

Partes intervinientes:

Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina, Asociación Cinematográfica de Exhibidores Independientes y Asociación de Empresarios Cinematográficos de la Provincia de Buenos Aires.

Lugar y fecha: Buenos Aires, 11 de junio de 2015

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Trabajadores/as en las distintas especialidades de la exhibición cinematográfica y en cualquiera de las formas que se realice y en sus actividades complementarias y afines, existentes a la fecha y/o que existan en el futuro.

Zona de aplicación: Todo el territorio de la República Argentina.

Cantidad de Beneficiarios: 5.000 trabajadores.

Período de vigencia: dos años contados a partir de su homologación.

Convención Colectiva de Trabajo:

CAPITULO I**Partes Intervinientes y su representatividad****Artículo 1:**

La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre el Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina (SUTEP), representado por su Secretario Gral. Comisión Directiva Central, Sr. Miguel Ángel Paniagua, su Secretario Adjunto Comisión Directiva Central, Sr. Marcos Jara, su Secretaria de Acción Gremial, Comisión Directiva Central, Sra. Adriana Costa de Arguibel, su Secretario General de la Seccional Buenos Aires Sr. Juan José Cardoso en su calidad de paritarios, con la asesora letrada Dra. María Cristina Rivas (T° 13 F° 425); la Asociación Cinematográfica de Exhibidores Independientes y la Asociación de Empresarios Cinematográficos de la Provincia de Buenos Aires representadas por su apoderada Dra. María Cristina Devoto Borrelli (T°80 F°153 CPACF) y asesora letrada junto con Walter Eduardo Geringer, Antonio Alberto Álvarez, en su calidad de miembros paritarios. y el Dr. Lucas Luis Brunone, en su calidad de miembro paritario y asesor externo.-

CAPITULO II**Vigencia - Personal Comprendido - Ámbito de aplicación****Artículo 2:** Vigencia.

La presente Convención Colectiva de Trabajo rige por el término de dos (2) años, contados a partir de su homologación.

Artículo 3: Ámbito y aplicación de la convención.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá para todos los trabajadores/as, mensualizados y/o jornalizados, que desempeñan tareas en las distintas especialidades de la exhibición cinematográfica y en cualquiera de las formas que se realice y en sus actividades complementarias y afines, existentes a la fecha y/o que existan en el futuro.

El ámbito de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo corresponde a todo el territorio de la República Argentina a excepción de la ciudad de Mar del Plata, jurisdicción del partido de General Pueyrredón, de la Provincia de Buenos Aires.

Artículo 4: Personal Comprendido.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá para todos los trabajadores/as mensualizados y/o jornalizados, que desempeñan tareas en las distintas especialidades de la exhibición cinematográfica y en cualquiera de las formas que se realice como así también en sus actividades complementarias y afines, existentes a la fecha y/o que existan en el futuro.

CAPITULO III

Consideraciones generales y declaraciones de las partes

Quienes suscriben la presente se reconocen mutuamente las capacidades jurídicas de obrar y actuar como legítimos representantes de las entidades en nombre de las cuales asisten.

La presente Convención Colectiva de Trabajo ha sido negociada dentro del marco de la autonomía de la voluntad de las partes intervinientes, procurando plasmarse en ella las necesidades, derechos y garantías de cada una de las partes en la búsqueda de mejorar las relaciones de trabajo entre los trabajadores que laboran en las distintas especialidades de la exhibición cinematográfica y cualesquiera de las formas que se realice y en sus actividades complementarias y afines, existentes a la fecha y/o que existan en el futuro.

Artículo 5: Remisión Genérica.

Las partes convienen la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), con excepción de las normas que, siguiendo el principio de legalidad y sin afectar el orden público, sean modificadas o ampliadas por el presente CCT.

CAPITULO IV

De la Categoría Profesional, Denominación y Tareas.

Artículo 6: Categorías.

El personal de todos los establecimientos cinematográficos, con o sin actividades complementarias y afines, comprendidos en el presente CCT, se desempeñarán en las categorías de:

- Empleado Inicial
- Acomodador
- Boletero
- Vendedor de Candy
- Boletero Encargado
- Técnico Proyeccionista
- Administrador
- Maestranza
- Personal Administrativo

Cada exhibidor contará con la cantidad de personal y categorías necesarias para el efectivo y eficiente funcionamiento de su unidad de negocio.

