la Convención Colectiva de Trabajo N° 30/73, para el personal de la SECRETARIA DE ESTADO DE COMUNICACIONES Y EMPRESA NACIONAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS, que se tramitan por expediente número 570.289/74, y adjuntos, no han arribado a acuerdo sobre los artículos referentes a “Régimen de Ingresos”, art. 3); “Licencia gremial para asistir a cursos sindicales”, (art. 76°); “Adicional por permanencia en el cargo”, (art. 108 bis); “Régimen de reemplazos”, (art. 113) y “Conducción del actual Departamento de Obra Social”.

Que por tal motivo se han sometido, por decisión unánime, al fallo inapelable del Presidente de la Comisión Paritaria, tal como surge del acta de ís. 1127; y

CONSIDERANDO:

Que del análisis circunstanciado de los puntos sometidos al fallo del suscripto, surgen elementos que posibilitan la emisión del mismo, acorde con principios de justicia y equidad.

Que en lo que respecta al “Régimen de Ingresos”, art. 3°, debe privar un elemental criterio de respecto a la carrera administrativa, asegurada

por el instrumento laboral en renovación. Pero a su vez, este criterio no puede estar en pugna con las facultades otorgadas a los titulares de ambos entes por las normas legales que los regulan; así el Decreto 41/73 en el caso de la SECRETARIA DE ESTADO DE COMUNICACIONES y el Decreto 1111/73, en la EMPRESA NACIONAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS, reservan a los mismos la designación, promoción y remoción del personal a su cargo. También con respecto a este artículo merecen ser tenidas en cuenta las características propias que tienen la admisión de profesionales del arte de curar.

(Categoría XII) que hacen aconsejables el requerir la realización de un curso de oposición y antecedentes para el ingreso de dichos profesionales. En consecuencia, a juicio del suscripto, surge claramente la conveniencia de adoptar un nuevo texto que contemple en forma integral la situación.

Que en cuanto a la “Licencia por asistencia a cursos de carácter sindical”, (art. 76°), existe al respecto una recomendación de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO que la propicia, pero las actuales circunstancias hacen que, sin desconocer dicha Remuneración, no sea oportuno el conceder la misma con goce de sueldo, por las consecuencias que acarrearía en los niveles de productividad y economía de la empresa, correspondiendo por lo tanto aceptar la propuesta de la empleadora.

Que en lo que hace al “Régimen de Reemplazos”, (art. 113), la terminante prescripción del artículo 86° de la Ley de Contrato de Trabajo, que establece el derecho del trabajador a “percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio”, exime de abundar en fundamentos para adoptar el temperamento propuesto a ís. 752. por el sector gremial de la Comisión Paritaria.

Que con respecto al “Adicional por Permanencia en el cargo”, (identificado como artículo 108 bis), el sector gremial propugna el establecimiento en una sobreasignación en relación con el tiempo de permanencia en la función. Estando reglado de pago de un “Suplemento por antigüedad”, conforme el artículo 56° del Texto Ordenado de la Convención, la sanción de un nuevo suplemento porcentual de las remuneraciones como se quiere, implicaría un doble pago por la misma causa –el transcurso del tiempo- a la vez que un serio desajuste en la estructura presupuestaria de la empleadora.

Que como último punto sujeto a fallo, la representación gremial plantea el problema de la “Conducción del actual Departamento Obra

Social”. En atención a que la innovación propuesta, acorde con el temperamento legal vigente en la materia, implicaría la modificación de la situación existente en una medida que excede las posibilidades y competencia del MINISTERIO DE TRABAJO, se entiende necesario que tal solución sea analizada en su factibilidad y resuelta por el MINISTERIO DE BIENESTAR SOCIAL DE LA NACIÓN, en su calidad de autoridad de aplicación de las normas sobre la materia.

Por ello:

EL PRESIDENTE DE LA COMISION PARITARIA EN SU CARÁCTER  
DE ARBITRO DESIGNADO POR LAS PARTES

LAUDA

· ARTICULO 1º. – Establecese el siguiente “Régimen de Ingresos”: Para ingresar como trabajador en la SECRETARIA DE ESTADO DE COMUNICACIONES o en la EMPRESA NACIONAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS se requiere:

A) Ser argentino, salvo en caso de excepción fundado expresamente en necesidades del servicio.

