

**ACUERDO MARCO ENTRE ASOCIACIÓN EMPLEADOS DE
COMERCIO DE ROSARIO (A.E.C.-ROSARIO) y LA CÁMARA DE
EMPRESAS INFORMÁTICAS DEL LITORAL (C.E.I.L.)**

En la Ciudad de Rosario, a los 12 días del mes de SEPTIEMBRE de 2014 comparecen en representación de la ASOCIACIÓN EMPLEADOS DE COMERCIO ROSARIO (AECROSARIO), su Secretario General, LUIS BATTISTELLI con domicilio constituido en Corrientes 450 de la ciudad de Rosario y, en representación de la CAMARA DE EMPRESAS INFORMÁTICAS DEL LITORAL (CEIL), su Presidente, HORACIO MASSACESI con domicilio constituido en calle Córdoba 1868 de la ciudad de Rosario.

La AECROSARIO y la Cámara CEIL, como auténticos representantes de los intereses de los empleados y empresarios del sector, han acordado instrumentar la presente convención destinada a regular la prestación de servicios y comercialización, propios y característicos de la actividad del Software y la informática, y cuya ejecución tiene como sujetos del Contrato de Trabajo a empleados y empleadores del sector.

El presente acuerdo se celebra en base a la íntima vinculación entre la actividad del Software, Informática y de Servicios afines y la Comercial, y a comprendida en el art. 2 del CCT 130/75, y pretende establecer un marco regulatorio laboral específico y afín con las diversas actividades que involucran a dicha actividad con miras a estimular la inversión y crecimiento del sector, sirviendo para el desarrollo de la Región, la puesta en valor de sus riquezas, como también la creación de innumerables fuentes de trabajo.

PRIMERO: PARTES INTERVINIENTES.

La ASOCIACIÓN EMPLEADOS DE COMERCIO DE ROSARIO (en adelante AECROSARIO) y la CÁMARA DE EMPRESAS INFORMÁTICAS DEL LITORAL (en adelante CEIL), han convenido la celebración del presente acuerdo, en los términos de la legislación vigente, con el objeto de establecer las normas que regularán las condiciones de trabajo en que se desarrolla la actividad.

SEGUNDO: OBJETIVOS.

A través de esta convención las partes fijan como objetivo presentar un medio idóneo para llevar adelante el desarrollo de esta actividad y sector, cuyo crecimiento y competitividad es reconocido a nivel mundial. El desarrollo de la misma sólo es viable a través de los trabajadores y su esfuerzo diario, contando ellos con los elementos de trabajo y su capacitación e idoneidad intangibles y altamente calificados, constituyendo así la respuesta a los desafíos actuales.-

Las partes reconocen y aceptan que arbitrarán todos los medios a su alcance en el sentido de orientar positivamente las relaciones de trabajo, de manera de obtener un sistema de trabajo equitativo para los trabajadores, que logre su crecimiento personal, su resguardo psicofísico y su desarrollo personal en general, y que por otra parte sea eficiente, ordenado, previsible, económico, y que este adaptado a la nueva tecnología, con el objeto de propender al crecimiento de la comunidad productiva de las empresas comprendidas en este acuerdo.- Las partes entienden que el capital humano hace a la competitividad del sector, teniendo en consecuencia incidencia directa en la posibilidad de crecimiento y desarrollo de la industria.

TERCERO: RECONOCIMIENTO REPRESENTATIVO MUTUO.

En los términos de la normativa vigente, de acuerdo a las personerías invocadas y acreditadas, las partes se reconocen recíprocamente como únicas entidades representativas de los trabajadores y de los empleadores pertenecientes a la actividad de software y servicios informáticos (SSI).- Esto no implica limitar la facultad establecida en el artículo 18 de la Ley 14.250, articulando con los principios establecidos en el presente acuerdo.

Quedan comprendidas en este acuerdo todas aquellas empresas que para el desarrollo de su actividad:

- 3.a) Cree un software y/o modifique, transporte, traduzca, adapte, y/o compile a partir de un software ya existente, entendiéndose por software al conjunto de programas, instrucciones y reglas informáticas que permiten ejecutar distintas tareas en una computadora o dispositivo electrónico.

3.b) Investigue, desarrolle, produzca, implemente y brinde soporte correctivo y/o evolutivo de productos de software de cualquier tipo, propios o de terceras partes,

3.c) Gestione la infraestructura tecnológica en cualesquiera de las formas en las que los mismos puedan ser utilizados, tanto instalados en dependencias propias o de sus clientes, y/o operados por estos en forma directa o por terceros, suministrados como valor agregado en cualquiera de sus formas o embebidos en dispositivos de cualquier tipo;

3.d) Realice cualquier actividad asociada a los sistemas y aplicaciones informáticas y a la gestión de infraestructura tecnológica que conforman la cadena de valor de SSI como consultoría, capacitación, análisis, diseño, arquitectura, desarrollo a medida, localización, personalización, integración, implantación y mantenimiento, gestión de servidores de archivos, de aplicaciones, y de bases de datos.

Asimismo, se reconoce que las empresas que, aún siendo representadas por CEIL, tengan como actividad principal la comercialización de equipamiento y software informático, así como las tareas de reparación, armado y mantenimiento dentro de los establecimientos comerciales, continuarán estando comprendidas dentro del Convenio Colectivo de Trabajo 130/75.