6.1. Empleado Inicial: Es el trabajador que realiza tareas inherentes o correspondientes a las distintas áreas, pudiendo realizar también tareas generales de limpieza y/o limpieza precaria.

Finalizado el mes en el cual el trabajador cumpla dos meses de antigüedad, se le asignará una categoría definitiva.

La dotación de personal en la categoría inicial no podrá exceder el 10% (diez por ciento) de la dotación de cada establecimiento, con un mínimo de 1 (un) trabajador por establecimiento. Dicho tope se incrementará a un 30% (treinta por ciento) para los meses de picos más altos de asistencia al público (mes de enero y desde el 15 de junio al 15 de agosto).

El empleado inicial percibirá como remuneración el salario básico del Acomodador, con más un adicional del 25% (veinticinco por ciento) calculado sobre dicho salario básico que le corresponda por el mes respectivo. Para el caso de que el empleado inicial cumpla tareas en la boletería o en el candy con caja a cargo, deberá abonársele además del adicional del 25% (veinticinco por ciento), un 6.5% (seis y medio por ciento) en concepto de fallo de caja, calculado este porcentaje sobre el básico de su categoría.-

6.2. Acomodador: Los trabajadores que se desempeñan en tareas de

Acomodadores cumplirán funciones de: control interno en las salas, durante el espectáculo es decir vigilar y guardar el orden dentro de las salas, atender amablemente al público en todos sus requerimientos, acomodar y efectuar las funciones de portero, controlar la entrada del público, asistirlo correctamente en toda solicitud o información, cortar los boletos de entradas, colocarlos y retirarlos puntualmente en las urnas, verificando numeración, clase y tipo de entrada acorde con la función, impedir el acceso a la sala a personas que no cuenten con su correspondiente entrada, hacer cumplir las normas relativas al INCAA y a Seguridad e Higiene dentro de la sala y lugares relacionados, dar aviso a quien corresponda según la organización del establecimiento, si se presentara alguna anomalía relacionada con y durante la proyección de las películas. Realizan la entrega de lentes, su limpieza y ensobrado. Cumplen tareas de limpieza precaria de su sector. Las tareas descritas son meramente enunciativas y no taxativas.

Los acomodadores no podrán desempeñar tareas que no estén relacionadas con su categoría.-

El personal que se desempeñe en la categoría de Acomodador percibirá mensualmente en concepto de Adicional por Servicios en reemplazo de la Propina un importe igual al 35% (treinta y cinco por ciento) de la remuneración básica que le corresponda por el mes respectivo, conforme detalle establecido en el art. 11.-

6.3. Boletero: Las funciones del Boletero serán el expendio de las localidades utilizando los diversos medios de venta y cobro de entradas que dispongan las circunstancias de mercado o tecnológicas; confección del "bordereaux"; atender el teléfono; brindar amablemente la información requerida por el público; cumplimentar las planillas que hacen a la actividad; cerrar la caja y rendirla en la forma y tiempo que la empresa establezca; depositar las recaudaciones diarias en Bancos o en el lugar que indique la empresa; entrega de promociones (merchandising); venta de productos de Candy y la limpieza precaria del sector.

El Boletero realizará la venta de las entradas y/o productos de Candy mediante dinero en efectivo, tarjeta de débito y/o crédito o por cualquier medio que pudiera conocerse en el futuro.

El personal que desarrolle tareas como Boletero recibirá mensualmente como adicional, en concepto de fallo de caja la suma equivalente al 6,5% (seis y medio por ciento) de su remuneración básica, que se liquidará mensualmente.-

6.4. Vendedor de Candy: Es el trabajador destinado a la elaboración y entrega de productos del Candy (fijo o móvil) utilizando los más diversos medios que dispongan las circunstancias de mercado o tecnológicas o que la empresa disponga. Realiza tareas de preparación y/o producción de pochoclo y otros productos relacionados con el Candy como pizza, pancho, etc. Venta y entrega de promociones y/o combos y productos de merchandising. Recepciona y repone mercadería. Realiza tareas de limpieza precarias de su sector. El personal que dentro de esta categoría tenga manejo de caja, percibirá mensualmente en concepto de fallo de caja un importe igual al 6,5% (seis y medio por ciento) de la remuneración básica que le corresponda por el mes respectivo.

