



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Informe

Número: IF-2023-76977710-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Miércoles 5 de Julio de 2023

Referencia: REG - EX-2022-54952002- -APN-DGD#MT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2023-1223-APN-ST#MT** se ha tomado razón del acuerdo obrante en las páginas 1/6 del RE-2022-54951911-APN-DGD#MT del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número **1565/23.-**

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2023.07.05 11:47:43 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2023.07.05 11:47:44 -03:00

ACTA ACUERDO CONVENCIONAL SOBRE TELETRABAJO

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 27 días del mes de mayo del año 2022, se reúnen por una parte el **CENTRO DE PROFESIONALES DE EMPRESAS DE TELECOMUNICACIONES (CEPETEL)**, representada por los Sres. Luis COSTA, Patricio ARBELO y por la otra, en representación de **TELEFONICA DE ARGENTINA S.A.** la Sra. Myriam ALVAREZ, el Sr. Mariano PERI, el Sr. Hugo RE, la Sra. Laura LONGARELA y el Sr. Ernesto POLOTTO, (la Empresa en conjunto con CEPETEL, “Las Partes”) acuerdan lo siguiente para el **CCT 172/91 E** y representado por CEPETEL:

Marco general: que en atención a la vigencia del nuevo régimen legal del Teletrabajo (Ley 27.555), su reglamentación (Decreto 27/21) y sumado el acuerdo gremio empresa de Desconexión Digital de fecha 30/09/2019, ambas partes, en orden a la representación que ostentan, y en el marco de los CCT nombrados, acuerdan los distintos aspectos que refieren a dicha modalidad laboral para ser aplicada a aquellos trabajadores dependientes de la empresa que se integren voluntariamente a dicho régimen.

PRIMERO: Régimen del contrato de Teletrabajo (art. 102 bis LCT): Las partes reconocen la plena vigencia de los derechos establecidos en la ley 27.555 y decreto reglamentario 27/2021, o los que en el futuro los reemplacen, con los alcances y modalidades que aquí se establecen. Todo ello sin perjuicio de la exigencia de acuerdo especial que ratifique la prestación en teletrabajo a partir del levantamiento de las restricciones derivadas de la emergencia sanitaria por el Covid-19, conforme Resolución 142/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

SEGUNDO: Este convenio regirá para todo el personal dependiente de la Empresa encuadrado convencionalmente bajo la órbita de la entidad firmante, que pueda realizar sus tareas bajo esta modalidad, y tendrá una vigencia desde la firma del presente y por el término de un año, sin perjuicio de lo normado por el art. 6 de la Ley 14.250.

Las partes acuerdan la conformación de una Comisión Gremio-Empresa para el análisis, monitoreo y evaluación de los cambios en el trabajo que se generen en relación con la aplicación del régimen de teletrabajo, a los fines de evaluar la viabilidad de la modalidad y analizar posibilidad de prorrogar la vigencia del presente. Dicha comisión, además, tendrá a su cargo la implementación conjunta de planes de capacitación y de evaluación de las

RE-2022-54951911-APN-DGD#MT

condiciones de esta modalidad, sin perjuicio de las funciones que le corresponden al Comité Mixto de Salud Laboral.

Asimismo, la posibilidad de acceso al régimen y/o a un esquema específico de teletrabajo se generarán exclusivamente como necesidades operativas de la compañía, producto de un análisis que atienda a parámetros de razonabilidad productiva, adaptabilidad y equidad. Considerando ello, y en tanto las tareas laborales operativamente puedan desarrollarse adecuadamente bajo la modalidad de teletrabajo, las respectivas áreas de la Empresa pondrán a disposición el esquema de teletrabajo que considere para el sector.

TERCERO: Voluntariedad, reversabilidad, parcialidad, ocasionalidad: La modalidad de teletrabajo es de carácter voluntario para ambas partes, por lo que se requerirá la manifestación escrita de dicha decisión, fijándose las condiciones de prestación de acuerdo con lo estipulado en el presente.

En aquellas localidades donde la compañía posea establecimientos, la combinación de trabajo presencial con teletrabajo será acordada individualmente. La modalidad de teletrabajo tendrá un esquema mixto, y se desarrollará durante el período semanal, mediante tres días de trabajo remoto y dos días de trabajo presencial en el edificio de asiento asignado al trabajador.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, a pedido del trabajador y/o de la empresa, podrá ajustarse la modalidad de acuerdo con las necesidades que se planteen en cada caso.

