

Convenio Colectivo de Trabajo Nº /

PARQUES DE DIVERSIONES

EXPEDIENTE Nº -172965916

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 24 días del mes 04 del 2017, comparecen en este acto, de conformidad, a las disposiciones legales vigentes en la materia, las partes abajo mencionadas a fin de celebrar la renovación del convenio marco en el que en lo sucesivo regulará la relación, condiciones, derechos y obligaciones de trabajo, de los trabajadores representados por el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL ESPECTÁCULO PÚBLICO Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA -S.U.T.E.P.- que desarrollen tareas en empresas de parques y diversiones diversas, centros de atracciones y/o centros de entretenimientos familiares, como a la vez aplicables a la actividad del personal de aquellos contratistas o concesionarios que efectúen tareas vinculadas directa o indirectamente con la labor principal, los Señores Jorge E. LAGO -Presidente-, Juan P. KURHELEC -Tesorero-, en representación de la CÁMARA ARGENTINA DE PARQUES DE ATRACCIONES, ENTRETENIMIENTOS Y AFINES -C.A.P.A.-, con domicilio legal en la calle Viamonte Nº 1.446, PISO 1º, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, conforme la personería que acredita que los mismos se encuentran legitimados para obrar en representación de su conferente, con el asesoramiento técnico y patrocinio letrado del Dr. Sergio José Carrega, abogado, Tº 19 Fº 474, CPACF; y los Señores Marcos Cesar Daniel JARA -Secretario Adjunto, Comisión Directiva Central-, y la señora Adriana COSTA DE ARGUIBEL -Secretaria de Acción Gremial, Comisión Directiva Central-, en representación del SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL ESPECTÁCULO PÚBLICO Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA -S.U.T.E.P.-, con domicilio legal en la calle Pasco Nº 148 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, conforme la personería que acredita que los mismos se encuentran legitimados para obrar en representación de su conferente, el cual constará de las siguientes cláusulas:

PRIMERA: PARTES INTERVINIENTES. "SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL ESPECTÁCULO PÚBLICO Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA" -S.U.T.E.P.- y "CÁMARA ARGENTINA DE PARQUES DE ATRACCIONES, ENTRETENIMIENTOS Y AFINES" -C. A. P. A.-.

SEGUNDA: "ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE". Todo el personal, mensualizado, jornalizado, trabajadores de media jornada, contratado por un plazo determinado, y/o cualquier trabajador que en la condición que fuere desempeñen tareas en PARQUES DE DIVERSIONES, y/o CENTROS DE ATRACCIONES y/o CENTROS DE ENTRETENIMIENTOS FAMILIARES, como a la vez aplicables a la actividad del personal de aquellos contratistas o concesionarios que efectúen tareas vinculadas directa o indirectamente con la labor principal.

TERCERA: ZONA DE APLICACIÓN. En todo el ámbito del territorio nacional.

MARCOS CESAR JARA
Secretario Adjunto
Comisión Directiva Central
S.U.T.E.P.

SERGIO JOSE CARREGA
ABOGADO
C.A.S. Tº 19 Fº 474
C.S.J.M. Tº 19 Fº 474

LIC. NATALIA VILLALBA LASTRA
DRL Nº 2 - ONC - ONFT - MTE y S.S.
RECIBIDO 03/05/17
Sujeto a verificación

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

QUINTA: PERSONAL EXCLUIDO. Quedan expresamente excluidos de la aplicación del presente CONVENIO, y por ende de representación o vinculación gremial de cualquier tipo, aquellos empleados denominados de "CONFIDENCIALIDAD". A modo enunciativo, no taxativo, se denominan así a encargados de operaciones de compraventa, jefes de proyectos, gerentes con acceso a información confidencial o clasificada por sus características.