6.5. Boletero Encargado: Las tareas del Boletero Encargado serán las de efectuar depósitos, realizar el bordereaux, entrega de recibos de sueldo al personal de la sala, transmitir las instrucciones que la empresa indique, atender a los controles, limpieza precaria de su sector y la supervisión general de la sala. La remuneración será la misma que la del Boletero con un adicional del 20% por el cargo.

6.6. Técnico Proyeccionista: Es el trabajador que realiza tareas de mantenimiento

relacionadas a la iluminación, sonido y pantallas; tareas de montaje (build) y/o desmontaje de películas, exhibición de films y/o trailers, uso del TMS (Theatre Management System), servers y proyectores digitales en los temas relacionados a proyección, recepción y/o devolución de materiales inherentes al área; tareas de limpieza precarias de su sector. Cumple con las normas del INCAA relacionadas con sus funciones.

En aquellos casos que el Técnico Proyeccionista debiera realizar la tarea de procesar los formatos entregados con publicidad para poder transformarlos al formato DCP para su posterior proyección, percibirá un adicional por todos los procesos que tuviera que realizar en el mes del 6,5% de su remuneración básica que le corresponda por el mes respectivo.

6.7. Administradores: Tendrá a su cargo vigilar y colaborar en el normal desarrollo de las actividades en los establecimientos durante las funciones; teniendo a su cargo el control del personal de la sala (priorizando la atención y comodidad del público asistente), todo conforme instrucciones de la empresa.

6.8. Maestranza: Será el encargado de realizar la limpieza de la totalidad de las dependencias de cada establecimiento, entendiéndose que se encontrara a su cargo la limpieza particular y en profundidad a modo enunciativo de los baños o toilettes, hall, salas de exhibición cinematográficas, butacas, Candy, zona de elaboración, utencillos, etc. Tendrán a su cargo la limpieza y ensobrado de los lentes.

Harán el mantenimiento de la limpieza de los baños, procediendo además a la reposición constante de los insumos de limpieza e higiene que proveerá la empresa a tal fin.

6.9. Personal Administrativo

Es el que se desempeña dentro de las siguientes categorías de la administración de las empresas:

Secretaria

Auxiliar Administrativo

Cadete

Recepcionista

Artículo 7: Limpieza precaria: La limpieza precaria incluye la limpieza de los lentes y su ensobrado.

Artículo 8: Personal excluido.

Será considerado como personal "Fuera de Convenio", en general todo trabajador que tenga acceso a información confidencial, por lo que no le serán aplicables las normas del presente CCT ni del que lo suplante en el futuro, ni las prescripciones de la ley 11.544 de jornada laboral, rigiéndose la relación laboral entre dicho personal y la empresa por la normativa laboral general y las convenciones a las que libremente arriben las partes entre sí. El personal fuera de convenio no podrá realizar ninguna de las tareas de los trabajadores convencionales.-

Artículo 9: Trabajadores a tiempo parcial.

A los fines del artículo 92 ter de la LCT y para el caso que el empleador adopte la contratación de personal de conformidad a lo prescripto por dicha norma, se entenderá que es "Trabajador a Tiempo Parcial" aquél que trabaje conforme las siguientes consideraciones:

9.1. Con la conformidad expresa del trabajador, las empresas podrán diagramar el trabajo en días no corridos así como su rotación en todos los establecimientos de la empresa.

9.2. El tope de contratación en esta modalidad será del 30% (Treinta por ciento) de la dotación anual por cada establecimiento;

9.3. Quién esté registrado como Trabajador a Tiempo parcial en ningún caso podrán trabajar semanalmente menos de tres días de ocho horas alternadas o siete corridas por día, con un sueldo básico mensual equivalente al 50% cincuenta por ciento del sueldo básico de tiempo completo de la categoría profesional que revistan.