CUARTO: VIGENCIA.

El presente acuerdo regirá, en sus condiciones generales, desde la fecha de firma del mismo y por el término de dos (2) años, siendo renovable de forma automática por igual período. Los acuerdos salariales serán los que se fijen dentro de la CCT 130/75, sus modificatorias y actualizaciones.

Cualquiera de las partes contratantes podrá denunciar el presente acuerdo notificando fehacientemente a la contraparte con una anticipación no menor de sesenta (60) días hábiles de la fecha de vencimiento de su vigencia, a los efectos de iniciar las negociaciones colectivas tendientes a la concertación de una nueva convención.

QUINTO: ALCANCE.

La presente convención tendrá aplicación a sus respectivas zonas territoriales y ámbito geográfico de aplicación en la extensión y alcance que les confiere sus instrumentos constitutivos y de reconocimiento, a los cuales se remiten. No implicando reducción alguna en los derechos y/o salarios de los empleados afectados y/o alcanzados a la presente convención, el convenio colectivo de trabajo 130/75 será de aplicación supletoria y complementaria en todo aquello que no se encuentre expresamente convenido en este acuerdo.

SEXTO: CONTRATACION DEL PERSONAL.

En atención a los principios sustentados conjuntamente por las partes en las cláusulas anteriores, CEIL y AEC estipulan que:

6.1.- La obligación genérica de todo empleado es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional. En situaciones transitorias prestarán la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la organización empresaria. Tales tareas o servicios se adecuarán a la modalidad zona de la Región, a la importancia y organización de la empresa y fundamentalmente al principio incorporado al art. 62 de la Ley de Contrato de Trabajo. En tal sentido, tanto el empleador como el empleado están obligados activa y pasivamente, no sólo a lo que resulte de los términos del contrato sino aquellos comportamientos que sean una consecuencia del mismo, resultan de la ley de contrato de trabajo, de los estatutos profesionales o de esta convención, apreciados con el criterio de colaboración y solidaridad recíprocas, dirigidos a la prestación de un buen servicio, con el objetivo común que dentro del encuadre de la actividad ambas partes coordinen sus acciones para lograr la efectiva protección de los usuarios, vale decir, que se vele en forma especial por el servicio comprometido como así también la protección y preservación de las fuentes de trabajo todo ello conforme la normativa vigente.

6.2.- Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y/o Jornada Reducida: en virtud de lo establecido en el inciso 5 del art. 92 ter de la LCT las partes acuerdan que las empresas podrán tener, en cada establecimiento, hasta un 30% de empleados bajo la figura del Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial y/o Jornada Reducida.

6.3.- Las partes acuerdan que los trabajadores que se encuentren contratados por la empresa ya sea bajo la modalidad prevista en el artículo 92 ter como 198 de la Ley de Contrato de Trabajo, tendrán prioridad para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa.

6.4.- Queda expresamente estipulado que toda modificación dispuesta por el empleador relativa a la forma y modalidad de la prestación de trabajo, en ejercicio de las facultades de dirección y organización conferidas por la Ley de Contrato de Trabajo, se encontrarán restringidas por las limitaciones impuestas por el art. 66 del cuerpo legal citado, y requerirá del consentimiento expreso y por escrito del trabajador.

SÉPTIMO: DESCRIPCION DE FUNCIONES Y CATEGORÍAS.

Las empresas que se dediquen a la comercialización de equipamiento y software informático, así como las tareas de reparación, armado y mantenimiento dentro de los establecimientos comerciales, mantendrán los Agrupamientos y Categorías Profesionales estipuladas en el Convenio Colectivo de Trabajo 130/75.

Las categorías y funciones que se detallan a continuación complementan las vigentes en el CCT 130/75 para las empresas del sector de Software y Servicios Informáticos. -

Se aclara que las categorías y funciones que a continuación se detallan no son taxativas ni excluyentes de cualquier otro cargo que en el futuro el empleador decidiese crear. En consecuencia con lo anterior, se deja constancia que la enunciación de las categorías, no implica la obligación por parte del empleador de crear las mismas o algunas de ellas u ocupar las que no tuviere, cuando ello no fuera requerido por las necesidades de la empresa. La categorización convencional de los nuevos cargos, en cuanto a tareas y remuneraciones, será competencia exclusiva de la Comisión Paritaria Permanente. Lo que se acuerde en virtud del mecanismo descripto tendrá vigencia a partir de que el empleador cree la tarea o función y el trabajador comience a desempeñarla.-

CATEGORÍAS:

Ingresante: La categoría se aplicará a jóvenes trabajadores que no disponen conocimientos previos ni práctica y/o experiencia. Estos trabajadores deberán recibir

formación a cargo de la empresa, en su horario de trabajo habitual, en el marco de la relación subordinada. Esta categoría sólo se aplicará por un plazo máximo de 1 año desde el ingreso del trabajador, a tales efectos se computará el plazo durante el cual el trabajador haya prestado tareas durante el período de prueba.

