

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO n° 290/97

Expediente N° 979.549/94

Buenos Aires, 19 de mayo de 1997

Visto el expediente 979.549/94, y

CONSIDERANDO

Que solicita la homologación del Convenio Colectivo de Trabajo celebrado ante la UNIÓN TRABAJADORES DE SOCIEDADES DE AUTORES Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (U.T.S.A.) y la CÁMARA ARGENTINA DE EDITORIALES MUSICALES (C.A.E.M.) obrante a fojas 126/149 mediante la cual se renueva el Convenio Colectivo de Trabajo N° 10/88 y de la escala salarial de fojas 79, ratificados a fojas 125 y 101 respectivamente.-

Que las partes han acreditado la personería que invocan y se encuentran por lo tanto habilitadas para asumir el carácter de parte en la negociación.-

Que a fojas 150/151 se ha expedido favorablemente la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios.-

Que la Asesoría Legal ha tomado la intervención que le compete.-

Que asimismo se acredita en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley 14.250 (T.O. 1988) Ley 23.546 y Decretos Reglamentarios.-

Que las facultades del suscrito para resolver en las presentes actuaciones surgen de lo dispuesto en el Decreto 900/95.-

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES

RESUELVE

ARTÍCULO 1°.- Declarar homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la UNIÓN TRABAJADORES DE SOCIEDADES DE AUTORES Y AFINES DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (U.T.S.A.) y la CÁMARA ARGENTINA DE EDITORIALES MUSICALES (C.A.E.M.) obrante a fojas 126/149 y de la escala salarial de fojas 79, ratificadas a fojas 125 y 101 respectivamente.-

ARTÍCULO 2°.- Regístrese la presente Resolución en la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos y remítase luego este expediente a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos del a Dirección Nacional de Negociación Colectiva a los efectos del registro del Convenio Colectivo de Trabajo y escalas salariales obrantes en autos y a fin de proveer la remisión de copia debidamente autenticada de la misma al Departamento Publicaciones Biblioteca para disponer la publicación del texto íntegro de acuerdo al Decreto 199/88.-

ARTÍCULO 3°.- Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva para la notificación a las partes signatarias, girándose luego al Departamento Coordinación Administrativa de esta Subsecretaría de Relaciones Laborales para la guarda del presente legajo.

Dr. Antonio Manuel Estpévez
Subsecretario de Relaciones Laborales
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

RESOLUCIÓN S.S.R.L. N° 96

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO n° 290/97

Partes intervinientes: C.A.E.M. (Cámara Argentina de Editoriales Musicales)
U.T.S.A. (Unión Trabajadores Sociedades de Autores y Afines R.A.)

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Empleados de las editoriales musicales

Cantidad de beneficiarios: Todo el país

Período de vigencia: Desde el 1° de agosto de 1989 hasta el 31 de julio de 1992

CAPÍTULO I

Partes Intervinientes

Art. 1°) Son partes intervinientes en esta Convención Colectiva de Trabajo, la Cámara Argentina de Editoriales Musicales (C.A.E.M.) y la Unión de Trabajadores de Sociedades de Autores y Afines R.A. (U.T.S.A.).

CAPÍTULO II

Aplicación de la convención

Art. 2°) Vigencia: Esta Convención Colectiva de Trabajo regirá desde el 1° de agosto de 1989 hasta el 31 de julio de 1992.

Art. 3°) Ámbito de aplicación:

- a) Zona: El ámbito de aplicación de la presente Convención es todo el territorio de la Nación Argentina.
- b) Sujetos: Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores bajo relación de dependencia y que desempeñen las tareas enunciadas en el Art. 4° (Categorías) en las Editoriales Musicales, exceptuándose los siguientes cargos: Director o Gerente General o Director Gerente; Directores; Gerentes, Productores y Secretaria de Director o Gerente General.