9.4. Independientemente de lo expuesto precedentemente con relación a los trabajadores a tiempo parcial, el resto del personal comprendido en el presente acuerdo será mensualizado y/o jornalizado - exceptuado de lo reglado en el 9.3 y con derecho a cobrar la remuneración que le corresponda conforme la jornada pactada por el mismo.

9.5. A los trabajadores a tiempo parcial, les serán aplicables la totalidad de las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en lo pertinente.

CAPITULO V

Condiciones Generales de Trabajo

Artículo 10: Registro de domicilio real del trabajador.

El trabajador al inicio de la relación laboral está obligado a denunciar su domicilio real y notificar fehacientemente durante la misma, cualquier cambio que se produzca, incluso los temporarios.

Las comunicaciones que la empresa remita remitidas al último domicilio registrado, serán consideradas válidas, aun en caso de ausencia de sus destinatarios.

Artículo 11: Adicional por Servicios en reemplazo de la propina.

El personal que se desempeña en la Categoría Acomodadores registrará en concepto de Adicional por Servicios en reemplazo de la propina un reajuste equivalente al 35% (treinta y cinco por ciento) de su remuneración básica, que se producirá de manera escalonada y no acumulativa acorde los siguientes porcentuales y períodos temporales:

Un 25% (veinticinco por ciento) desde la firma del presente hasta el mes de noviembre inclusive, y a partir del mes de diciembre de 2015 el adicional será del 35% (treinta y cinco por ciento).

En caso de que los trabajadores perciban eventualmente propina de los espectadores, dichos montos no originan derecho alguno a favor de los trabajadores en cuanto a la determinación del salario, no integrarán los rubros indemnizatorios, ni tendrán ningún otro efecto para la relación de empleo.

Artículo 12: Período de Prueba.

El período de prueba se establece en 3 (tres) meses.

Artículo 13: Reemplazo Transitorio Categoría Superior y Cobertura de Suplencias.

El personal efectivo que realice reemplazos transitorios en tareas de categoría superior y que ejecute las mismas, tendrá derecho a percibir la diferencia entre su salario básico y el salario básico de la categoría superior para la que fue designado. En cuanto cese el reemplazo y vuelva a su categoría laboral de origen, cesará el goce de la diferencia mencionada.

Artículo 14: Antigüedad, Presentismo y Puntualidad.

14.1. Antigüedad

Todo personal involucrado en este CCT gozará de un adicional en concepto de antigüedad del uno por ciento (1%) por año de antigüedad en la empresa, pagadero a partir del mes en que cumpla un año (1) de antigüedad en la misma. Dicho adicional se calculará únicamente sobre la remuneración mensual de la categoría del trabajador.

14.2. Puntualidad y Presentismo

Los trabajadores que en un mes calendario hayan concurrido efectivamente todos los días en que de acuerdo con su contrato de trabajo debieran prestar servicios y hayan concurrido puntualmente, tendrán derecho a cobrar un premio igual al 3% (tres por ciento) del salario básico de su categoría que hayan percibido en tal período mensual. Sólo se considerarán justificadas a los fines de este premio las ausencias correspondientes por Licencia Anual Ordinaria, las especiales contenidas en el Art. 22 de este convenio y las licencias gremiales contenidas en este CCT.

Artículo 15: Régimen de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Las empresas se comprometen a cumplir con las disposiciones emergentes de la aplicación de las disposiciones de la Ley 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo y de la Resolución Superintendencia de Riesgos de Trabajo N° 38/96, relacionadas con la actividad, debiendo las empresas comunicar al trabajador la A.R.T. correspondiente.-

Asimismo los trabajadores comprendidos en el ámbito de este CCT deberán cumplir con las disposiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo que le imponga la dirección de la empresa y concurrir obligatoriamente a las capacitaciones que ponga a disposición la empresa para el personal. Dichas capacitaciones deberán realizarse dentro de la jornada laboral, para el caso en que se efectúen fuera de la misma deberá ser compensadas y/o abonadas.-

Artículo 16: Ropa de Trabajo - Presentación Personal.