Junior: Pertenecen a esta categoría aquellos trabajadores que realizan tareas simples y consideradas básicas en términos de complejidad técnica. La realización de las tareas requiere poseer necesariamente conocimientos técnicos básicos por la naturaleza de las tareas que realiza y el grado de supervisión que recibe. Requiere una experiencia previa mínima en la industria / área de un año. Sus niveles de responsabilidad y autonomía son bajos, trabajando con un alto grado de supervisión directa. Las tareas que realiza, no lo exponen al manejo de información confidencial de la compañía que lo emplea, su personal o sus clientes.

Semi senior: Pertenecen a esta categoría aquellos trabajadores que realizan tareas de media-baja complejidad sobre la base de las pautas que le han sido asignadas, siendo su nivel de autonomía medio-bajo. Dependerá siempre de otros para instrucciones, orientación y dirección. Los conocimientos técnicos se adquirirán mediante la práctica de las tareas, siguiendo instrucciones o especificaciones preestablecidas.

Organiza su tiempo para cumplir con las tareas establecidas por otros, con un horizonte de corto plazo, trabajando cooperativamente para alcanzar los objetivos del equipo. Trabaja con un moderado grado de supervisión. Requiere una experiencia previa mínima en el sector de dos (2) años. Las tareas que realiza, no lo exponen al manejo de información confidencial de la compañía que lo emplea, su personal o sus clientes.

Senior: Pertenecen a esta categoría aquellos trabajadores que realizan tareas que forman parte de un proceso con medio-alto nivel de complejidad asociado a las mismas. Requiere una experiencia previa mínima en el sector de cuatro (4) años. Trabaja bajo supervisión flexible y se desempeña con grado medio-alto de autonomía. Podrá en algunos casos coordinar el trabajo de otros y manejar información confidencial.

FUNCIONES

A. Administración IT, Soporte, Operaciones y Planificación.

A.1- Administración de Redes: son funciones del trabajador mantener, monitorear y reparar la infraestructura de redes. Asegurar calidad y rendimiento en el funcionamiento de la infraestructura de redes. Optimizar el uso de la red. Brindar soporte técnico a los usuarios.

A.2- Administración de Sistemas: son funciones del trabajador instalar y solucionar los problemas del sistema operativo. Actualizar, configurar, y mantener cambios en los equipos informáticos en todos sus niveles. Brindar soporte a los operadores, programadores y analistas por cancelaciones de programas de computación.

A.3- Administración de Bases de Datos: son funciones del trabajador administrar la base de datos y brindar soporte en el desarrollo de sistemas informáticos. Colaborar en la mejora de modelos de datos existentes y asegurar su buen desempeño.

A.4- Administración de Seguridad: son funciones del trabajador implementar y mantener las políticas y medidas de seguridad informática y de comunicaciones definidas por la organización. Participar en las actividades relacionadas con la seguridad de los sistemas y del sitio de Internet y protegerlos del acceso de "hackers" que pudieran afectar las operaciones.

A.5- Soporte a Usuarios y Atención de Clientes: son funciones del trabajador resolver problemas a usuarios en la utilización de los sistemas y de red, proveer asistencia técnica sobre hardware y software, manteniendo eficiencia de equipos operativos y de red e implementando acciones preventivas.

A.6- Operaciones: son funciones del trabajador ejecutar procesos de diferentes sistemas y aplicativos en el centro de cómputos y servidores. Modificar y/o corregir los flujos de procesos. Operar programas utilitarios y/o productos de software. Realizar procedimientos de resguardo y restauración de archivos y sistemas operativos. Interpretar normas y procedimientos para la ejecución de los sistemas.

A.7- Planificación: son funciones del trabajador elaborar y revisar informes correspondientes a cada proyecto desarrollado por la empresa, para dar cumplimiento y de acuerdo a los requisitos de tiempo y calidad.

B.- I+D, Análisis, Arquitectura, Diseño, Programación, Testeo y Calidad.

B.1- Investigación y Desarrollo (I+D): Son funciones del trabajador realizar actividades metódicas y sistemáticas, sobre una base de métodos científicos, con el objetivo de adquirir más conocimientos reales aplicables a la industria del software.

B.2- Análisis, Relevamiento y consultaría Técnico-Funcional de Software de Aplicación: Son funciones del trabajador analizar y documentar las necesidades funcionales para su posterior traducción ya sea en requerimientos de desarrollo o en la configuración de herramientas de Software.

B.3- Arquitectura: Son funciones del trabajador realizar aquellas actividades que permitan indicar la estructura, funcionamiento e interacción entre las partes del software.

B.4- Diseño: Son funciones del trabajador realizar el diseño estético y funcional de aplicaciones utilizando la variedad de lenguajes informáticos y plataformas existentes. Desarrolla pruebas de conceptos y prototipos para facilitar el uso de la aplicación.

B.5- Programación. Son funciones del trabajador escribir código y programas de computación en función de especificaciones técnicas que resuelven requerimientos de negocio, ya se trate de código y programas completamente originales, o la modificación y ajuste de código y programas existentes con anterioridad.

B.6- Testeo de aplicaciones: Son funciones del trabajador ejecutar escenarios de prueba y sus circuitos para diferentes módulos o pantallas de sistemas con o sin el apoyo de herramientas automáticas. Verificar el comportamiento de los sistemas, componentes y aplicativos. Documentar las pruebas realizadas y sus resultados.