CAPÍTULO III

Categorías Profesionales

Art. 4°) Salarios: Los trabajadores bajo relación de dependencia en las Editoriales Musicales comprendidos en la presente Convención, percibirán los salarios que a continuación se detallan de acuerdo a las categorías que en razón de sus funciones correspondan:

Categoría A: Salario	A 5.500.000 por mes
Categoría B: Salario	A 4.800.000 por mes
Categoría C: Salario	A 4.500.000 por mes
Categoría D: Salario	A 3.900.000 por mes
Categoría E: Salario	A 3.600.000 por mes
Categoría Cajero a): Salario	A 4.900.000 por mes
Categoría Cajero b): Salario	A 5.500.000 por mes

Estas categorías de cajero tendrán por fallas de Caja un adicional del 10% del monto fijado en los puntos a) y b) precedentes, según corresponda.

Los valores aquí expresados corresponden al mes de junio de 1991, a los fines de poder determinar los reajustes a esta escala considerando la situación económica del país, las partes se comprometen a efectuar reuniones periódicas.

Art. 5°) Categorías: Se considera personal administrativo a los siguientes:

Categoría A: Asistente: Se considera Asistente al que se desempeña en tareas relativas a las administración de la empresa, cumpliendo tareas específicas y/o de asistencia a la gerencia correspondiente a dichas tareas específicas, si la hubiera. Revistarán en esta categoría los siguientes cargos:

Asistente de Producción: Atención de autores y compositores, relación con los medios (Productores fonográficos, Estudios de Grabación, Radios, Televisoras, Agencias de Publicidad, etc.)

Asistente de Regalías: Liquidación de derechos, su preparación, control y remisión al exterior si correspondiera.

Asistente de copyright: Control de derechos ante terceros, fienaje y correspondencia.

Categoría B: Secretaria: Se considera secretaria a quien se desempeña, dependiendo directamente de un Director o Gerente, llevando al día todo el movimiento del Departamento o Área, atendiendo visitantes, arreglando entrevistas, redactando correspondencia, informes, etc., con dactilografía y asistencia al cargo en general en su relación con otras áreas de la empresa.

Categoría C: Empleado: Se considera empleado al que se desempeña en tareas generales referidas a la administración de la empresa. Revistarán en esta categoría los siguientes cargos: Empleado administrativo (propriadamente dicho), Empleado de producción, Empleado de regalías, Empleado de copyright, Empleado de computación, Empleado de ventas, Empleado de propaganda, etc.

Categoría D: Auxiliar: El que se desempeña en tareas generales referidas a la administración de la empresa pero con un nivel de responsabilidad menor al que detenta el empleado. Revistarán en esta categoría los siguientes cargos: Auxiliar administrativo, Auxiliar de Producción, Auxiliar de regalías, Auxiliar de copyright, Auxiliar de computación, Auxiliar de ventas y propaganda, etc.

Categoría E: Cadete: Se considera al que desempeña tareas de cadete, mandatos, trámites y mensajerías, etc., en cualquier área de la empresa.

Categoría Cajero: Se considera Cajeros al personal afectado a la cobranza y pagos en la empresa, mediante el manejo de dinero efectivo y/o valores y conversión de valores, a los fines de su remuneración se considerará:

- a) Cajera/os que cumplen únicamente operaciones de cobro y pago
- b) Cajera/os que cumplan las tareas de cobro y pago y además desempeñen tareas administrativas afines a la caja.

Art. 6°) El encuadramiento de los trabajadores dentro de las categorías establecidas en la presente Convención, se efectuará teniendo en cuenta el carácter y naturaleza de las tareas que efectivamente desempeñen, con prescindencia de la denominación que se les hubiere asignado.

Art. 7°) Se aclara que las remuneraciones realizadas en el Art. 5°) – de esta Convención, respecto de los cargos que se incluyen en cada categoría, es sólo meramente declarativa, no taxativa ni excluyente de cualquier otro pago que en el futuro el empleador decidiese crear.

Asimismo y en concordancia con lo anterior, se deja constancia que la enunciación de las categorías no implica obligación por parte del empleador de crear las mismas o alguna de ellas en la empresa u ocupar la que no tuviere, cuando ello no fuera requerido por las necesidades de la empresa.

