



MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución Nº 964/2011

CCT Nº 1224/2011 “E”

Bs. As., 15/8/2011

VISTO el Expediente Nº 1.431.905/11 del registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004), la Ley Nº 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 15/22 del Expediente Nº 1.431.905/11, obra el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, celebrado entre el SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISION, SERVICIOS AUDIOVISUALES, INTERACTIVOS Y DE DATOS (S.A.T.S.A.I.D.), por el sector sindical, y THE WALT DISNEY COMPANY ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA, por el sector empresarial, articulado con el Convenio Colectivo de Trabajo Nº 131/75, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva Nº 14.250 (t.o. 2004).

Que bajo el mentado Convenio Colectivo de Trabajo los agentes negociadores convienen condiciones laborales y salariales, con vigencia a partir del 1º de enero de 2011.

Que el ámbito de aplicación del presente Convenio se circunscribe a la correspondencia entre actividad de la entidad empresaria firmante y la representatividad de la entidad sindical signataria, emergente de su personería gremial.

Que las partes celebrantes han acreditado su personería y facultades para convencionar colectivamente con las constancias que obran en autos.

Que respecto de las asignaciones no remunerativas consignadas en la escala obrante a fojas 22 de autos, debe tenerse presente que la atribución de carácter no remunerativo a algún concepto que compone el ingreso a percibir por los trabajadores es, como principio, de origen legal y de alcance restrictivo. Correlativamente la atribución autónoma de tal carácter es excepcional y, salvo en supuestos especiales legalmente previstos, debe tener validez transitoria.

En función de ello, se indica que en eventuales futuros acuerdos las partes deberán establecer el modo y plazo en que dichas sumas cambiarán tal carácter.

Que la Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, ha tomado la intervención que le compete.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales establecidos por la Ley Nº 14.250 (t.o. 2004).



Que en virtud de lo expuesto, correspondería dictar el acto administrativo de homologación de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que por último, resulta pertinente que una vez dictado el acto administrativo homologatorio del presente Convenio, se remitan estas actuaciones a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo, a fin de que evalúe la procedencia de elaborar el cálculo del tope indemnizatorio previsto por el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre el SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISION, SERVICIOS AUDIOVISUALES, INTERACTIVOS Y DE DATOS (S.A.T.S.A.I.D.), por el sector sindical, y THE WALT DISNEY COMPANY ARGENTINA SOCIEDAD ANONIMA, por el sector empresarial, obrante a fojas 15/22 del Expediente 1.431.905/11, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento de Despacho dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección de Negociación Colectiva, a fin de que el Departamento Coordinación registre el Convenio de Trabajo de Empresa obrante a fojas 15/22 del Expediente N° 1.431.905/11.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente, pase a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de elaborar el Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, de acuerdo a lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Finalmente procédase a la guarda del presente legajo, conjuntamente con el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación gratuita del Convenio homologado, resultará aplicable lo dispuesto en el tercer párrafo del Artículo 5º de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 1.431.905/11



Buenos Aires, 18 de agosto de 2011

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST N° 964/11, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 15/22 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el número 1224/11 "E". — JORGE ALEJANDRO INSUA, Registro de Convenios Colectivos, Departamento Coordinación - D.N.R.T.

En la Ciudad de Buenos Aires, República Argentina, a los 28 días del mes de Diciembre de 2010; se celebra este Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa (en adelante el "Convenio") articulado con el Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75 aplicable a la actividad televisiva.

Artículo 1º — Partes Signatarias

Las partes signatarias de este Convenio (en adelante denominadas en conjunto las "Partes") son el Sindicato Argentino de Televisión, Servicios Audiovisuales, Interactivos y de Datos (en adelante, indistintamente, el "SATSAID" o el "Sindicato"), personería gremial N° 317, con domicilio en la calle Quintino Bocayuva N° 50, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representado por los Sres. Carlos Horacio Arreceygor, Secretario General, Hugo Medina, Secretario General Adjunto, Gustavo Bellingeri, Secretario Gremial, Gerardo González, Secretario de Relaciones Internacionales, Horacio Dri, Prosecretario Gremial y Julio Barrios, Vocal y The Walt Disney Company Argentina, CUIT: 30-63984459-1 (en adelante la "Empresa"), con domicilio en Malaver 550 Vicente López, Provincia de Buenos Aires, representada en este acto por Héctor Bas, en su carácter de apoderado.