B.7- Administración de la Calidad: Son funciones del trabajador velar por el

cumplimiento y de las disposiciones vigentes de las normas de calidad que la empresa adopte en caso de certificar sus procesos.

C- Comercial

C.1- Preventa: Son funciones del trabajador el apoyar a la gestión comercial, dando las respuestas técnicas necesarias para la mejor explicación de las soluciones propuestas a los clientes, y un completo entendimiento del valor agregado de las mismas.

C.2- Ventas: Son funciones del trabajador participar del proceso de ventas de un área, cliente o grupo de clientes, identificando las necesidades de los mismos y mediante la presentación de productos actuales y nuevos lanzamientos. Procura concretar negocios, cumpliendo las políticas de venta de la compañía, con la intención de alcanzar y/o superar objetivos de venta del área.

C.3- Marketing: Son funciones del trabajador las tareas de marketing como ser: coordinar piezas de correo electrónico, publicidades, cartas de anuncios, redactar/actualizar contenido, enviar campañas masivas vía correos electrónicos u otros canales de internet como las páginas web, asesorar en campañas de marketing tanto en línea como fuera de línea, manejar herramientas de reportes vía web, analizar y presentar resultados de las campañas. Administrar y publicar contenidos en redes sociales.

D- Area de Administración del negocio:

D.1.- Administración, Finanzas y Contabilidad: Son funciones del trabajador asistir y colaborar en las tareas relacionadas con la gestión administrativa, contable y financiera.

D.2.- Recursos Humanos: Son funciones del trabajador asistir y colaborar en las tareas relacionadas con uno o varios de los procesos pertenecientes al área de recursos humanos que enumeramos a continuación: capacitación y desarrollo del personal, reclutamiento, selección, liquidación de sueldos, seguridad e higiene y comunicaciones.

D.3.- Relaciones Públicas, Comunicaciones y Asuntos Institucionales: Son funciones del trabajador asistir y colaborar en las tareas relacionadas con los procedimientos y procesos comprendidos dentro del área que se desempeñe. Dar soporte a sus superiores, con el fin de obtener información importante para la operación de la empresa.

D.4.- Servicios Generales y Mantenimiento: Son funciones del trabajador asistir en la ejecución de tareas relacionadas a servicios generales; en la ejecución de tareas de mantenimiento correctivo y preventivo sobre componentes, máquinas, equipos e instalaciones o contratar y supervisar el cumplimiento de los servicios de terceros para dichos fines. Se incluye en estas funciones al personal de Maestranza.

D.5.- Recepción: El trabajador de recepción tendrá como funciones: recibir, atender y orientar a todos los visitantes a las instalaciones, a la vez que atender, responder y distribuir llamados telefónicos y correspondencia.

OCTAVO: JORNADA LABORAL, TRABAJO POR EQUIPOS, GUARDIAS PASIVAS Y FERIADOS

La jornada de trabajo a tiempo completo será la que actualmente rige en cada una de las empresas, cualquiera fuera su extensión, adecuada a la legislación vigente. Las remuneraciones que se establecen en este acuerdo corresponden a dichas jornadas, sobre cuya base se calculará el valor diario u horario en los casos que ello fuere necesario.-

A partir de la vigencia de este acuerdo la inclusión de los empleados dentro de otro esquema, deberá contar con el consentimiento expreso y por escrito del trabajador.

8.1.- Jornada para Personal Técnico y afectado a proyectos.

Las partes establecen que los acuerdos que se realicen sobre el modelo de jornada de trabajo y régimen horario a aplicarse, deberán adecuarse a los requerimientos de la actividad o de la operación con el cliente de la cuenta o proyecto a los cuales es asignado el trabajador. Con ese objeto, se establece la jornada legal de trabajo de 45 horas semanales con una hora diaria de descanso incluida, distribuidas de lunes a viernes y sábados hasta el medio día. También podrán establecerse jornadas y

tiempos de trabajo con arreglo a las distintas modalidades y extensión previstos en la normativa legal vigente, Ley de Contrato de Trabajo, restantes institutos de aplicación y este acuerdo.

Para la organización de los tiempos de trabajo, conjuntamente con el objetivo de asegurar la mayor eficiencia operativa, la empresa deberá tomar en cuenta la necesaria organización de la vida del trabajador. La producción de eventuales modificaciones, deberá realizarse tratando de no entorpecer las actividades que el trabajador hubiera decidido organizar en su vida personal, a partir de la notificación por escrito del horario de trabajo.

Así mismo, los trabajadores entienden que están comprendidos en un sector de Servicios Tecnológicos Globalizados, lo que hace que los distintos recursos humanos existentes en una firma, sean muchas veces difícilmente reemplazables en forma directa debido a sus capacidades específicas. Esto motiva que el compromiso y buena predisposición de los trabajadores con respecto a la dinámica permanentemente cambiante de la actividad, sea fundamental para poder llevarla adelante de forma exitosa.

Ambas partes se comprometen a tratar con urgencia y diligentemente cualquier controversia y dificultad que se produzca.

8.2.- Trabajo por equipos y/o con la modalidad de turnos rotativos.