SEXTA: DESCRIPCIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES. El personal afectado al desarrollo de tareas en complejos alcanzados por este convenio, se desempeñará en las categorías de:

- a.-EMPLEADO INICIAL
- b.-TÉCNICO
- c.-AYUDANTE TÉCNICO
- d.-CAJERO
- e.-AYUDANTE CAJERO
- f.-AUXILIAR
- g.-MAESTRANZA
- h.-SUB-ENCARGADO
- i.-ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO
- j.-SUPERVISOR

6.1.- DESCRIPCION DE FUNCIONES Y TAREAS

Las funciones y tareas serán aquellas que se definen a continuación:

a.- EMPLEADO INICIAL:

Comprenderá esta categoría a todos aquellos trabajadores que desarrollen tareas desde el día de ingreso al establecimiento donde preste servicios, manteniendo una continuada y efectiva relación laboral, hasta cumplirse en su totalidad el aprendizaje y capacitación

MARCOS CESAR JARA
Secretario Adjunto
Comisión Directiva Central
S.U.T.E.P.

LIC. NATALIA VILLALBA LASTRA
DRL N° 2 - DNG - DNRT - M.T.E.y.S.S.

RECIBIDO

Sujeto a verificación

RICARDO JOSE CARREON
ABOGADO
C.A.S.I. T° X F° 457
C.S.J.N. T° 19 F° 474

adecuada a las necesidades de las distintas funciones y cargos en las áreas de trabajo a desarrollar en el ámbito del establecimiento. La presente categoría inicial que revestirá el empleado al ingresar no podrá superar el plazo máximo de 12 (doce) meses, fecha a partir de la cual pasará a revestir la categoría de AUXILIAR.

Los empleados que revisten en esta categoría podrán realizar todas las tareas que se asignen a una categoría y/o descripción de labores en particular de las descritas en este convenio, rotando las mismas según las necesidades de su empleador y con el sentido de aprendizaje y capacitación que se establece arriba. Por tanto podrá realizar funciones, tanto por sí como asistidas, en cualquiera de las actividades labores y/o categorías que se previenen en este convenio y prestan asistencia a los trabajadores de otras áreas cuando esto les sea requerido.

b.- TÉCNICO:

Es todo aquel personal que desarrolla tareas en el área denominada de conocimientos técnicos-eléctricos-electrónicos-mecánicos; y que se halla capacitado para efectuar cualquier tipo de trabajo de reparación y/o mantenimiento en las instalaciones del local, como también máquinas electrónicas, electromecánicas y mecánicas en explotación en los lugares de trabajo. Posee conocimientos completos sobre electricidad, electrónica y mecánica.

c.- AYUDANTE TECNICO:

Es el que colabora con el Técnico en todas las tareas que éste realiza EN EL MANTENIMIENTO DE LAS INSTALACIONES DEL LOCAL Y EN LOS JUEGOS Y MAQUINAS DEL LOCAL. Posee nociones generales elementales sobre electricidad, electrónica y mecánica.

d.- CAJERO:

Es el encargado de la venta y cobro en los centros de entretenimiento del empleador, utilizando cualquiera de los diversos medios de venta y cobro que dispongan las circunstancias de mercado o tecnológicas que se apliquen al funcionamiento de los juegos, canje de cupones y premios, recarga de tarjetas, atención y servicio al cliente en todo el ámbito del local, mantenimiento del orden y limpieza precaria de su sector, así como las tareas administrativas que sean afines a la actividad de la Empresa y servicios de atención al cliente en el ámbito del local.

En los espacios de tiempo inactivo, y cuando sucedan acontecimientos que por razones operativas requieran de su participación, deberá prestar la asistencia necesaria para esa situación.

MARCOS CENEPAL
Secretario Adjunto
Comisión Directiva Central
S.U.T.E.P.