Los trabajadores deberán presentarse a sus labores debidamente aseados y uniformados.

El empleado recibirá de su empleador, por cada año calendario y en forma gratuita, dos (2) juegos de ropa conforme a la modalidad del establecimiento.

Al recibir cada equipo de ropa de trabajo, el trabajador deberá firmar un acta o recibo, donde conste la fecha respectiva, el detalle de los elementos recibidos de su conformidad.

La limpieza y mantenimiento de los mismos correrá por cuenta de cada trabajador quien, al disolverse el vínculo laboral, deberá entregar los equipos de ropa recibidos. La empresa sólo proveerá calzado a sus empleados en el caso de que exija un tipo y modelo uniforme para todo el personal.

Artículo 17: Vestuarios.

Las empresas habilitarán en lugares apropiados, armarios o guardarropas, en cantidad proporcional al personal femenino y masculino que ocupen en cada turno de trabajo, en buenas condiciones de salubridad e higiene. Dichos armarios o guardarropas serán de uso exclusivo del personal durante la jornada de trabajo y no podrán ser abiertos ni controlados sin la presencia del trabajador.

Artículo 18: Jornada Laboral.

En todo el ámbito de aplicación del presente CCT la jornada de trabajo se regirá por lo establecido en éste artículo, a saber:

18.1 La jornada diaria de labor tendrá una duración de siete horas corridas u ocho

horas alternadas. Se conviene que se mantendrá para el personal que actualmente está en funciones, la misma jornada que rige hasta la fecha.

Los trabajadores cuya jornada de trabajo sea de 8 (ocho) horas, gozarán de un descanso de 45 (cuarenta y cinco) minutos dentro de dicha jornada, y para aquellos cuya jornada sea de 7 (siete) horas, el descanso dentro de la jornada será de 15 (quince) minutos.-

18.2 La jornada diaria de labor para aquellos cines que tengan una única función por día será de 4 (cuatro) horas corridas y percibirán un 60% (sesenta por ciento) del salario mensual.

18.3 Tendrán derecho al cobro de horas extras los trabajadores que desarrollen tareas excediendo la jornada diaria de siete (7) horas corridas u 8 (ocho) alternadas. Las horas trabajadas diariamente por encima de la séptima continua u octava alternada se abonarán con los recargos que correspondan conforme lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo.

18.4 Los trabajadores gozarán de un franco y medio por semana (1,5), constando este franco extendido al estilo sábado inglés de 42 (cuarenta y dos) horas corridas las cuales comenzarán a computarse a partir del momento en que el trabajador finalice su jornada.

De la totalidad de francos establecidos en el presente artículo, deberán otorgarse al trabajador 12 (doce) domingos en el año.

18.5 A los fines que las tareas comiencen a la hora establecida, el personal deberá entrar a la sala cinematográfica quince (15) minutos antes de la hora fijada para iniciar el trabajo o la hora que le pudiera indicar el empresario de acuerdo a las necesidades de la empresa.

18.6 Atento a la naturaleza de las tareas y conforme a lo dispuesto en el artículo 174 de la LCT, se autoriza la adopción de horarios continuos para mujeres, incluyendo el horario del mediodía.

Artículo 19: Funciones trasnoche y de días feriados.

19.1. Las funciones denominadas de trasnoche, cuando sean programadas por las empresas empleadoras, deberán ser realizadas por los trabajadores convencionales de cada sala.

19.2. Serán consideradas funciones de trasnoche aquellas funciones de exhibición cinematográfica que comiencen con posterioridad a la última función programada del día. Los trabajadores que se encuentren desarrollando tareas al momento del inicio de la función trasnoche percibirán un (1) jornal, de acuerdo a su categoría y antigüedad. En caso de terminar la función trasnoche luego de las 3:30 (tres treinta) horas el cálculo de la jornada deberá realizarse dividiendo el salario básico mensual por veinte (20).

19.3. Al realizarse dichas funciones en los días declarados feriados nacionales, el jornal indicado en el punto anterior se abonará con el recargo legal por trabajo en días feriados.