Se respetarán las modalidades que las empresas tengan establecidas al momento de la celebración del presente acuerdo, con respecto a turnos rotativos y/o por equipos para la jornada laboral, respetando los descansos previstos en la normativa legal vigente.

A partir de la vigencia de este acuerdo, la inclusión de los empleados dentro de este esquema deberá contar con el consentimiento expreso y por escrito del trabajador.

8.3.- Guardias pasivas

8.3.a) A los fines del presente acuerdo se denominará "Guardias Pasivas" al sistema en virtud del cual el trabajador se encuentre localizable, ya sea por otros empleados

de la empresa o por clientes, para atender emergencias del servicio, fuera de sus horarios normales de trabajo, realizando cuando fueren requeridas, las tareas y/o procesos de su incumbencia.

Con la finalidad de cumplir con las guardias pasivas, el empleado se obliga a estar efectivamente localizable a través del correo electrónico, handy, celular, radio, teléfono o cualquier otro medio técnico o de comunicación, que la empresa le proveerá para los fines del cumplimiento del servicio requerido.

La realización de guardias pasivas está condicionada a que el trabajador esté incluido en el cronograma correspondiente, lo que será determinado por cada área que deba trabajar con esta modalidad y será publicado en el sitio intranet de la empresa y/o será comunicado por medio fehaciente al empleado a través de los medios creados a ese efecto.

Los cronogramas se establecerán conforme a los requerimientos de organización, y tomando en consideración las necesidades del servicio o cliente al que esté asignada el área del empleado, debiendo ser el mismo notificado al momento de su inclusión en el cronograma, observándose en todo momento un ejercicio razonable de las facultades de dirección y organización.

En caso de que el empleado se vea imposibilitado de ingresar en el cronograma de guardias pasivas, deberá informarlo a la Empresa con la antelación suficiente, de forma tal que permita reprogramar los turnos y programas de trabajo.

8.3.b) Como contraprestación por las obligaciones asumidas en el presente artículo, el empleado designado para cubrir las guardias pasivas tendrá derecho a percibir exclusivamente las prestaciones que se detallan a continuación:

8.3.b.1- Por permanecer localizable sin que se dé el cumplimiento efectivo de tareas por parte del empleado, le dará derecho a percibir un importe mensual equivalente al 5% de su remuneración diaria por cada día de guardia asignada, que será individualizado en los recibos de sueldo con la leyenda "Adicional guardia pasiva".-

8.3.b.2- Cuando al empleado que se encuentre en situación de guardia pasiva se le requiera efectivamente prestar tareas, las mismas serán abonadas con el adicional que correspondiere conforme disposiciones legales vigentes en relación a las horas adicionales. El pago de este concepto no excluye ni se compensa con el referido en el punto 8.3.b.1.

Las partes declaran que el "Adicional Guardia Pasiva" se dejará de abonar en forma inmediata, cuando el empleado deje de estar en el cronograma de guardias pasivas, no generándose, en este último supuesto, derechos adquiridos ni derecho a compensación alguna.

Los adicionales que se originen por las guardias pasivas se abonarán conjuntamente con los restantes haberes mensuales que se devenguen, en aquellos meses en los que el trabajador sea incluido en el cronograma de guardias pasivas.

8.4. - Feriados nacionales y días no laborables

Los feriados nacionales y no laborables son aquellos que la legislación vigente determine.

En caso de que el empleado acepte trabajarlos, se abonará la remuneración correspondiente con el adicional establecido en el art. 166 de la Ley de Contrato de Trabajo salvo que se compense:

8.4.a) con cualquier día a opción del trabajador y/o acumulable en un periodo no mayor de un año aniversario.

8.4.b) Para el personal afectado a clientes radicados en el exterior, podrán compensar con los feriados del país al cual se destinan sus tareas. En tal caso los empleados deberán dar su consentimiento en forma escrita.

Caso contrario, de no acogerse el trabajador a ninguna de estas opciones, la empresa deberá abonar el recargo establecido por el art. 166 de la LCT. A los efectos de organizar el trabajo, el empleado deberá solicitar la compensación con no menos de diez (10) días hábiles de anticipación, y la empresa los otorgará respetando el orden

de solicitud.

NOVENO: TRABAJO REMOTO:

Se considera teletrabajo regulado en este capítulo el que esté de conformidad con el decreto 1552/12, pudiendo ser en forma total o parcial, en este último caso nunca será inferior a una jornada laboral por semana.

Serán de aplicación para esta modalidad, el Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo emitido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, prevaleciendo sobre cualquier disposición en contrario.

Las empresas podrán determinar cuál de sus divisiones o unidades operativas o trabajadores individuales, estarán asignadas a la modalidad de Teletrabajo y de qué forma, es decir, durante todas las jornadas laborales, durante algunas jornadas laborales o durante parte de las mismas. Cada trabajador debe prestar su consentimiento por escrito con el desempeño de labores bajo esa modalidad durante los períodos que se acuerden con el empleador.

El empleado podrá solicitar también trabajar bajo esta modalidad, en cuyo caso se denominará "Teletrabajo a solicitud", quedando condicionada la misma a la aceptación por parte del empleador.