MERGIO JOSE CARREGA
ABOGADO
C.A.S.I.T.O.X.F. 457
C.S.J.N T° 19 E° 474

RECIBIDO
Sujeto a verificación

El personal que desarrolle tareas como Cajero recibirá mensualmente como adicional en concepto de fallo de caja la suma equivalente al 5% (cinco por ciento) de su remuneración básica, que se liquidará mensualmente.

e.-AYUDANTE CAJERO:

Será AYUDANTE DE CAJERO con labores de asistencia a cajeros, aquél empleado que esté capacitado para dar asistencia al público y/u ocupar el puesto de cajero, ello cuando sucedan acontecimientos que por razones operativas requieran de su participación a esta labor; siendo que deberá prestar la asistencia necesaria para esa situación recibiendo el proporcional por fallo de caja de acuerdo al tiempo que realice esta tarea.

f.-AUXILIAR:

Será AUXILIAR todo aquel empleado que cuente con la experiencia y conocimientos técnicos en todas las áreas de servicio de la empresa.

Serán sus tareas desarrollarse como punto de recepción y contacto con el público y/o clientes que asistan al local del empleador, su recepción y asistencia, detalle de ubicación de juegos y sus características, su funcionamiento, las formas de pago, atender al control de ingreso y operación de juegos, atracciones, y/o servicios que brinda la Empresa, manteniendo el orden y aseo del área a su cargo.

Está comprendida dentro de esta categoría todo aquel personal que preste servicio de cuidado y seguridad relacionado a la operación de la Empresa.

De serle requerido ayudará en la capacitación y entrenamiento del empleado inicial asistiéndolo en sus tareas en caso de necesidad.

Dicha categoría reemplaza al "capacitado con personal a cargo" del CCT. 497/07.

g.- MAESTRANZA:

El personal de maestranza será el encargado de realizar la limpieza de la totalidad de las dependencias e instalaciones de cada establecimiento, entendiéndose que se encontrará a su cargo la limpieza particular y en profundidad de áreas comunes, hall, salas, baños o toillettes, máquinas, juegos, atracciones y/o cualquier otra dependencia donde se desarrollen la totalidad de la actividad y/u operación del empleador.

En especial, harán la limpieza y el mantenimiento de la higiene de los baños y la reposición de los insumos de higiene de que se sirva el personal y la clientela en las distintas áreas del local, siendo a su cargo realizar los pedidos de estos elementos que proveerá la empresa.

MARCOS CESAR RIVERA
Secretario Adjunto
Comisión Directiva Central
S.U.T.E.P.

BERGIO JOSE CARREGA
ABOGADO
C.A.S.I. T.X.F.º 457
C.S.J.N. T.º 19 F.º 474

LIC. NATALIA VILLALBA LASTRA
DRL N.º 2 - DNC - DNR - M.T.E. S.S.
RECIBIDO 03/05/17
Sujeto a verificación

A su vez, prestan asistencia en las tareas del personal auxiliar, siendo su salario porcentual a la tarea que realiza.

También prestan asistencia a los trabajadores de otras áreas cuando esto les sea requerido.

Dicha categoría reemplaza al "CAPACITADO" del CCT. 497/07.

h.-SUB-ENCARGADO:

Será aquél trabajador que esté capacitado para dar asistencia al público y/u ocupar el puesto de encargado ello cuando sucedan acontecimientos que por razones operativas requieran de su participación a esta labor, siendo que deberá prestar la asistencia necesaria para esa situación recibiendo el proporcional por fallo de caja de acuerdo al tiempo que realice esta tarea.

Dicha categoría reemplaza al "CALIFICADO CON PERSONAL A CARGO" del CCT 497/07.

i.-ENCARGADO DE ESTABLECIMIENTO:

Comprenderá esta categoría a todos los trabajadores que tengan a su cargo el control de la operación y de los trabajadores dentro de los establecimientos, incluyendo la realización de tareas administrativas y/o cualquiera otra necesaria para el eficiente transcurso y desarrollo de la actividad del empleador.

Considerando el cúmulo y la variedad de tareas que habrán de desempeñar los empleados mencionados en todas las categorías precedentes, los empleadores adoptarán las medidas necesarias para asegurarle al personal la posibilidad de capacitación y rotación en los distintos puestos de trabajo.