Artículo 2º — Vigencia

El presente acuerdo tendrá vigencia entre el 1º enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012. Una vez vencido el plazo estipulado, la presente convención seguirá vigente hasta que una nueva la reemplace.

Artículo 3º — Ambito de aplicación

El presente será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa, en todo el territorio nacional, con las excepciones dispuestas en el Art. 5 del CCT N° 131/75.

Artículo 4º — Articulación Convencional

Este acuerdo se articula con la convención colectiva de trabajo N° 131/75, por lo cual todo lo no contemplado en el presente acuerdo se regirá por la norma convencional aludida precedentemente o aquella norma convencional que en el futuro la reemplace.

Artículo 5º — Personal a Jornada Completa

La jornada de trabajo del personal administrativo comprendido en la presente Convención será de 7.30 horas diarias de lunes a viernes, es decir de 37.30 horas semanales de labor con sábado y domingo franco. La jornada de trabajo del personal técnico y operativo será de 7 horas diarias y 5 días a la semana, con dos francos semanales consecutivos, es decir 35 horas semanales de labor. Una vez asignado el régimen horario a cada trabajador, cualquier modificación, debe ser mensual, debiendo notificarse la misma en forma fehaciente a los trabajadores con una antelación no inferior a 7 días.

Artículo 6º — Remuneraciones

Las remuneraciones estarán compuestas por el sueldo básico y una serie de adicionales remunerativos o no, en función de la modalidad de prestación de servicios y otros parámetros, dichas remuneraciones se detallan en el Anexo A.

Las remuneraciones (tanto el sueldo básico, como los adicionales establecidos para cada grupo) se ajustarán en forma automática de acuerdo a la evolución porcentual que sufran los básicos del Convenio Colectivo de Trabajo N° 131/75 o cuando la Comisión Permanente de Interpretación y Seguimiento lo disponga.

Artículo 7º — Nuevo esquema de liquidación - Implementación

7.1 - Las partes de este Convenio acuerdan que al liquidar las remuneraciones correspondientes al mes de enero de 2011, la Empresa cambiará la estructura salarial y en consecuencia la liquidación de haberes del "Personal", para adaptar dicha estructura salarial y liquidación, a los nuevos rubros y/o conceptos



establecidos por este Convenio. En razón de ello, se re-imputará la remuneración percibida por el Personal, y los nuevos conceptos establecidos en este Acuerdo, absorberán hasta su concurrencia los conceptos anteriores reemplazando los mismos, según surge del "Anexo A.

7.2 - Para aquellos Trabajadores que perciban una remuneración mayor a la establecida por este Acuerdo, y como consecuencia de la re-imputación exista un excedente, dicha diferencia se liquidará bajo el concepto "Adicional Empresa", razón por la cual, ningún trabajador percibirá un salario bruto inferior al que percibía con anterioridad a la firma del presente Convenio. Las Partes acuerdan que el concepto "Adicional Empresa" en ningún caso podrá ser absorbido.

7.3 - Para aquellos Trabajadores que perciban una remuneración "A cuenta de Futuros Aumentos" se aplicará lo dispuesto en la Cláusula 8 del presente Convenio.

Artículo 8º — Incrementos Futuros

La Empresa podrá abonar y otorgar, de forma voluntaria, incrementos salariales superiores a los mínimos legales y convencionales contemplados en este Convenio. En tal supuesto, dichos montos serán liquidados en los recibos de sueldo bajo el concepto "A Cuenta de Futuros Aumentos". Las sumas imputadas al concepto "A Cuenta de Futuros Aumentos" podrán absorber hasta su concurrencia, los aumentos que con posterioridad a su otorgamiento se dispongan por vía legal o convencional.