9.1- Lugar desde el que se realiza el Teletrabajo: el empleado deberá denunciar cuál es el lugar desde donde cumplirá con su débito laboral, quedando obligado a notificar al empleador cualquier modificación o cambio, que deberá efectuarse con una anticipación de diez (10) días hábiles.

9.2- Funciones: Se dejará constancia por escrito de cuál es la unidad de negocios que integra el empleado, la categoría laboral y las tareas que desarrolla.

9.3- Remuneración: El empleador seguirá abonando la misma remuneración que debiera abonar si las tareas se prestaren desde el establecimiento del empleador, sin que esta nueva modalidad de teletrabajo pueda afectar ninguna de las remuneraciones variables y derechos adquiridos por el empleado.-

9.4- Gastos que son a cargo del empleador: Las partes acuerdan que el hecho de que el empleado preste sus tareas bajo la modalidad de "Teletrabajo", genera una asignación no remunerativa, que se liquidará mensualmente como "Asignación Gastos Teletrabajo", y que tiende a reintegrar los gastos de electricidad, gas, Internet, telefonía, y cualquier otro gasto que tenga la vivienda o el lugar físico que utiliza el empleado con motivo de la prestación bajo esta modalidad; la que ascenderá a un importe a acordar expresamente entre las partes.

En el caso que el empleado trabaje bajo esta modalidad a tiempo parcial, la suma establecida en el párrafo anterior, se abonará en forma proporcional de acuerdo a la cantidad de días que se trabaje bajo esta modalidad.

El empleador podrá optar por hacerse cargo de los referidos gastos en forma directa, no existiendo en dicho caso obligación de abonar adicional alguno.

9.5- Herramientas de trabajo que asigna el empleador: Para poder desarrollar la modalidad de Teletrabajo, al empleado se le asignarán las herramientas necesarias para el cumplimiento de las tareas que debe desarrollar bajo la modalidad de teletrabajo.

9.6- Horario: se establece que el empleado, cuando trabaje bajo la modalidad de teletrabajo, cumplirá su jornada laboral establecida en este acuerdo, la que podrá ser distribuida por este, según las necesidades operativas vinculadas a la particularidad de las tareas encomendadas y la forma y lugar en que se prestan. Se establece que el hecho que el empleado trabaje en su vivienda o en el lugar autorizado por el empleador, no quiere decir que este a disposición de la empresa fuera de su jornada laboral, y que la facultad de distribución es a su favor para que pueda compatibilizar su trabajo con sus obligaciones familiares o extra laborales. En consecuencia, se aclara que los empleadores no abonarán ninguna hora extra al empleado, salvo que la misma haya sido expresamente autorizada por el empleador, o se acredite que hay un incremento extraordinario de trabajo.

9.7.- Prestación personal: queda acordado que al empleado le está expresamente

prohibido delegar en cualquier persona las tareas que debe efectuar como consecuencia de la modalidad de teletrabajo. Es condición esencial de esta modalidad que la prestación sea efectuada por el trabajador.

9.8.- Modificación o extinción de la modalidad de Teletrabajo: Cualquiera de las partes podrá solicitar en forma expresa y con diez (10) días hábiles de anticipación, volver a la modalidad de trabajo preexistente.

9.9. Capacitación. El trabajador tendrá derecho a recibir de su empresa la formación general y específica periódicamente para el uso correcto de las tecnologías, y el mejor aprovechamiento de las mismas para el desarrollo de su trabajo presente y futuro. No incluir a los "teletrabajadores" en los planes generales de formación de la empresa o en los beneficios que percibe el resto de los empleados, equivaldría a discriminarlos en relación a los trabajadores presenciales de las oficinas centrales.

DECIMO: LUGAR DE TRABAJO.

10.1- El trabajador podrá desempeñar su jornada de trabajo total o parcialmente desde su domicilio particular, en casos excepcionales y con autorización previa de su empleador; sin que ello implique que se desempeñare bajo la modalidad de "Teletrabajo" y "Teletrabajo a solicitud" (cláusula 9 del presente acuerdo).

10.2- Se establece que los trabajadores podrán cumplir su jornada de trabajo en los domicilios de clientes, siempre que sea allí donde se desarrolla la actividad de explotación económica para el logro de los fines de la empresa empleadora, todo ello dentro del marco de las normas legales. Tal facultad deberá encontrarse prevista y comunicada expresamente al dependiente.

La circunstancia de que el empleado preste sus tareas en el domicilio del cliente, no altera ni modifica de modo alguno las obligaciones y responsabilidades aplicables a las partes, conforme lo establecido en el contrato de trabajo y las normas del presente acuerdo.

DECIMO PRIMERO: PRESTACION DE SERVICIOS EN LA SEDE DEL CLIENTE.

11.1- En los casos que los trabajadores técnicos o empleados afectados a proyectos

presten servicios en las sedes de los clientes, la jornada laboral se considerara iniciada cuando el empleado comience efectivamente sus tareas en el lugar asignado.

11.2- Los trabajadores de las empresas que se desempeñen con esta modalidad recibirán las órdenes de trabajo a través de su empleador y tendrán la jornada legal de trabajo.

La permanencia de un trabajador en la sede del cliente no tornará a este cliente en su empleador en los términos de los arts. 29 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo.-

11.3- Deberán cubrirse por el empleador los gastos o viáticos en que incurra el trabajador para desplazarse al domicilio del cliente y que involucren un mayor valor del correspondiente al traslado habitual al domicilio del principal.