Toda incorporación de nueva categoría o modificación de las existentes en este convenio, se deberá efectuar con la intervención de la parte sindical.

Art. 8°) Todo el personal menor de dieciocho (18) años con jornadas de trabajo no superior a seis (6) horas, será considerado en la categoría E) “Cadete” y recibirá la remuneración que a esta categoría

y/o realicen igual tareas que los trabajadores mayores, percibirás la misma remuneración que estipula la categoría “Cadete” (E) o “Auxiliar” (D); según corresponda.

Art. 9°) Estabilidad de las tareas: Los cambios de tareas de los empleados sólo podrán hacerse de un cargo a otro dentro de la misma categoría o de una inferior a otra superior salvo acuerdo por escrito del empleado.

Cuando se produzca una vacante, el empleador tratará de cubrirla con el personal existente si esto fuere posible, salvo que por lo dispuesto en párrafo anterior y/o que por el hecho de que por algún requisito técnico, de experiencia o de cualquier otro tipo no hubiere personal alguno que pudiera cubrirla.

Art. 10°) Beneficio y condiciones de trabajo preexistentes: Los empleadores deberán respetar los mayores beneficios y condiciones de trabajo que pudieran existir a la fecha de firma de este convenio y resultarán más favorables para el trabajador en relación de dependencia en las Editoriales Musicales.

CAPÍTULO IV

Condiciones generales de trabajo

Art. 11°) Anticipos: Cualquier trabajador permanente podrá solicitar un anticipo con carácter excepcional a cuenta de sus remuneraciones y por un monto no mayor del cincuenta (50) por ciento de sus remuneraciones.

En el caso que el empleador decidiera otorgar este beneficio, dicho anticipo se otorgará después del día 10 (diez) de cada mes. En caso de negatoria de la solicitud no será necesario fundamentar la misma.

Art. 12°) Viajes: Toda vez que el empleador necesite por motivos del servicio enviar a uno (s) de sus empleados al interior del país, se hará cargo de los gastos de traslado y hotelería si permaneciera mas de un día el empleador juzgará necesaria la movilidad en el lugar, se hará cargo de la misma.

Cuando el viaje supere los cuatro días corridos de duración, en compensación por el desarraigo, el empleador le abonará al empleado a su regreso, un importe equivalente al 1.5% (uno y medio por ciento) del sueldo vigente para la categoría C) del Art. 4°) – de este Convenio, por cada día que dure el viaje.

Art. 13°) Antigüedad: A todos los empleados u empleadas que al ingresar a una Editorial Musical dejen constancia de haber trabajado en otra Editorial Musical y acompañen el certificado que acredite dentro de los quince días hábiles, les será considerada esta antigüedad acumulada al sólo y único efecto de fijárseles la bonificación pro antigüedad (Art. 14° de este Convenio), el subsidio por jubilación (Art. 16° de este Convenio), y el plazo correspondiente por vacaciones. En el supuesto caso que dentro del término máximo de quince días, el empleado o empleada no pudiera presentar el certificado mencionado por no habérselo otorgado su antiguo empleador, deberá dejar constancia por escrito a fin de que le sea reconocida en el momento de la presentación.

Art. 14°) Bonificación por antigüedad: Todos los empleados (as) afectados por el presente convenio se beneficiarán en forma mensual con una bonificación por antigüedad por cada año de trabajo en la empresa y que será equivalente al 1% (uno por ciento) del sueldo vigente para la categoría D) del Art. 14°) de este convenio.

Art. 15°) Vacaciones: Se acordará a todos los empleados las vacaciones de acuerdo con las leyes vigentes en lo que respecta a los días de su duración pero se establece que dichas vacaciones se concederán a todo el personal no computándose los días domingos y feriados obligatorios.

Los empleadores , a solicitud del trabajador con una antigüedad mínima de 10 (diez) años podrá otorgar un fraccionamiento en dos períodos de hasta el 50% (cincuenta por ciento) cada uno de la licencia que por vacaciones le corresponda.