El empleador no tendrá obligación de cubrir la totalidad de las categorías enunciadas arriba.

j.-SUPERVISOR:

Comprenderá esta categoría a todos aquellos trabajadores que desarrollen tareas en el establecimiento donde preste servicios manteniendo una continuada y efectiva relación laboral, y que a criterio de su empleador se halle en condiciones de desarrollar con eficiencia y efectividad la labor de conducción y organización de la fuerza laboral aplicada a satisfacer las necesidades de las distintas funciones de las áreas de trabajo y que posea personal a cargo.

Dicha categoría reemplaza al "calificado" del CCT. 497/07.

SÉPTIMA: PERÍODO DE PRUEBA: Se regirá por las disposiciones establecidas en el artículo 92 bis de la ley de contrato de trabajo.

MARCOS CESAR JARA
Secretario Adjunto
Comisión Directiva Central
S.U.T.E.P.

NATALIA VILLALBA LASTRA
DRL N° 2 - DNC - DNRT - M.T.E. y S.S.
RECIBIDO
Sujeto a verificación

GERGIO JOSE CARREGA
ABOGADO
CASI T° X F° 457
CSVN T° 9 F° 474

OCTAVA: MOVILIDAD DE CATEGORÍAS:

Si por necesidad operativa de la empresa o causas estacionales y ocasionales, un trabajador de una categoría inferior debiera cubrir algún cargo de una categoría laboral superior, lo hará a modo de capacitación a tenerse en cuenta para futuras evaluaciones de su haber laboral.

La presente movilidad en las categorías no podrá ser por un período mayor de sesenta (60) días, y se le deberá abonar al trabajador la diferencia salarial por cambio transitorio de categoría laboral durante el tiempo de reemplazo. Dicho reemplazo no dará derecho a retención del cargo ni a su remuneración. Si persistieran por más de 60 días los motivos que dieron origen al cambio del trabajador de una categoría inferior a una categoría laboral superior y este continuase con el reemplazo se considerará como definitivo según el artículo 78 de la LCT.

En el mismo sentido si por necesidad operativa de la empresa o causas estacionales u ocasionales, un trabajador de una categoría superior debiera cubrir algún cargo de una categoría laboral inferior, lo hará a modo de cooperación en la capacitación de los trabajadores de la inferior categoría, siendo esta actitud a tenerse en cuenta para futuras evaluaciones de su desempeño laboral, no dando lugar en ningún caso a una rebaja salarial. La presente movilidad en las categorías no podrá ser por un período mayor de sesenta (60) días.

NOVENA: CONTRATACIONES ESPECIALES.

En ocasión en que el empleador disponga la realización de eventos especiales o afluencia de público, o causas que hagan estrictamente a la operatoria del establecimiento del empleador, sin que esta enumeración represente causales taxativas, y esta situación exija una mayor planta laboral, podrá el empleador contratar personal destinado a tal fin, sin que esta contratación implique al empleado otros derechos que la contratación por un plazo determinado, sin importar el plazo de duración de los eventos o causales indicadas.

DÉCIMA: JORNADAS DE TRABAJO.

Queda establecido entre las partes que en la comprensión y modalidad del tipo de trabajo, así como de las mismas necesidades tanto del empleador como de los trabajadores debido a las fluctuaciones diarias y mensuales de los negocios empresarios, la empresa tendrá flexibilidad en la programación de las jornadas de trabajo y su

MARCOS CÉSAR MORA
Secretario Adjunto
Comisión Directiva Central
S.U.T.E.P.

LIC. NATALIA VILLALBA LASTRA
DPL N° 2 - DNC - DNRT / M.T.E. v.s.s.
RECIBIDO
Sujeto a verificación

CERGIO JOSE CARRERA
ABOGADO
C.A.S.T. T° 19 F° 457
C.S.J.N T° 19 F° 474

modificación (programación que requiere la aplicación de un número significativo de trabajadores por cada jornada horaria).

Cuando la fijación de horarios requiera cambios de orden extraordinario, esta circunstancia deberá ser comunicada al trabajador con una antelación no menor de cuarenta y ocho (48) horas.

Con relación al trabajo de mujeres y menores se autoriza la adopción de horarios continuos incluyendo el horario del mediodía.