Asimismo las partes de este Acuerdo convienen que los incrementos que en el futuro se pacten o el porcentaje que se acuerde incrementar a nivel actividad o convencional se aplicará exclusivamente sobre los "Básicos The Walt Disney Company /SATSAID".

Sin perjuicio de lo antedicho, los trabajadores mantendrán cualquier condición de trabajo/económica, más beneficiosa que estuvieran gozando al momento de la firma del presente.

Artículo 9º — Suma Fija Extraordinaria

Las partes acuerdan que la Empresa abonará a todo el personal comprendido, una suma fija extraordinaria, de carácter no remunerativo, y por única vez, equivalente a pesos dos mil quinientos (\$ 2.500). A los efectos de su liquidación, dicha suma se abonará en el recibo de sueldo correspondiente al mes de febrero 2011, bajo el concepto "Convenio Disney-SATSAID - Suma Fija Extraordinaria".

Artículo 10. — Retribución por Horas Extras

Se considerarán horas extras aquellas que excedan la jornada diaria normal de trabajo establecida en el presente convenio. Las pautas de liquidación de las mismas serán las establecidas en el artículo 140 del CCT N° 131/75 para un régimen diario de trabajo de 6 horas, o de 7.30 horas, según se trate de personal técnico y operativo o bien de personal administrativo respectivamente.

Artículo 11. — Ingresantes - Categorización

Las partes acuerdan establecer la categoría de ingresante para cada una de las funciones, con la exclusión de todas aquellas funciones que estén asignadas a los grupos salariales nueve, diez, once y doce. El personal con categoría de ingresante se ubicará tres niveles salariales por debajo del grupo salarial de mayor jerarquía, que corresponda en virtud de la función desempeñada y, será recategorizado automáticamente en forma anual, hasta alcanzar el grupo salarial de mayor jerarquía de su función.

Artículo 12. — Vestimenta para el personal

En virtud de lo establecido en el artículo 152 del C.C.T. N° 131/75, la Empresa y el SATSAID acuerdan unificar la provisión de vestimenta para todo el personal convencionado contratado bajo el régimen de jornada completa, entregando a todos los trabajadores la misma cantidad de prendas.

La provisión de vestimenta para el personal deberá consistir en la entrega anual de, como mínimo, dos equipos de ropa de trabajo, compuesto cada uno por un par de zapatillas o zapatos, dos camisas o chombas, dos pantalones o polleras, una campera o saco y un equipo de lluvia cuando fuera necesario por la naturaleza de las tareas. La entrega deberá realizarse el 5 de mayo y el 5 de noviembre de cada año.

En atención a que un número importante del personal afectado a las tareas propias de la actividad





televisiva requiere el empleo de indumentaria de uso común, sin configurar un equipo con determinadas prendas en particular, la Empresa podrá dar por cumplida su obligación de proveer la vestimenta para el personal, mediante la entrega de vales o bonos de compra a los trabajadores. Dichos vales serán encuadrados dentro de las previsiones del Art. 103 bis inc. e) de la L.C.T. atento que tienen por objeto costear la provisión de ropa de trabajo y, por lo tanto, reemplazan la obligación convencional de proveer un beneficio social a los trabajadores.

La representación del SATSAID y de la Empresa se reunirán en el marco de la Comisión de Interpretación y Seguimiento, 60 días antes de cada entrega a los efectos de establecer el tipo y calidad de prendas a proveer a los empleados.

En caso de que la Empresa utilice la facultad de suplir la entrega de la ropa de trabajo por bonos o vales de compra de indumentaria, el monto queda fijado en \$ 910 (Pesos Novecientos diez) para la provisión correspondiente al primer semestre del 2011 (vence 5/5/2011). Para las entregas posteriores, dicho importe deberá ser actualizado de acuerdo con la evolución que experimente el grupo salarial 12 del CCT 131/75 a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 13. — Maternidad - Guardería y Jardín de Infantes