A los fines de la aplicación del régimen de teletrabajo, y conforme lo dispuesto por el art. 1ro. de la Reglamentación de la Ley 27.555, se entenderá como labor esporádica u ocasional en el domicilio aquella que no se extienda por más de 18 días en el lapso de 6 meses del año calendario, no superando los 4 días en un mismo mes. Esta modalidad no estará alcanzada por las obligaciones y beneficios que surgen de la aplicación del presente régimen.

No obstante, el esquema que se aplique en el sector y/o acuerdo individual, el trabajador deberá asegurar el cumplimiento de su jornada diaria y débito laboral. A tal efecto, la Empresa asegurará al trabajador un espacio de trabajo en algunos de los establecimientos de la empresa para el caso que imprevistamente no cuente con las condiciones adecuadas para desempeñar sus funciones en modalidad teletrabajo (ejemplo por corte o deficiencias de

RE-2022-54951911-APN-DGD#MT

conectividad, energía, o cualquier inconveniente que se produzca en el domicilio del trabajador que afecte sus condiciones de trabajo).

Por otro lado, en el caso que, por una búsqueda interna, cambio de función o cualquier otra circunstancia que determine que el trabajador pase a cumplir funciones en un área definida por la Empresa como no adecuada para cumplir con un esquema de teletrabajo, se deberá restablecer las condiciones de la modalidad presencial.

CUARTO: Derecho a la desconexión: Las partes se remiten a la Ley 27.555, su reglamentación, o las que en el futuro las reemplacen, y al acuerdo gremio empresa de Desconexión Digital suscripto con fecha 30 de septiembre de 2019.

QUINTO: Tareas de cuidados: Las personas que trabajen bajo la modalidad de teletrabajo y acrediten tener a cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de 13 años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con aquellas y requieran de asistencia específica tendrán derecho a horarios compatibles, a establecerse de común acuerdo con la empresa.

La distribución excepcional de la jornada laboral, que surja de atender el ejercicio del derecho que se regula en el presente apartado, no generará el devengamiento de ningún adicional ni plus por hora extraordinaria y/o nocturna, en tanto no se verifiquen las condiciones legales para dicho pago por razones distintas a las aquí previstas.

SEXTO: A) Elementos de trabajo: La Empresa pondrá a disposición de cada trabajador que se incorpore a la modalidad de teletrabajo las herramientas específicas y necesarias para el cumplimiento de sus funciones, poniendo especial cuidado en el cumplimiento de las condiciones ergonómicas.

La propiedad de dichos elementos será de la Empresa, debiendo el uso y goce por parte del trabajador limitarse a las funciones laborales para las cuales han sido provistos. Estos elementos son de uso excluyente e indelegable del trabajador y para el cumplimiento exclusivo de su débito laboral, siendo el mismo responsable por los daños que pudieran sufrir las herramientas entregadas, salvo aquellos que se generen por su propio uso normal o desgaste habitual, o contingencia justificable y atendible

RE-2022-54951911-APN-DGD#MT

El trabajador estará obligado a cumplir con las Normas de Higiene y Seguridad y con las recomendaciones que se formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado de los elementos definidos para el desarrollo de su actividad en el hogar

En caso de desvinculación, deberá reintegrar las herramientas y demás elementos que hayan sido entregados por la empresa para el cumplimiento de sus funciones.

B) Compensación de Gastos. Se establece el siguiente esquema de compensación para los trabajadores incluidos en el presente acuerdo, y tendrá vigencia una vez que hayan suscripto el acuerdo individual de teletrabajo:

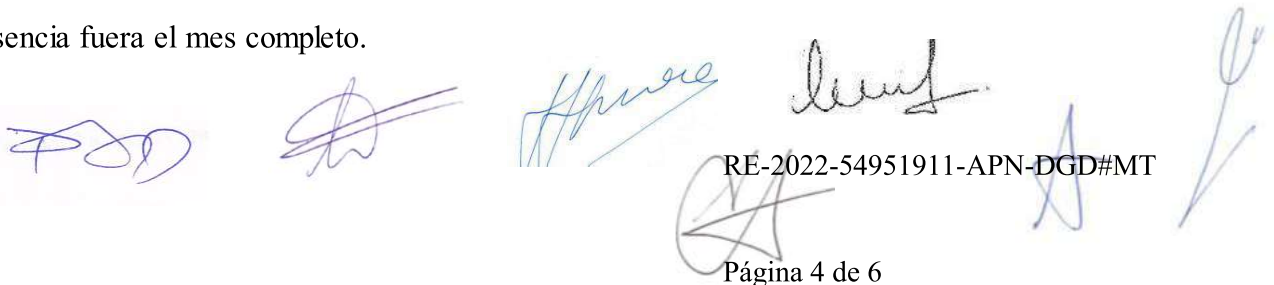
La Empresa entregará como herramienta de trabajo, un equipo móvil con las características necesarias para cumplir con la función, provisto de 18 (dieciocho) Gigas de conectividad, los cuales serán destinados al cumplimiento de las tareas asignadas. Las partes realizarán un monitoreo del consumo mensual en aquellos casos que los Gigas asignados no resultaran suficientes para la realización del trabajo, a efectos de ampliar dichos Gigas, de ser necesario.