Las partes acuerdan que los trabajadores cuya jornada laboral sea de 8 horas diarias, gozarán de un descanso remunerado y dentro de su jornada laboral de 30 minutos diarios.

En particular:

TRABAJADORES POR JORNADA

Serán aquellos trabajadores que cumplan una jornada de 8 (ocho) horas con descanso alternado, tal como fuera definido antes arriba, comprendiendo un descanso remunerado de 30 minutos.

Los trabajadores por jornada tendrán un mínimo de 9 (nueve) jornadas al mes.

TRABAJADORES DE MEDIA JORNADA

Estos trabajadores cumplirán 4 horas de labor con un salario igual al 50% del trabajador de jornada completa; podrá este empleado realizar una 5ta. hora de labor opcional remunerada en forma proporcional al salario que perciba el trabajador. Superada la 5ta. hora se abonarán 8 horas aunque el empleado efectivamente no integre esa cantidad de horas.

Un mismo trabajador podrá desempeñar jornadas completas o medias jornadas, ello durante el mismo mes.

El trabajador que haya sido citado a prestar tareas y que presentado en el lugar, en la forma y horarios requeridos, no pudiere tomarlas por razones atribuibles a la empresa, será acreedor al pago de MEDIA JORNADA laboral.

El empleador deberá otorgar al trabajador, independientemente de la forma en que se distribuyan las horas de trabajo, un descanso diario entre jornada y jornada de 12 horas, así como deberá otorgar el descanso hebdomadario compensatorio al término del ciclo semanal de trabajo.

DÉCIMA PRIMERA: CÁLCULO JORNADA Y HORAS EXTRAORDINARIAS.

Para determinar el jornal diario deberá dividirse el salario básico por veinticuatro (24) y para el cálculo horario se dividirá el jornal diario por ocho (8). Las horas extras se liquidarán de acuerdo a lo regido por ley.

MARCOS CESAR JARA
Secretario Adjunto
Comisión Directiva Central
S.U.T.E.P.

SERGIO JOSE CARREGA
ABOGADO
C.A.S.I. T° X F° 457
C.S.J.N. T° 19 F° 474

LIC. NATALIA VILLALBA LASTRA
DRL N° 2 - DMC - DMRT - MTE. v.s.s.

RECIBIDO

Sujeto a verificación

DÉCIMA SEGUNDA: VACACIONES.

Se registrarán tanto para su otorgamiento como en lo relacionado al tiempo de duración de las mismas conforme las disposiciones de la ley de contrato de trabajo, con excepción de aquellos parques, centros de entretenimiento familiar, que sea afectada por épocas de alta estacionalidad (zoológicos, empresas que desarrollan su actividad en lugares de veraneo, etc.) en los cuales los trabajadores gozarán de esta licencia en cualquier momento del año, siempre que la parte empleadora haya obtenido la autorización administrativa conforme la legislación vigente en ese momento. En este último caso, dentro de un periodo de tres (3) años, el trabajador será acreedor a disponer una vez, como mínimo, de sus vacaciones anuales en el período comprendido entre el 1° de diciembre y el 31 de marzo.

DÉCIMA TERCERA: LICENCIAS ESPECIALES.

Además de las correspondientes por ley, el personal permanente gozará de las siguientes licencias especiales, no acumulativas con las previstas en otro ordenamiento legal, con goce de sueldo:

1°) Por contraer matrimonio: diez (10) días corridos, dicho beneficio puede acumularse a los que corresponden por vacaciones anuales y en el supuesto de ser ambos contrayentes sujetos al presente convenio y tener antigüedades distintas, la acumulación se hará sobre el período menor de vacaciones que corresponden a uno de ellos.

2°) Por fallecimiento de cónyuge, hijos, padres, hermanos: cinco (5) días corridos. Por fallecimiento de abuelos, suegros, yernos, nueras: dos (2) días corridos.

3°) Por nacimiento de hijos: tres (3) días corridos.

4°) Por mudanza: un (1) día.