El empleador deberá abonar también los gastos de traslado cuando un trabajador deba, dentro de su jornada de trabajo y por razones de servicio, desplazarse de su sitio normal de tareas (sea la propia empresa o el domicilio de un cliente), con el objeto de realizar una tarea a un cliente distinto. Se computará además como tiempo de servicios el que utilice para desplazarse de la sede de un cliente a la sede de otro.

Cuando un empleado que se encuentra destinado a la sede de un cliente, sea requerido por cualquier causa por su empleador y deba concurrir a la sede de la empresa durante su horario de trabajo, se le reconocerá el pago de los gastos de traslado que esto le pueda ocasionar.

En todos los casos el trabajador deberá acreditar dichos gastos mediante la entrega de los respectivos comprobantes.

11.4- Cuando el trabajador deba iniciar su jornada laboral en la sede de la empresa y en forma distinta lo hiciera en el domicilio del cliente, recorriendo entre su domicilio y el domicilio del cliente una distancia superior a veinte kilómetros (20 km.) de la habitual, se acordará el pago de un porcentaje adicional al salario básico diario por cada día en que ello ocurra, lo que se liquidará como "Adicional Externación".

11.5.- Los empleados que presten servicios en la sede de los clientes tendrán oportunidad de acceder a información de carácter confidencial y/o reservada de los mismos. Queda establecido que dicha información está alcanzada por la obligación de confidencialidad establecida en el art. 13.1 de este acuerdo.

DECIMO SEGUNDO: REMUNERACIONES Y BENEFICIOS REMUNERATORIOS.-

Las funciones y categorías definidas en este acuerdo se asimilarán a las escalas salariales vigentes en el CCT 130/75 según el **ANEXO I** conjuntamente con los Adicionales No remunerativos al Sueldo Básico específicos para la actividad, además de los fijados en el Convenio Colectivo de Trabajo 130/75 de antigüedad y presentismo, que se acompañará al presente en un plazo de 30 días desde la firma del presente, suscripto por las partes.-

DECIMO TERCERO: DERECHOS Y OBLIGACIONES.

13.1.- Confidencialidad.-

Compartiendo los signatarios que en la actividad del sector comprendida en esta Convención Colectiva, la información constituye el activo más importante y valioso de las empresas, la parte trabajadora deberá en todo momento proteger como confidencial y no divulgar la información caracterizada de confidencial, recibida en la empresa del empleador, o de sus clientes o proveedores, o que de todas formas sea recibida o conocida por el trabajador con motivo del contrato de trabajo. Se considera confidencial y sujeta a la protección establecida en esta cláusula, a la información que no es de público conocimiento y que es obtenida, usada o desarrollada por el empleador, tal como la que seguidamente se menciona aunque sin limitaciones: a) informaciones, métodos, procedimientos y otros datos obtenidos o desarrollados por el trabajador o el empleador, concernientes a negocios o asuntos del empleador, clientes o proveedores; b) productos o servicios; c) costos y estructuras de precios; d) análisis; e) métodos de negocios y contabilidad; f) software incluyendo bases de datos de cualquier naturaleza, códigos y algoritmos; g) manuales y documentación; h) todos los métodos de producción, implementación, testeo, procesos, tecnología y secretos comerciales; i) datos de performance del software de titularidad del empleador, y métricas propias del negocio del empleador; j) programas y administradores internos; k) remuneraciones, salarios y condiciones de contratación del personal del empleador;

y m) toda otra información asimilable bajo el concepto de confidencial.

13.2.- Derechos del autor.-

De conformidad con el art. 4º de la Ley 11723, inc. d) incorporado por el art. 2º de la Ley 25.035 y el inc. 2º del art. 10º del Acuerdo ADPIC (Ley 24.425, Anexo 1C), se considerarán de titularidad del empleador las siguientes obras:

13.2.a) Todo software que hubiere sido creado por el trabajador durante el curso de su contrato de trabajo con el empleador, en tanto el vínculo tenga por objeto total o parcialmente la realización de software en cualquiera de sus expresiones.

13.2.b) Las compilaciones de datos o de otros materiales, en forma legible por máquina o por otro modo, que por razones de la selección y disposición de sus contenidos, constituyan creaciones de carácter intelectual, cuando hubieren sido creadas por personal dependiente en ejercicio de sus funciones en la Empresa

13.2.c) Toda otra obra susceptible de protección como derecho de autor, que el trabajador hubiere realizado por expreso pedido de su empleador en el marco del contrato de trabajo.

Si no existieren las condiciones estipuladas mencionadas en los tres incisos anteriores, en los casos que el trabajador realizare una creación susceptible de ser protegida bajo el concepto de derecho de autor, el empleador tendrá derecho de preferencia frente a terceros para la explotación comercial de la creación, así como para la adquisición de derechos sobre la misma, de acuerdo a lo previsto en el art. 83 de la Ley de Contrato de Trabajo. Para ejercer ese derecho de preferencia, el empleador deberá manifestar su opción dentro de los doce (12) meses posteriores de comunicada por el trabajador la intención de explotar comercialmente bajo cualquier forma una creación de su titularidad. Transcurrido dicho periodo sin que el empleador ejerza la opción o ante su negativa a ello, el trabajador podrá explotar su creación libremente en tanto no se vulneren los principios de lealtad y no concurrencia con el empleador.