19.4. El trabajador que desarrollara su jornada de trabajo hasta el tope de siete (7) horas diarias corridas u ocho (8) alternadas que correspondan a días considerados por la legislación nacional como feriados nacionales será abonada la jornada incrementada al ciento por ciento (100%) de las horas efectivamente trabajadas

19.5. Será considerado feriado nacional, el 1 de mayo. Los días 24 y 31 de diciembre serán no laborales y los días 25 de diciembre y 1 de enero, feriados nacionales, comenzará la jornada laboral a las 18 (dieciocho) hs. para que el personal pueda festejar las tradicionales fiestas de Navidad y Año Nuevo.

Artículo 20: Día del S.U.T.E.P.

El día 23 de octubre de cada año se festejará el día del trabajador del SUTEP. Este día será considerado feriado nacional.

CAPITULO VI

Beneficios Sociales - Beneficios Especiales.

Artículo 21: Vacaciones

Para todo el país el período de vacaciones anuales se otorgará de conformidad a los plazos establecidos en el artículo 150 de la LCT, con las siguientes excepciones:

- a.- Para el trabajador que tenga una antigüedad de 0 a 5 años, su período de vacaciones será de 14 días corridos más los francos que le correspondan.
- b.- Para el trabajador que tenga una antigüedad de 5 a 10 años, su período de vacaciones será de 21 días corridos más los francos.
- c.- Para el trabajador que tenga una antigüedad de 10 a 20 años, su período de vacaciones será 28 días corridos más los francos.
- d.- Para el trabajador que tenga una antigüedad de más de 20 años su período de vacaciones será de 35 días corridos más los francos.

Artículo 22: Licencias Extraordinarias.

El personal efectivo tendrá licencia extraordinaria en los siguientes casos con goce de sueldo:

- a) Por contraer matrimonio diez (10) días corridos.
- b) Por nacimiento de hijo cuatro (4) días corridos.
- c) Por fallecimiento de un familiar (padre, hermano, esposa, conviviente o hijo) tres (3) días corridos.
- d) Por cambio de domicilio en razón de mudanza, un (1) día hábil.
- e) Por casamiento de un hijo un (1) día.
- f) Por rendir examen en la enseñanza media, y/o universitaria tendrá dos días corridos por examen con un máximo de 10 días por año calendario.
- g) Por donar sangre un (1) día.
- h) A la madre por enfermedad justificada del hijo/a menor a cargo: cinco (5) días por año calendario.
- i) Por fallecimiento de abuelo/a un día.

Artículo 23. Notificación de enfermedades

El trabajador que se encuentre enfermo, deberá comunicar su condición a la empresa dentro de la primera jornada laboral, a los medios donde ésta hubiera habilitado a tal fin. Asimismo deberá presentar ante su empleador certificado medico, que podrá enviar a través de las personas que el trabajador designe, e indicar en que domicilio se encuentra, a fin de que la empresa pueda enviar a su profesional medico a constatar la enfermedad. En el supuesto caso que el trabajador no informase el lugar en que se encuentra, se entenderá que el control medico se ejercerá en el domicilio declarado por éste al ingreso.

Artículo 24: Mudanza.

Mediando solicitud previa de setenta y dos (72) horas, los empleadores otorgarán con goce de sueldo un (1) día de licencia al trabajador que deba mudarse de vivienda. Para gozar de este beneficio, el trabajador deberá tener un (1) año de antigüedad en el empleo.

CAPITULO VII

Aportes

Artículo 25: Aporte Sindical - Su Retención.

Las empresas deberán oficiar como Agentes de Retención de la Cuota Sindical, importe equivalente al dos y medio por ciento (2,5%), del salario bruto total mensual que corresponda a cada trabajador de su establecimiento. El importe deberá ser

depositado en la cuenta que la entidad sindical disponga. La presente retención se efectuará a los trabajadores afiliados.

Artículo 26: Aporte Caja Mutual.

Las empresas deberán retener en concepto de Cuota Mutual, el uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones salariales y aguinaldos normales y habituales percibidas por los trabajadores comprendidos en este CCT. Estas sumas serán depositadas en la cuenta que a tal efecto habilite la Asociación Mutual del Espectáculo Público.