En los casos que se trate de cónyuge y/o hijos menores de 18 años, que trabajen en el mismo o distinto establecimiento, se les permitirá que gocen su período de licencia en fechas coincidentes, siempre que ello no perjudique notoriamente el normal desenvolvimiento del o de los establecimientos.

El personal que tenga hijos en la escuela primaria tendrá preferencia con relación al resto, para que el otorgamiento de las vacaciones tenga lugar durante la época de receso de las clases, sin perjuicio de

En todos los casos, se comunicará a los interesados la fecha en que gozarán las vacaciones con 60 (sesenta) días de anticipación.

Art. 16°) Personal en condiciones de acogerse al beneficio de la jubilación. Subsidio: Todos los trabajadores comprendidos dentro del presente convenio que deban retirarse de un establecimiento para acogerse a los beneficios jubilatorios, percibirán del empleador dos meses de sueldo si su antigüedad (conforme Art. 13° de este convenio) es menor de 5 (cinco) años, tres meses de sueldo, si es mayor de 5 (cinco) años y menor de 10 (diez) años, cuatro meses de sueldo si es mayor del 10 (diez) años y seis meses de sueldo si es mayor de 20 (veinte) años, de acuerdo con el último sueldo y/o salario que perciba a la fecha de su retiro como subsidio social, los que serán abonados al extinguirse la relación laboral.

Art. 17°) Ley jubilatoria: C.A.E.M. y U.T.S.A. se comprometen por este acuerdo a realizar las gestiones y trámites necesarios para lograr una legislación nacional que tienda a obtener mediante las leyes que correspondan la protección social necesaria e inclusive obtener una ley jubilatoria especial para esta actividad.

Art. 18°) Horario: En todos los establecimientos amparados por el presente convenio el horario de trabajo será de 08.00 horas diarias de lunes a viernes.

Los empleados tendrán sesenta minutos de descanso en los que podrán tomar un refrigerio, siempre y cuando la jornada laboral sea de ocho horas, en caso contrario se calculará proporcionalmente.

Dicho descanso será diagramado por la empresa, atendiendo a las necesidades operativas de la misma, tratándose siempre que se otorgue lo más cercano posible a la mitad de la jornada.

Para la empresa que no posea comedor propio y a los fines de solventar el gasto de refrigerio, el empleador a su libre arbitrio, decidirá si le entregará suma de dinero o vales de comida, sean de empresas reconocidas dedicadas a esta labor o de restaurantes con quienes la empresa acordará este beneficio.

Las horas extras se abonarán conforme al régimen legal vigente al momento de realización de las mismas. Si en una jornada de labor se excedieran las tres horas extras los empleados tendrán un descanso de veinte minutos.

Art. 19°) Bonificación complementaria por asistencia y puntualidad. Las empresas abonarán al personal comprendido en la presente convención una bonificación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la décima parte de la remuneración del mes, la que se hará efectiva en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual.

Para ser acreedor a este beneficio, el empleador (a) no podrá:

- a) Haber incurrido en ninguna ausencia en el mes, no computándose como tal las debidas a enfermedad o accidente debidamente comprobado por el empleador, vacaciones o licencia legal o convencional, y
- b) Haber llegado tarde ningún día del mes, a cuyo efecto se establece una tolerancia para entrar al trabajo de siete minutos si vive en la provincia de Buenos Aires, dos veces por semana y no más de seis durante el mes.

Art. 20°) Guardapolvos: El empleador deberá proveer al empleado/a dos guardapolvos por año y por hijo/ que esté cursando la enseñanza primaria, bastando a este efecto la sola presentación por parte del empleador/a de un certificado que acredite que si hijo/a cursa dicha enseñanza, otorgado por el establecimiento educacional que corresponda.