5°) Para rendir exámenes en la enseñanza media, terciaria o universitarias se acordará dos (2) días al mes, con un máximo de diez (10) al año calendario.

6°) LICENCIA GREMIAL: La empresa dará licencia con goce de sueldo, y por el término que sea necesario, con un máximo de quince (15) días en el año calendario, a los integrantes de la Comisión Directiva, mesa paritaria, delegados y/o subdelegados de SUTEP, si fuere solicitada por el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL ESPECTÁCULO PÚBLICO Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA -S.U.T.E.P.-, de acuerdo a la LEY DE ASOCIACIONES PROFESIONALES N° 23.551.

El pedido de licencia deberá ser solicitado con una antelación no menor a 48 horas y a través de notificación fehaciente emanada del SUTEP.

MARCOS CESAR JARA
Secretario Adjunto
Comisión Directiva Central
S.U.T.E.P.

SERGIO JOSE CARREGA
ABOGADO
C.A.S. / T° X F° 457
C.S.J.N. T° 10 F° 474

LIC. NATALIA VILLALBA LASTRA
DRL N° 2 - DNC - DNR - M.T.E. y S.S.
RECIBIDO 03/06/17
Sujeto a verificación

DÉCIMA CUARTA: DÍA DEL TRABAJADOR DEL SUTEP.

El día veintitrés (23) de octubre, denominado DÍA DEL TRABAJADOR DEL ESPECTÁCULO PÚBLICO, será considerado por la empresa día feriado, pero con la obligación de concurrencia a la prestación de labores habituales para todo el personal incluido en el presente convenio, siendo el mismo con goce del salario correspondiente a un día feriado.

DÉCIMA QUINTA: HIGIENE Y SEGURIDAD.

Los empleadores deberán tomar las disposiciones necesarias para que los lugares de trabajo y guardarropa del personal estén en condiciones de higiene, seguridad y salubridad.

DÉCIMA SEXTA: ROPA DE TRABAJO.

A todos los trabajadores de los parques se les deberá proporcionar tanto para las temporadas de invierno como para las de verano, ropa de trabajo adecuada para su función específica, o sea pantalones, camisas, guardapolvos, botas de goma, guantes. Para los trabajadores de taller además se les otorgarán zapatos de seguridad y faja. Dichas prendas deberán ser entregadas al trabajador sin cargo alguno y las mismas sin ninguna clase de uso, fijándose como fecha de provisión de la ropa de trabajo, para la temporada de verano el 1° del mes de octubre de cada año, y para la de invierno el 1° de abril de cada año, estando a cargo del mismo y comprometiéndose al uso de la misma dentro del establecimiento en donde desarrolla sus tareas. Para el caso de trabajadores que por las razones que fuere, deje de prestar servicios para la empresa, deberán devolver los elementos provistos en el estado en que se encuentren.

DÉCIMA SÉPTIMA: BENEFICIOS SOCIALES. El personal gozará de los siguientes beneficios:

- a) Salario familiar.
- b) Casamiento.
- c) Nacimiento.
- d) Adopción.

MARCOS CÉSAR JARA
Secretario Adjunto
Comisión Directiva Central
S.U.T.E.P.

LIC. NATALIA VILLALBA LASTRA
DRL N° 2 - DNC - DNRT - M.T.E.v.S.S.
RECIBIDO 03/05/17
Sujeto a verificación

Por estos conceptos las empresas se ajustarán a la legislación vigente al momento de su firma y/o modificación futura.

DÉCIMA OCTAVA: APOORTE SINDICAL. SU RETENCIÓN.

Las empresas deberán oficiar de agentes de retención de la cuota sindical, importes equivalente al dos y medio por ciento (2,5%), del total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones que corresponda a cada trabajador de su establecimiento. El importe deberá ser depositado en la cuenta que la entidad gremial disponga. La presente retención se efectuará a los trabajadores afiliados.

DÉCIMA NOVENA: APOORTE MUTUAL.