Artículo 27: Contribución Solidaria.

Las partes de común acuerdo establecen que se le retendrá a cada trabajador convenionado no afiliado el dos por ciento (2%) mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorios con destino a capacitación, formación y entrenamiento de SUTEP en los términos del segundo párrafo del artículo 9 de la ley 14.250. Esta contribución solidaria se descontará por el período de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo.

Artículo 28: Fondo especial.

Las empresas aportarán mensualmente a S.U.T.E.P. el equivalente al medio por ciento (0,5%) de las remuneraciones sujetas a aportes jubilatorios por cada empleado convenionado por tal asociación sindical, con destino a obras de carácter social, asistencial y/o cultural en los términos del artículo 9 de la ley 23.551 y 4 del decreto 467/88.

Todas las sumas resultantes serán depositadas por las empresas a la orden del S.U.T.E.P. en la institución bancaria que ésta designe dentro de los diez (10) días corridos de finalizado el mes.

En igual período las empresas entregarán a S.U.T.E.P., un listado de los aportantes y el monto retenido a cada uno en soporte y formato a convenir.

Artículo 29: Depósito de Aportes.

Los aportes previstos en este convenio, se deberán depositar en un todo de acuerdo a las leyes vigentes.

CAPITULO VIII

Artículo 30: Relaciones entre la Organización Sindical y los Empleadores.

Las relaciones entre los empleados y los empleadores que en las empresas mantengan la representación gremial del SUTEP se ajustará al presente ordenamiento y a las disposiciones de la Ley 23.551, su reglamentación o las que eventualmente las sustituyeran. El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales comunicará y acreditará mediante la constancia que le extienda el gremio, esta circunstancia a su superior inmediato, quien extenderá por escrito la correspondiente autorización en la que constará el destino, fijando la oportunidad de la salida hasta un máximo de 24 Horas mensuales con goce de haberes (Artículo 44 inciso C Ley 23.551), igual beneficio se concederá a:

Delegados de Salas
Delegados de Zona
Paritarios
Comisión Directiva de Rama

CAPITULO IX Tablas Salariales

Artículo 31: Determinación de salarios Básicos.

30.1. Las Partes ratifican las pautas salariales conforme resulta del Acta Acuerdo de fecha 7 de mayo del año 2015, agregada en el expediente N° 1.672.545/15. La escala salarial del Operador será reemplazada por la del Técnico Proyeccionista, al

momento de su homologación.

Artículo 32: ZONA FRÍA

Los trabajadores que desempeñen funciones en forma permanente en los establecimientos situados en las provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur, percibirán un adicional del 20% del salario básico del CCT, que se abonará de la siguiente manera, en forma no acumulativa: 15% (quince por ciento) del salario básico del CCT que le corresponda por el mes respectivo, correspondiente a su categoría profesional, a partir de la firma del presente convenio, y 5% (cinco por ciento) del salario básico que le corresponda por el mes respectivo, correspondiente a su categoría profesional a partir del 1º de julio de 2015.-

Artículo 33: Beneficios superiores

Los beneficios superiores, ya sean en el aspecto económico, social o laboral, a los fijados en el presente Convenio y que están en vigencia con anterioridad a la firma del mismo o fueran fijados posteriormente por acuerdo de las partes, continuarán rigiendo sin que ello signifique en modo alguno la ampliación de su ámbito de aplicación ni su extensión al resto del personal de la misma u otra categoría.

Artículo 34: Determinación del salario

Cuando deba determinarse a cualquier efecto el salario diario de un trabajador mensualizado se dividirá el sueldo que perciba por veinticinco.

El sueldo a cargo del empleador en la categoría menor no podrá ser bajo ningún concepto inferior al salario mínimo, vital y móvil que se encuentre vigente, debiendo las categorías siguientes mantener la misma relación porcentual pactada en la escala salarial.-

Artículo 35: Derogación.

Por este Convenio Colectivo de Trabajo, se deja sin efecto el C.C.T. N° 493/07.

Leído que fue y ratificado, se firman cuatro (4) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.