REGÍMENES DE LICENCIAS Y PERMISOS ESPECIALES

Art. 21°) Licencia por matrimonio: El empleado tendrá derecho, además de los beneficios que por asignación establezca la legislación en vigencia, una licencia por matrimonio de 15 días corridos, con goce total de sus remuneraciones, en la fecha que el mismo determine, pudiendo si así lo decidiese adicionarla al período de vacaciones anuales. Este derecho lo obtendrá siempre que tuviese una antigüedad mayor de tres meses en la empresa y si el empleado tuviese una antigüedad mayor de cinco años, la licencia será de 20 días corridos. Esta licencia se abonará por adelantado.

En el caso del personal que se retire de la empresa para contraer enlace se les pagará igualmente esta licencia, previa presentación de la documentación que acredite la celebración del matrimonio dentro del

El empleado (a) tendrá derecho a un día de permiso sin pérdida de remuneración por todo concepto para trámites pre-matrimoniales.

Le corresponderá a el empleado (a) un día de licencia por casamiento de hijo (a).

Art. 22°) Licencia por nacimiento: El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones, dos (2) días hábiles por nacimiento de hijo/a.

Art. 23°) Licencia por enfermedad familiar: El empleador otorgará una licencia con goce de remuneraciones por hasta 10 (diez) días por año y sin goce de remuneraciones por hasta 20 (veinte) días por año en caso de enfermedad del cónyuge, padres o hijos que requiera necesariamente la asistencia personal del empleado/a debidamente comprobada esa circunstancia mediante el mecanismo del art. 227 de la Ley.

Art. 24°) Licencia por fallecimiento familiar: El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, 4 (cuatro) días corridos (la mitad de ellos por lo menos en día hábil) de licencia por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges o hermanos/as debidamente comprobado, cuando estos fallecimientos ocurrieran a más de quinientos kilómetros de la empresa, se otorgara 2 (dos) días corridos más de licencia también paga, debiendo justificar la realización del viaje.

Art. 25°) El empleador otorgará, con goce total de sus remuneraciones dos (2) días corridos de licencia por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge, debidamente comprobado el fallecimiento.

Art. 26°) Donantes de sangre: El empleador otorgará, con goce total de remuneraciones, la jornada completa de licencia al trabajador/a cuando éste concurra a dar sangre, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite.

Art. 27°) Licencia por mudanza: El empleador concederá, con goce total de sus remuneraciones dos (2) días corridos de licencia al empleado/a que deba mudarse de vivienda, debidamente justificada. Este beneficio se otorgará una sola vez por año calendario.

Art. 28°) Licencia por carga pública: El empleador otorgará autorización con goce total de sus remuneraciones al empleado/a que por situaciones o emplazamientos personales y esporádicos que tengan carácter de carga pública, deba comparecer ante reparticiones oficiales, administrativas o judicial, debiendo presentar la certificación fehaciente que lo acredite.

Art. 29°) Licencia por exámenes: El empleador otorgará con goce total de sus remuneraciones, 10 (diez) días hábiles de licencia como máximo por año, para los estudiantes secundarios, a efectos de preparar sus materias y rendir exámenes, fijándose el lapso completo del ciclo lectivo normal según las especialidades que se cursen y debiendo justificar la rendición del examen mediante la certificación de la autoridad educaciones correspondiente.

El empleador a su vez otorgará, con goce total de sus remuneraciones veinte (20) días hábiles de licencia como máximo por año, para los estudiantes universitarios a efectos de preparar su materias y rendir exámenes, pudiendo solicitar hasta un máximo de cuatro (4) días por examen, fijándose el lapso completo en siete (siete) años y debiendo justificar la rendición del examen mediante la certificación de la autoridad educaciones correspondiente. Cuando en el año se excediera de cinco (5) exámenes sin repetirlos se otorgarán cuatro (4) días más de licencia con goce de remuneraciones.