Las empresas deberán retener en concepto de aporte mutual, el uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones que correspondan a cada trabajador afiliado comprendido en este Convenio Colectivo. Estas sumas serán depositadas en la cuenta que a tal efecto habilite la ASOCIACIÓN MUTUAL DEL ESPECTÁCULO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA -A.M.E.R.A.-.

VIGÉSIMA: CONTRIBUCIÓN SOLIDARIA.

Las partes de común acuerdo establecen que se le retendrá a cada trabajador convenicionado no afiliado el dos por ciento (2%) mensual sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones que correspondan a cada trabajador de su establecimiento con destino a capacitación, formación y entrenamiento del SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL ESPECTÁCULO PÚBLICO Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA -S.U.T.E.P.-, en los términos del segundo párrafo del artículo 9 de la ley N° 14.250 la misma tendrá vigencia durante el término de duración del CCT.

VIGÉSIMA PRIMERA: FONDO ESPECIAL.

Las empresas aportarán mensualmente al SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL ESPECTÁCULO PÚBLICO Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA -S.U.T.E.P.- el equivalente al uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones por cada trabajador convenicionado por tal asociación sindical, con destino a obras de carácter social, asistencial y/o cultural en los términos del artículo 9 de la ley N° 23.551 y el artículo 4 del decreto N° 467/88.

MARCOS CESAR MFA
Secretario Adjunto
Comisión Directiva Central
S.U.T.E.P.

SERGIO JOSE CARREGA
ABOGADO
C.A.S. T° X F° 467
C.S.J.N. T° 19 F° 474

LIC. NATALIA VILLALBA LASTRA
DRL N° 2 - DNO - DNRT - M.T.E. y S.C.

RECIBIDO 08/05/17
Sujeto a verificación

Todas las sumas resultantes serán depositadas por las empresas a la orden del SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL ESPECTÁCULO PÚBLICO Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA -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 al SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL ESPECTÁCULO PÚBLICO Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA -S.U.T.E.P.- un listado de los aportantes y el monto retenido a cada uno en soporte y formato a convenir.

VIGÉSIMA SEGUNDA: COMISIONES INTERNAS Y DELEGADOS GREMIALES

a) En los establecimiento en que presten labores más de diez (10) trabajadores de la actividad, el SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL ESPECTÁCULO PÚBLICO Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA -S.U.T.E.P.- designará un delegado titular y un subdelegado, los que serán acreditados entre los respectivos empleados y mediante comunicación fehaciente de la entidad sindical.

b) Las empresas permitirán a la Organización Sindical, la colocación de una pizarra dentro del establecimiento para que la misma pueda hacer conocer al personal de las noticias de interés sindical, siendo responsable la organización gremial de lo que se inserte en ella. Queda terminantemente prohibido hacer uso de la misma para efectuar informaciones de tipo político o religioso, como también las que resulten injuriosas para los intereses de la empresa.

VIGÉSIMA TERCERA: PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN.

Las partes se obligan a cumplir de buena fe las disposiciones del presente convenio y la normativa vigente en la materia.

VIGÉSIMA CUARTA: INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO COMISIÓN PARITARIA

a) El presente convenio regirá las condiciones generales del otorgamiento de la prestación laboral del convenio afectado a la explotación de los parques de diversiones y centros de atracciones y entretenimientos familiares.

b) Quedan en las disposiciones del presente convenio, todos los trabajadores en relación de dependencia de las empresas cualquiera sea su clasificación profesional y participe en

MARCOS CESAR JARA
Secretario Adjunto
Comisión Directiva Central
S.U.T.E.P.

CERGIO JOSE CARREGA
ABOGADO
C.A.S.T. T° X F° 457
C.S.J.N. T° 19 F° 474

L.C. NATALIA VILLALBA LASTRA
DRL N° 2 - DMC - DNRT - M.T.E. y S.S.