La Empresa se compromete, además, a mantener el plan empleado para conectividad fija para aquellos trabajadores que actualmente lo gozan y a abonar a los trabajadores que no cuenten con dicho plan una compensación por conectividad equivalente a \$ 1500 (Pesos Un mil quinientos) que se abonará en forma mensual a cada trabajador que efectivamente cumpla la modalidad virtual. Estos beneficios no podrán acumularse.

Asimismo, la Empresa abonará una compensación por todo concepto destinada a mayores gastos equivalente a \$ 1000 (Pesos Un mil) que se abonará en forma mensual a cada trabajador que efectivamente cumpla la modalidad virtual.

El monto de la compensación será revisado por las partes en cada instancia paritaria.

En el caso que el trabajador adherido a la modalidad de teletrabajo, por cualquier motivo, no pusiera a disposición de la Empresa su contraprestación laboral, no tendrá derecho a la percepción de la compensación de gastos referenciada en el mes de dicho acontecimiento si su ausencia fuera el mes completo.



RE-2022-54951911-APN-DGD#MT

Página 4 de 6

La suma que se establece como mayor gasto, aún sin comprobantes, será no remunerativa ni contributiva de conformidad con lo dispuesto en la ley 27.555 y su reglamentación Decreto 27/2021, debiendo ser consignada como suma no remunerativa en el recibo de sueldo. La suma establecida queda exenta del pago de impuesto a las ganancias Ley 20.628.-

La Empresa contará con un plazo de 60 días a los fines de implementar en cada caso la entrega de las herramientas de trabajo (si es que las mismas no hubiesen sido ya entregadas con anterioridad al trabajador), así como el pago de las compensaciones aquí previstas, las cuales, de corresponder, serán liquidadas de manera retroactiva a la fecha de entrada en vigencia prevista en la cláusula DECIMO de la presente acta acuerdo.

SEPTIMO: Derechos colectivos: Los trabajadores en régimen de teletrabajo conservan todos los derechos del convenio colectivo vigente y de los derechos sindicales. A los efectos de la elección de delegados de personal estarán representados y/o podrán ser candidatos en relación con su lugar de asiento.

La entidad sindical tendrá habilitadas las vías de comunicación digital utilizadas por la empresa para con sus trabajadores a efectos de remitir todas las comunicaciones de carácter gremial, contando con la posibilidad de establecer un método de comunicación como “cartelera digital” en donde constarán exclusivamente las informaciones gremiales. En consecuencia, el Gremio podrá proponer, -sujeto a la conformidad de Telefónica- aplicaciones o portales Web alojados en la nube, fuera de la red de Telefónica, y con acceso directo a través de un ícono en el escritorio de Windows de todos los empleados bajo el régimen de teletrabajo. Se deja asentado que tanto la Web como la App deberán cumplir con las políticas de seguridad de Telefónica.

OCTAVO: Condiciones y medio ambiente de trabajo. Comisión de Seguimiento: A través del Comité Mixto de Salud Seguridad Laboral y Ambiente, las partes acuerdan realizar un relevamiento y evaluación continua de las condiciones de trabajo en régimen de teletrabajo.

NOVENO: Registro y fiscalización: La entidad sindical, dentro de su ámbito de representación, recibirá información mensual respondiente a la nómina de las personas que desarrollan la modalidad de teletrabajo, las altas y las bajas.

RE-2022-54951911-APN-DGD#MT

DECIMO: Vigencia. Homologación: las partes requerirán la homologación de la presente no obstante lo cual la vigencia de lo aquí acordado rige a partir del 1° de junio de 2022.

En prueba de conformidad, se firman tres ejemplares de un mismo tener y a un solo efecto en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

The image shows seven handwritten signatures in blue ink, arranged in two rows. The top row contains three signatures: a stylized 'D' with a horizontal line, a signature with a large loop and a horizontal line, and a signature that appears to be 'Luis'. The bottom row contains four signatures: a signature with a large loop and a horizontal line, a signature that appears to be 'A', a signature that appears to be 'A', and a signature that appears to be 'C'.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Resol 1223-23 Acu 1565-23

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 7 pagina/s.