Art. 30°) Servicio Militar

- a) Revisación médica: El empleador remunerará al personal que deba cumplir con las exigencias de revisión militar hasta dos (2) días corridos. Cuando se requiera más de este término deberá ser justificado fehacientemente por la autoridad competente.
- b) Personal incorporado: El empleado que en carácter de reservista sea incorporado transitoriamente a las Fuerzas Armadas de la Nación, como oficial o sub-oficial, tendrá derecho a hacer uso de licencia sin goce de sueldo, mientras dure su incorporación.
- c) Policía Federal o Prefectura Naval Argentina: Al Personal que cumpla el Servicio Militar incorporado a la Policía Federal o en la Prefectura Naval Argentina, se le concederá licencia sin goce

Para el caso de los incisos b) y c) de este artículo el pago de la retribución mientras dure su incorporación, deberá ser previamente acordada entre las partes que suscriben el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Art. 31°) Permisos: Toda solicitud de permiso para faltar un día de trabajo o cumplir diligencias particulares dentro del horario de oficina, deberá formularse al jefe inmediato, fundamentando las causas que motiven el pedido. En casos extraordinarios y siempre que la Gerencia correspondiente lo considere justificado, podrá concederse la licencia sin goce de sueldo.

Art. 32°) Feriados: Sin perjuicio de los feriados obligatorios y días no laborables, de acuerdo a las disposiciones legales en vigor, los empleadores concederán igualmente, asueto a su personal el 24 y 31 de diciembre y el 20 de agosto (día de UTSA), percibiendo el personal el salario correspondiente conforme la legislación vigente.

CAPÍTULO VI

REPRESENTACIÓN GREMIAL Y RELACIONES LABORALES

Art. 33°) Delegados Gremiales: Donde existieren delegados gremiales éstos a efectos de cumplir con sus funciones específicas, podrán trasladarse de un lugar a otro del establecimiento debiendo previamente comunicarlo a su superior inmediato. Dichos representantes gremiales cuidarán que en oportunidad del cumplimiento de sus funciones no se altere la normal marcha de la empresa.

Los empleadores otorgarán a los delegados la licencia gremial que le sea requerida por la organización sindical suscriptora de este convenio, de corresponder remunerada, conforme lo dispuesto por la legislación sobre el particular.

De conformidad a lo dispuesto en el inc. C) del Art. 44 de la Ley 23.551, se convienen 20 (veinte) horas mensuales.

Art. 34°) Estabilidad del Delegado gremial: Queda establecido que el delegado gremial inviste una función de representación, a quien se le reconocerá la estabilidad y derechos que la legislación en vigor le acuerde.

Art. 35°) Audiencia: De realizarse audiencia para el caso de aplicación de medidas que afecten al personal, podrán estar presentes los delegados del personal para que estos se informen y reciban copia del acta o notificación.

Art. 36°) Suspensiones o medidas disciplinarias: Toda suspensión o medida disciplinaria será informada al delegado del personal en forma previa. De igual modo se procederá respecto a medidas adoptadas por supuesta comisión de una irregularidad de un empleado/a.

Art. 37°) Problemas laborales: La representación gremial del establecimiento podrá tomar intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o la persona que éste designe.

En las reclamaciones de tipo individual intervendrán los delegados del personal a solicitud del empleado/a, si éste no hubiere obtenido satisfacción del empleador en su reclamo personal.

Art. 38°) Tablero o pizarra: Las empresas deberán instalar, en lugar adecuado un tablero o pizarra, que será utilizado por los representantes sindicales para efectuar comunicaciones al personal.

Art. 39°) Reuniones: La representación gremial y el empleador o sus representantes establecerán de común acuerdo las fechas y la hora de iniciación de las reuniones en las cuales se considerarán los asuntos sometidos respectivamente por las partes, las que se desarrollarán dentro del establecimiento y en horas de trabajo.

Los asuntos a considerar se presentarán por escrito con una anticipación de 72 (setenta y dos) horas. De existir problemas de carácter urgente que deban tratarse de inmediato, porque el retraso de la solución pudiera ocasionar perjuicio a cualquiera de las partes, se realizarán reuniones extraordinarias. De cada reunión se labrará un acta que concrete los asuntos y las conclusiones a que se llegue.