La empresa y la representación gremial, acuerdan para los hijos de las trabajadoras de hasta 4 años de edad inclusive, facilitar el acceso de los mismos al servicio de guardería durante el tiempo que la empleada se encuentra desempeñando sus funciones. A los fines del otorgamiento de dicho beneficio el empleador podrá, a su elección:

- (i) Contratar directamente con el prestador del servicio abonando los importes correspondientes.
- (ii) Abonar a la empleada el costo de la guardería o una suma de Pesos quinientos (\$ 500) mensuales, lo que sea menor, contra entrega por parte del mismo de los comprobantes de pago de guardería.
- (iii) Solicitar el reintegro del costo que se abone a la persona que se contrate a los efectos de brindar cuidados al menor o una suma de Pesos quinientos (\$ 500) mensuales, lo que sea menor, contra entrega por parte de la empleada del Formulario AFIP 102 y la constancia de pago del mismo.

A los fines de mantener el poder adquisitivo del importe mencionado en el presente Artículo, las partes acuerdan que este importe se ajustará conforme la variación porcentual que experimente el grupo: 12 del CCT 131/75 a partir de la firma de este Convenio.

La Empresa deberá en casos extraordinarios y debidamente justificados en el que los padres tienen a cargo en forma exclusiva la guarda del menor, extender este beneficio a los padres.

En cualquier caso y por tratarse de un beneficio social, las partes acuerdan otorgar a dicha prestación naturaleza no remunerativa a todo fin y efecto.

Artículo 14. — Comisión permanente de interpretación y seguimiento.

Las partes constituyen una Comisión Permanente de Interpretación y Seguimiento del Convenio (en adelante la "Comisión"), que estará integrada por tres miembros por cada parte.

A tales fines, serán representantes del SATSAID en la Comisión los Señores: Gerardo González, Horacio Dri y Julio Barrios. Los miembros integrantes de la Comisión en representación de la Empresa serán los Sres. Héctor Bas, Martín Segabache y Germán Caino, respectivamente. Cualquier modificación que las Partes introduzcan en la conformación de su representación, deberá ser notificada a la otra en forma escrita. La Comisión se reunirá cada vez que cualquiera de las Partes lo requiera, mediante comunicación fehaciente, con un mínimo de tres días hábiles de anticipación, la que deberá fijar fecha, hora, lugar de reunión y temario. A los efectos de preparar los argumentos para la reunión, las Partes se comprometen a intercambiar la información relativa a los temas previstos en el temario, en base a los principios de buena fe negociadora y bajo compromiso de mutua confidencialidad.

Las resoluciones de la Comisión se adoptarán de manera unánime, labrándose acta circunstanciada de los puntos sometidos a debate y/o las posiciones de cada parte o de la interpretación consensuada.

La Comisión tendrá las atribuciones conferidas por el artículo 15 de la Ley 14.250, así como las que a





continuación de detallan:

- a) Fomentar el respeto, la cooperación y el progreso de la Empresa y de los trabajadores que se desenvuelvan en ella.
- b) Intervenir en toda diferencia y/o controversia que pudiera suscitarse en torno a la interpretación, aplicación, revisión y/o actualización del Convenio. A tales efectos, esta Comisión tendrá 5 días hábiles para resolver los temas planteados o el tiempo, que de común acuerdo, se pacte. Vencido dicho plazo sin haberse arribado a una interpretación consensuada, las Partes quedarán en libertad para accionar por las vías que legalmente tengan disponibles a efectos de defender sus derechos.
- c) Discutir, revisar y modificar con acuerdo de partes cualquier cuestión referida al Convenio, incluido los aspectos relativos a salarios y el procedimiento de convocatoria del personal de jornada discontinua.
- d) Llevar un registro de aquellos aspectos del Convenio que dieron lugar a controversias de interpretación o a dificultades de implementación, de manera de tenerlo en cuenta al momento de la renegociación del Convenio y con el objetivo de mejorar su redacción o contenido.
- e) Analizar y tomar decisiones en los casos en que la Empresa plantee modificaciones tecnológicas y/u organizativas que, por su importancia, afecten o pudieran afectar a los trabajadores, considerando el nivel de empleo, condiciones de trabajo, etc. A tales fines, la Empresa notificará a la Comisión de los planes previstos, con una antelación mínima de tres meses.
- f) Promover acciones de prevención, reducción y eliminación de riesgos laborales, analizando alternativas técnica y económicamente viables para tal fin.
- g) Definir medidas de mejoramiento de las condiciones de trabajo, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 24.557.
- h) Atender en todo lo vinculado al desarrollo profesional y en particular, asesorar a la Empresa en materia de capacitación y desarrollo de los trabajadores comprendidos en este Convenio, pudiendo sugerir programas de estudios, de exámenes y procedimientos y sistemas para el cubrimiento de vacantes.
- i) Discutir, revisar y modificar con acuerdo de partes, sus propios reglamentos de funcionamiento interno.
- j) Cualquier otra circunstancia que, con acuerdo de las Partes, se estime de interés resolver a través de esta Comisión.