13.3. - Herramientas de Trabajo

Se consideran herramientas de trabajo las que habitualmente las empresas entregan, proveen y ponen a disposición afectadas al uso del trabajador durante la vigencia del vínculo laboral, con la finalidad de su aplicación y empleo a las funciones asignadas.

Entre otras se definen como herramientas de trabajo: a) teléfonos celulares; b) aparatos de radio llamadas; c) computadoras personales o portátiles y sus respectivos accesorios; d) cualquier otros elemento o accesorio tecnológicos que de alguna manera sea entregado para dichos fines laborales; e) banda ancha de Internet y/o cualquier otro sistema de conexión a la red de Internet o a cualquiera otra red de comunicaciones; f) vehículos.

Estas herramientas de trabajo son entregadas para ser utilizadas exclusivamente por los empleados para su actividad laboral, no pudiendo permitir los mismos que sean utilizadas por otras personas ni utilizarlas para fines personales. El hecho que estas herramientas sean utilizadas también por los empleados para fines particulares, no modifica el carácter de herramienta de trabajo, ya que el objeto principal tenido en cuenta para su otorgamiento en uso, fue la aplicación exclusiva para sus actividades laborales. En ningún caso dichos elementos pueden ser considerados como beneficios ni parte de la remuneración de los empleados.

Las herramientas de trabajo entregadas por la empresa quedan bajo la guarda, custodia y responsabilidad de cada empleado, con el compromiso de conservarlas en el mismo estado en que las recibió, salvo el deterioro producido por el transcurso del tiempo y el buen uso, las que deberán ser restituidas ante todo pedido de la empresa en ese sentido, o cuando se cumplan los fines para los que fueron entregadas y/o a la finalización del vínculo laboral.

13.4.- Uso de Herramientas de Trabajo propias de la actividad del Software.

Los empleadores podrán efectuar en todo momento el control de seguridad empresaria, monitoreo, supervisión y la inspección o auditoría del uso que los trabajadores de la actividad hacen de todos los programas, procedimientos operativos y sistemas de comunicaciones, puestos a su disposición por los empleadores, para el

desarrollo de las actividades propias del vínculo de trabajo, comprendiendo ellos los sistemas de computadoras, software, hardware, medios de almacenamiento, archivos, carpetas, sistemas y contenidos de "back up", reportes históricos, tiempos de uso, navegación, mensajes, informaciones del empleador y de sus clientes, claves de acceso a servicios o sistemas de terceros, direcciones de correo electrónico, bases de datos, direcciones IP, nombres de dominio y demás recursos pertenecientes a la empresa.

La facultad de los empleadores de contralor y resguardo del uso de los equipos, las informaciones y los contenidos mencionados en esta cláusula, deberán ser puestas en práctica respetando y garantizando la dignidad de los trabajadores, sin afectar su intimidad y privacidad, no pudiendo ser utilizadas con fines disciplinarios ni empleando formas persecutorias.

13.5 - Mensajes Electrónicos.

Queda comprendido en lo establecido en las disposiciones del apartado anterior, el acceso y uso del sistema de mensajes electrónicos en cualquiera de las modalidades existente que utilicen los trabajadores para el desempeño de sus actividades, incluyendo el equipamiento, información, mensajes creados, y enviados o copiados directa o indirectamente, los que son de propiedad exclusiva de la empresa empleadora, la que lo implementa para prestar ayuda a sus negocios.

13.6 - Internet.

El acceso limitado que la empresa pueda otorgar a los trabajadores dependientes para el uso de los servicios de Internet, tiene únicamente como objeto el cumplimiento de tareas o funciones propias del vínculo laboral. La utilización que los trabajadores realicen a ese fin, está sujeta a las mismas condiciones de contralor, seguridad empresaria y verificación estipuladas en los dos apartados inmediatos anteriores.

DECIMO CUARTO: FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN ESPECÍFICA.

La AECROSARIO y la CEIL se comprometen a arbitrar los medios y realizar las gestiones necesarias para que los recursos obtenidos a partir de los aportes realizados por las empresas alcanzadas por el presente acuerdo al Instituto Argentino de Capacitación Profesional y Tecnológica para el Comercio (INACAP) sean

efectivamente destinados a las entidades firmantes, a fin de optimizar la llegada de los mismos a los trabajadores del sector y la región, en función de las características específicas que esta actividad presenta.

DECIMO QUINTO: INTERPRETACIÓN Y DIALOGO MUTUO.

Las partes asumen el compromiso de conformar una comisión de interpretación a efectos de analizar la problemática que pudiera suscitarse por la aplicación del presente, como así también, a resguardar la paz social evitando incurrir en medidas de acción directa.

Las partes se comprometen a llevar a cabo diálogo permanente y fluido a fin de tratar aquellos temas que surjan en el desarrollo de la actividad.

La presente convención será elevada al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social para su correspondiente homologación.

En prueba de conformidad se firman tres ejemplares de un mismo tenor y efecto a los 12 días del mes de septiembre de 2014.