Quando se trate de personal de otra nacionalidad, la estabilidad quedará condicionada a la iniciación, por parte del aspirante, del trámite para adquirir la ciudadanía argentina dentro de los tres (3) meses de su ingreso.

Quando se trate de menores de 18 años, el requisito de la nacionalidad no será exigido hasta que se alcance dicha edad.

B) Contar como mínimo con 14 años de edad y aprobar el examen de ingreso para las funciones en que se incorpora o poseer título habilitante cuando el desempeño de la misma así lo requiera.

C) Aprobar el examen médico adecuado a la función a desempeñar.

D) Poseer antecedentes intachables.

E) Serán requisitos de estudio y/o capacitación previa al ingreso:

1º) Para las categorías XV, XVI, XVII, aprendices, mensajeros menores y encargados de estafeta, tener aprobado como mínimo el ciclo primario de instrucción, salvo casos de excepción fundados en la inexistencia de candidatos que reúnan este requisito y cursos o cursillos preparatorios cuando así se dispusiere en los planes de

estudio de la Sección Capacitación, tanto en Casa Central como Interior.

2º) Para las funciones de las categorías XIII y XIV, preferentemente deberá tener aprobado el tercer año de nivel secundario de enseñanza en la especialidad que pueda considerarse afín con la tarea a desempeñar y/o haber efectuado el curso de ingreso que dicte la Sección Capacitación o filiales del interior.

La designación en las citadas categorías se efectuará siempre que no existiera personal con títulos, cursos o exámenes aprobados para las funciones comprendidas en las mismas o encuadrado en el respectivo régimen de promociones salvo casos excepcionales debidamente fundados mediante Resolución del Secretario de Estado de Comunicaciones o del Administrador General de la Empresa Nacional de Correos y Telégrafos, según correspondiere.

3º) Para el ingreso del personal profesional exclusivamente del arte de curar –Categoría XII- deberá llamarse a concurso de oposición y antecedentes.

· ART. 2º. – Aceptase la propuesta empleadora referente a “Licencia sin goce de sueldo por asistencia a cursos de capacitación sindical”, cuyo texto es el siguiente: “Los trabajadores comprendidos en el presente régimen tendrán derecho a usufructuar licencia sin goce de sueldo por un lapso no mayor a SESENTA (60) días corridos por año calendario, a los fines de participar en cursos o seminarios de carácter técnico, cultural, profesional y/o sindical, que estuvieran organizados por el MINISTERIO DE TRABAJO, por la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO o por entidades gremiales y/o agrupaciones sindicales adheridas o dependientes de una organización con personería gremial en el orden nacional de la empleadora, cuando los mismos se realicen en el país. Si esas actividades se llevaran a cabo en el exterior, se concederá hasta UN (1) año de licencia sin goce de sueldo, prorrogable por UN (1) año más, de subsistir las causales que lo motivaron. En ambos casos deberá presentarse la documentación y/o certificaciones que determine la empleadora. Dicho beneficio se otorgará a petición de los organismos mencionados, dejándose expresamente establecido que el número de trabajadores que puede hacer uso del mismo no excederá de TREINTA (30) en cada caso.

· ART. 3º. – Aceptase la propuesta gremial sobre “Régimen de Reemplazos”, siendo su redacción la siguiente: “La ocupación del trabajador deberá ser aquella que corresponda a la calificación o categoría profesional del trabajador para la que hubiese sido contratado, o la superior a la que hubiese sido promovido. Si el

trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquellas para la que fue contratado, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese de carácter transitorio.

· ART. 6º - Notifíquese a las partes intervinientes y téngase como integrante de la Convención Colectiva de Trabajo para el Personal de la SECRETARIA DE ESTADO DE COMUNICACIONES y EMPRESA NACIONAL DE CORREOS Y TELÉGRAFOS, e incorpórese a su texto ordenado.

Oscar Maria ANDRES  
Secretario Relaciones Laborables  
ARBITRO

Publicado por ADMINISTRADOR en 20:05   
 [Página principal](#)

Suscribirse a: [Entradas \(Atom\)](#)