Artículo 15. — Viáticos. Plus por Exteriores y Gastos.

15.1 Viáticos

El personal comprendido en este Convenio que deba transitoriamente cumplir funciones específicas en ámbitos distintos al de la sede principal de la Empresa, conjuntamente con la liquidación de haberes del mes pertinente, percibirá un adicional como viático de naturaleza no remunerativa de conformidad con lo establecido en el artículo 106 "in fine" de la LCT, cuyo valor será variable en función de la distancia que exista entre la sede de la Empresa y el lugar donde se prestará la tarea y de conformidad con el detalle que a continuación se establece:

15.1.1. Asignación a estadios o ámbitos ubicados dentro del territorio nacional a más de 70 kilómetros de la sede principal de la empresa, el equivalente a \$ 100 por día.

15.1.2. Asignación a estadios o ámbitos ubicados dentro del territorio nacional a menos de 70 kilómetros de la sede principal de la empresa (aplicable solamente cuando la Empresa no provea el desayuno, la merienda y las comidas según lo establecido en el art. 12.4 último párrafo): \$ 35 por comida y \$ 10 por refrigerio según el horario y duración de la jornada de acuerdo al siguiente detalle:

Si el horario de trabajo incluye el período entre las 13.00 y las 14.00 hs.: \$ 35 por almuerzo: si el horario de trabajo incluye el período entre las 21.00 y las 22.00 hs.: \$ 35 por cena: si la jornada total de trabajo supera las 7 horas: \$ 10 por refrigerio. Estos montos son acumulables cuando corresponda.

15.1.3. Asignación a estadios o ámbitos ubicados en Latinoamérica (Considerando como tal México Hacia el sur, incluyendo el Caribe): US\$ 50 por día.

15.1.4. Asignación a estadios o ámbitos ubicados en Estados Unidos de Norte América o Canadá: US\$





60 por día.

15.1.5. Asignación a estadios o ámbitos ubicados en Europa (exceptuando Inglaterra, Irlanda y Escocia): Euros 65 por día.

15.1.6. Asignación a estadios o ámbitos ubicados en Inglaterra, Irlanda y Escocia: Euros 80 por día.

15.1.7. Asignación a estadios o ámbitos ubicados en África: U\$S 50 por día.

15.1.8. Asignación a estadios o ámbitos ubicados en Medio Oriente y Oriente: U\$S 120 por día.

15.1.9. Asignación a estadios o ámbitos ubicados en Australia: U\$S 80 por día.

Estos viáticos serán percibidos por el trabajador desde el día de salida hasta el de regreso inclusive.

Se interpreta que hasta el monto de los importes expresados en el presente artículo, los trabajadores han quedado y quedan eximidos de rendir los correspondientes comprobantes, en atención a las particularidades de la actividad y a las dificultades experimentadas para obtenerlos en las distintas jurisdicciones en que se prestan los servicios sufragados por los viáticos acordados

Para el supuesto de que los valores fijados resulten insuficientes por las características del costo de vida en el país donde se realice el evento, las Partes acordarán con una anticipación no menor a 72 horas de la salida, un monto mayor de naturaleza no remunerativa.