RECIBIDO 03/05/17
Sujeto a verificación

los parques de diversiones y centros de atracciones y entretenimientos familiares en preparación, organización y mantenimiento, con excepción de lo expresado en la cláusula quinta.

c) Todos los empleadores sean personas naturales o jurídicas, que utilicen los servicios de los trabajadores del espectáculo público en los parques de diversiones y centros de atracciones y entretenimientos familiares, sea cual fuere su denominación son sujetos del presente.

d) El empleador deberá dar estricto cumplimiento a las disposiciones sobre el régimen jubilatorio y en particular entregará a cada trabajador, cuando éste lo solicite, la certificación de los servicios prestados y las remuneraciones percibidas.

VIGÉSIMA QUINTA: SALVAGUARDA SALARIAL.

La firma del presente convenio no habilita rebaja salarial alguna en aquellos supuestos que los trabajadores se encontraren percibiendo un salario o jornal superior al aquí establecido.

VIGÉSIMA SEXTA: TABLAS SALARIALES.

Las nuevas tablas salariales con la incorporación de los montos se consignan como parte integrante del presente en el Anexo I que se adjunta a este convenio colectivo de trabajo.

El sueldo básico a cargo del empleador en la categoría de menor remuneración no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo, vital y móvil vigente, debiendo las categorías guardar siempre la misma relación porcentual entre sí conforme a lo aquí pactado y con respecto al salario mínimo, vital y móvil.

VIGÉSIMA SEPTIMA: ZONA DESFAVORABLE.

Los trabajadores que realicen sus tareas en la Región Patagónica (Provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur) percibirán el equivalente al veinte por ciento (20%) del salario básico de cada categoría en concepto de zona desfavorable, este adicional integrara la remuneración del trabajador y será considerado para los cálculos de horas extras, aguinaldo, vacaciones y cualquier indemnización y/o concepto que se aplique sobre las remuneraciones. Este adicional y los cálculos afectados según el párrafo anterior, estarán sujetos a los aportes y contribuciones correspondientes de la seguridad social, de la entidad sindical y de obra social.

MARCOS CESAR JARA
Secretario Adjunto
Comisión Directiva Central
S.U.T.E.P.

SERGIO JOSE CARREGA
ABOGADO
C.A.S.I. T° X F° 457
C.S.J.N. T° 19 F° 474

LIC. NATALIA VILLALBA LASTRA
DRL N° 2 - D.N.C. - D.N.R.I. - M.T.E. v.s.s.
RECIBIDO
Sujeto a verificación

VIGÉSIMA OCTAVA: PUNTUALIDAD Y PRESENTISMO:

El trabajador que no faltare a sus tareas percibirá un adicional del 1,5 % (uno y medio por ciento) del salario básico de la categoría que le corresponda en concepto de PRESENTISMO y si el trabajador tuviere puntualidad perfecta, sin ausencias justificadas o injustificadas, sin ingreso tardío (llegada tarde) o egreso prematuro al horario de labor asignada, percibirá un adicional del 1,5 % (uno y medio por ciento) sobre el importe equivalente al salario básico correspondiente a la categoría que revista.

Las partes acuerdan que los trabajadores cuya jornada laboral sea de 8 horas diarias, gozarán de un descanso remunerado y dentro de su jornada laboral de 30 minutos diarios.

VIGÉSIMA NOVENA: ANTIGÜEDAD.

El personal gozará de un adicional por antigüedad equivalente al 1% (uno por ciento) del salario básico de la categoría que revista por cada año trabajado computándose la misma conforme Acuerdo de Julio del año 2013, esto es que para el cálculo de este adicional se empezara a contar a partir del mes de Julio del año 2013, y para aquellos casos en que el trabajador a la fecha Julio de 2013 ya gozaba del adicional por antigüedad, se mantendrá el cálculo y se acumularán año tras año.

MARCOS CESAR JARA
Secretario Adjunto
Comisión Directiva Central
S.U.T.E.P.

ERGIO JOSE CARREGA
ABOGADO
CASI T° X E° 457
CSJN T° 19 F° 474

LIC. NATALIA VILLALBA LASTRA
DRL N° 2 / DNC-DNRY - MTE v.S.S
RECIBIDO
Sueldo y verificación