Art. 40°) Reconocimiento Gremial: C.A.E.M. y los empleados comprendidos por este convenio, reconocen a la Unión de Trabajadores de Sociedades de Autores y Afines como única entidad representativa de su personal. Asimismo reconocerá a los directivos representantes y/o delegados, Comisiones Paritarias y todo representante de dicha entidad sindical nombrado de acuerdo a la legislación vigente.

Art. 41°) Cuota sindical y social – Aporte empresario por obra social: Los empleadores se comprometen a descontar y entregar a quien más abajo se enuncia lo siguiente:

- a) Cuota sindical: A partir de la vigencia del presente convenio, descontarán al personal afiliado a U.T.S.A. el 2% (dos por ciento) mensual de su remuneración, en concepto de cuota sindical, que deberá girarse del 1° al 10 de cada mes, a la Sede Central de U.T.S.A. calle Lavalle 1569 – Local 25 de Capital Federal, junto con la nómina del personal sujeto a este convenio, remuneración y cargo que ocupa. Además todo otro descuento que determinará la entidad sindical (préstamos, turismo, vivienda, etc.) siempre que exista conformidad escrita del empleado/a.
- b) Cuota social: A partir de la vigencia de este convenio retendrán el 3% (tres por ciento) mensual de las remuneraciones de todo el personal sujeto a este convenio, en concepto de “Obra Social” y girará dicho importe a nombre de OSPESA, a su sede central, sita en la calle Lavalle 1578 Piso 1° de Capital Federal del 1° al 10 de cada mes, con la nómina, cargo y remuneración del personal al que se le efectúa la retención, de acuerdo con la ley vigente en el momento que se trate.
- c) Aporte patronal: Los empleadores aportarán de acuerdo con la legislación vigente el 4,5% (cuatro y medio por ciento), en concepto de aporte patronal, que girará a nombre de OSPESA conforme lo dispuesto en el inciso anterior.

Art. 42°) Contribución: Se establece que el empleador deberá retenerle a todo trabajador comprendido en este convenio el monto correspondiente al primer aumento salarial que en cada año calendario se acuerde entre las partes que suscriben este convenio, con destino a la entidad sindical mencionada en el Art. 40° del presente, el que será girado por el empleador a la misma conforme lo dispuesto en la parte final del inciso a) del Art. 40° de este convenio.

Art. 43°) Comisión Paritarias: Cualquier duda o disidencia que se produjera con respecto a la estricta aplicación o interpretación del presente convenio colectivo, las partes someterán el diferendo a consideración y resolución de la Comisión Paritaria, que funcionará de acuerdo con la legislación en vigor existente a este respecto, integrada por representantes de la entidad sindical y empleadores y presidida por el funcionario que designe el Ministerio de Trabajo. La violación de las condiciones estipuladas precedentemente será considerada infracción de conformidad con las leyes y reglamentaciones vigentes.

El Ministerio de Trabajo será organismo de aplicación y vigilará el cumplimiento del presente convenio quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones establecidas precedentemente y obligadas al arbitraje de ese organismo del Estado en cualquier situación que pueda plantearse.

CAPÍTULO VII

APORTE Y CONTRIBUCIÓN ESPECIAL

Art. 44°) Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados. Subsidio. El empleador aportará el 4% (cuatro por ciento) de las remuneraciones de todos los trabajadores incluidos en este convenio y que se desempeñen en la empresa, destinado al Fondo Compensador para Jubilados y Pensionados de Sociedades de Autores y Afines.

Por otra parte, el empleador retendrá a todos los trabajadores incluidos en este convenio que se hubieren incorporado voluntariamente al sistema, el porcentaje de sus remuneraciones que le corresponda a cada uno conforme le indique la organización sindical (ésta notificará altas, bajas, nombre, porcentaje a retener y cualquier modificación) para ser destinado a dicho fondo.

Estos importes, junto con el nombre, cargo, remuneración, porcentaje y monto retenido, deberán ser girados, por el empleador a la sede central de U.T.S.A., calle Lavalle 1569, Local 25, Capital Federal del 1° al 10 de cada mes.