15.2 Plus de Exteriores

Asimismo, la empresa abonará en exteriores de hasta 40 kilómetros, el plus remunerativo establecido en el artículo 155 del CCT N° 131/75 y en los de más de 40 kilómetros, en todos los casos, 2 unidades del plus remunerativo establecido en el artículo 155 del CCT N° 131/75, por salida de trabajo. Estos importes se ajustarán en forma automática de acuerdo a la evolución porcentual que sufra el valor del plus por exteriores determinado en el artículo 155 del CCT N° 131/75, ya sean incrementos remunerativos o no remunerativos.

15.3 Viático Especial por Auto

Cuando por pedido de la empresa, el trabajador ponga a disposición de ésta su auto particular, la empresa abonará un viático especial de naturaleza no remunerativa de conformidad con lo establecido en el artículo 106 "in fine" de la LCT, de acuerdo al detalle que a continuación se establece:

15.3.1 Cuando el mismo sea utilizado dentro del radio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Gran Buenos Aires, \$ 100 por día.

15.3.2 Cuando el mismo sea utilizado para viajes hasta la Ciudad de La Plata, \$ 130 por día.

15.3.3 Cuando el mismo sea utilizado en salidas de exteriores que superen los 70 kilómetros, percibirá \$ 130 por los primeros 70 kilómetros y \$ 0,80 por cada kilómetro adicional, más gastos de peaje.

Estos importes serán actualizados cuando la Comisión Permanente de Interpretación y Seguimiento lo disponga, tomando como parámetro la evolución que registre el costo del kilómetro recorrido en publicaciones especializadas.

15.4 Gastos con motivo o en ocasión de la asignación

En los exteriores que se realicen a más de 70 kilómetros de la sede de la empresa, ésta se hará cargo en todos los casos, del traslado y alojamiento en adecuadas condiciones de higiene y confort.

En los exteriores que se realicen a menos de 70 kilómetros, la Empresa se hará cargo del traslado, desayuno, merienda y comidas, debiendo abonar la suma sustitutiva establecida en el punto 12.1.2 en caso de no proveer estos servicios.

15.5 Valor Nafta Súper

Los importes de viáticos fijados en pesos se actualizarán por semestre calendario conforme la variación que experimente la nafta súper, a partir de la firma del presente convenio.

A los efectos de la determinación del precio de la Nafta Súper, se tomará como indicador el valor que determine la casa central del Automóvil Club Argentino.

Artículo 16. — Vacaciones Fraccionamiento

Cuando el trabajador disponga de un período vacacional superior o igual a veintiún (21) días, este podrá





acordar con La Empresa, fraccionar la Licencia Anual de Vacaciones en hasta dos (2) períodos, debiendo uno de ellos ser de por lo menos catorce (14) días.

Artículo 17. — Compensatorios

El trabajador podrá optar por solicitar a la Empresa el goce de los días francos compensatorios en cualquier época dentro del término de un año. La solicitud debe ser comunicada al departamento de Recursos Humanos de la empresa con al menos veinte (20) días de anticipación. La acumulación de días compensatorios no podrá superar la cantidad de seis (6) días. El trabajador deberá coordinar con sus compañeros de trabajo la fecha en la que gozará de dichos francos de forma tal de que siempre haya en el equipo de trabajo el mínimo de personal para poder operar los equipos.

Artículo 18. — Contribución Especial

De conformidad con lo establecido por el artículo 9º de la Ley 14.250, se instituye una contribución a partir del 1/1/2011 por cada trabajador no afiliado, representado por el SATSAID en la empresa, equivalente al 2% de las remuneraciones brutas que por todo concepto reciba cada trabajador comprendido. A tales efectos y con los alcances del artículo 38 de la Ley de Asociaciones Sindicales la empresa se erigirá en agente de retención de la presente contribución debiendo liquidar el descuento bajo el rubro “Artículo 14º CCT” y depositar los montos retenidos en la cuenta N° 96575/46 del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Congreso del SATSAID o donde el Sindicato lo indique en forma fehaciente.

Artículo 19. — Identificación

Las empresas proveerán a su personal con una credencial identificatoria; la misma consignará claramente nombre y apellido del trabajador, número de legajo y datos de la empresa empleadora.

Artículo 20. — Descripción de funciones

Las funciones desempeñadas por el personal comprendido en este convenio están definidas y categorizadas conforme lo establecido en el C.C.T. 131/75. Sin perjuicio de ello, las partes acuerdan definir y categorizar nuevas funciones antes del 30/6/2011.

Artículo 21. — Información Mensual

La empresa enviará al SATSAID en formato electrónico, a la dirección de correo electrónico: afiliaciones@satv.org.ar o a la que en forma fehaciente indique el Sindicato en reemplazo de la mencionada precedentemente, la nómina mensual de salarios de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, detallando: nombre completo, N° de cuil, los rubros que componen la remuneración y cada uno de los aportes correspondientes al Sindicato la Obra Social, La Mutual y cuotas de financiación. El envío de la información debe ser efectivizado por la empresas, dentro de los 30 días corridos posteriores a la liquidación de cada mes calendario.

Artículo 22. — Homologación

Ambas partes quedan autorizadas recíprocamente a solicitar dicha homologación ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

En prueba de conformidad se firman cinco ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en el lugar y fecha citada al comienzo.

	“A”	“B”	“C”		“D”	“E”				
1	\$ 3.183,37	50,0%	\$ 1.591,25	1	\$ 4.774,61	\$ 477,46	\$ 5.252,07	\$ 1.106,09	\$ 100,00	\$ 6.458,16





2	\$ 3.013,79	46,8%	\$ 1.410,43	2	\$ 4.424,22	\$ 442,42	\$ 4.866,64	\$ 1.024,91	\$ 100,00	\$ 5.991,55
3	\$ 2.834,47	44,6%	\$ 1.265,06	3	\$ 4.099,53	\$ 409,95	\$ 4.509,49	\$ 949,70	\$ 100,00	\$ 5.559,18
4	\$ 2.675,59	42,0%	\$ 1.123,09	4	\$ 3.798,68	\$ 379,87	\$ 4.178,55	\$ 880,00	\$ 100,00	\$ 5.158,55
5	\$ 2.523,65	39,5%	\$ 996,25	5	\$ 3.519,90	\$ 351,99	\$ 3.871,89	\$ 815,42	\$ 100,00	\$ 4.787,31
6	\$ 2.382,16	36,9%	\$ 879,42	6	\$ 3.261,58	\$ 326,16	\$ 3.587,74	\$ 755,58	\$ 100,00	\$ 4.443,32
7	\$ 2.247,57	34,5%	\$ 774,65	7	\$ 3.022,22	\$ 302,22	\$ 3.324,45	\$ 700,13	\$ 100,00	\$ 4.124,57
8	\$ 2.119,77	32,1%	\$ 680,66	8	\$ 2.800,43	\$ 280,04	\$ 3.080,47	\$ 648,75	\$ 100,00	\$ 3.829,22
9	\$ 1.998,81	29,8%	\$ 596,10	9	\$ 2.594,91	\$ 259,49	\$ 2.854,40	\$ 601,14	\$ 100,00	\$ 3.555,54
10	\$ 1.853,67	29,7%	\$ 550,81	10	\$ 2.404,48	\$ 240,45	\$ 2.644,93	\$ 557,02	\$ 100,00	\$ 3.301,95
11	\$ 1.750,16	27,3%	\$ 477,86	11	\$ 2.228,02	\$ 222,80	\$ 2.450,82	\$ 516,14	\$ 100,00	\$ 3.066,96
12	\$ 1.651,61	25,0%	\$ 412,90	12	\$ 2.064,51	\$ 206,45	\$ 2.270,96	\$ 478,26	\$ 100,00	\$ 2.849,22
				Antigüedad	\$ 26,76					
				Comidas	\$ 21,01					





				Meriendas	\$ 6,94					
				Exteriores	\$ 26,17					
				Subida a Torre	\$ 6,94					

Fecha de publicacion: 17/11/2011

