

## **CCT 704/2014**

### **Convención Colectiva de Trabajo de Actividad para los Complejos Cinematográficos con Pantallas Múltiples y Actividades Complementarias y Afines**

Partes intervinientes:

Sindicato Único de Trabajadores del Espectáculo Público y Afines de la República Argentina, la Cámara Argentina de Exhibidores Multipantallas.

Lugar y fecha: Buenos Aires, 26 de septiembre de 2014

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Complejos cinematográficos con pantallas múltiples, 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., Sr. Miguel Ángel Paniagua, su Secretario Adjunto, Sr. Marcos Jara, su Secretario de Acción Gremial, Sr. Héctor Osvaldo Fretes, su Secretario General de la Sección Buenos Aires Sr. Juan José Cardoso y la Secretaria Gremial de la Sección Buenos Aires, Adriana Costa de Arguibel, en su calidad de paritarios, con la asesora letrada Dra. María Cristina Rivas (Tº 13 Fº 425); la Cámara Argentina de Exhibidores Multipantallas (CAEM), representada por su apoderado Leonardo Javier Racauchi, con el asesoramiento letrado de los Dres. Patricio Quinn y Gustavo Gallo; y NAI INTERNATIONAL INC II, representada por el Sr. Oscar Andrés García Ortíz, en su calidad de miembro paritario con la asesora letrada Dra. Ana Obeid.

## **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 que desempeñan tareas en complejos cinematográficos con pantallas múltiples, 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 que desempeñan tareas en complejos cinematográficos con pantallas múltiples, 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 complejos cinematográficos con pantallas múltiples, 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 sean modificadas o ampliadas por el presente CCT.

### **CAPITULO IV**

#### **De la Categoría Profesional, Denominación y Tareas.**

#### **Artículo 6: Categorías.**

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

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 Complejo. Dicho tope no regirá para los meses de picos más altos de asistencia de público. (Mes de Enero y del 15 de Junio al 15 de Agosto).

El empleado inicial percibirá como remuneración el salario básico del oficial de servicio, con más un adicional del 25% calculado sobre dicho salario básico que le corresponda por el mes respectivo.

**6.2. Oficial de Servicio:** Es el trabajador que controla el ingreso de clientes a las salas, permite el ingreso de personas a las salas con su respectiva entrada. Orienta y/o asiste al cliente durante su estadía y/o salida en salas y corredores. Informa sobre anomalías en las salas. Cumple con las normas del INCAA. Realiza tareas generales de mantenimiento y tareas de limpieza precarias de su sector.

**6.3. Oficial de Ventas y Producción:** Es el trabajador que realiza tareas de venta de entradas y/o productos de Candy (fijo o móvil) utilizando los más diversos medios de venta y cobro que dispongan las circunstancias de mercado o tecnológicas o que la empresa disponga. Realiza tareas de atención telefónica e información al cliente. Realiza tareas de preparación y/o producción de pochoclo y otros productos relacionados con el Candy como pizza, pancho, etc. Recepciona y repone mercadería. Realiza tareas de limpieza precarias de su sector. El personal que se desempeñe en esta categoría percibirá mensualmente en concepto de fallo de caja un importe igual al 6,5% de la remuneración básica que le corresponda por el mes respectivo. No serán sancionados disciplinariamente los faltantes hasta la concurrencia de dicho porcentaje.

**6.4. Oficial Técnico:** Es el trabajador que realiza tareas especiales de mantenimiento; tareas relacionadas a la iluminación, sonido y pantallas; tareas de montaje y/o desmontaje de películas, exhibición de films y/o trailers, uso del TMS (Theatre Management System) en los temas relacionados a proyección, recepción y/o devolución de materiales inherentes al área; tareas de limpieza precarias de su sector. Habrá dos oficiales técnicos por Complejo como mínimo.

**6.5. Oficial Calificado:** Es el personal con conocimiento y manejo superior de todas las áreas descriptas en las categorías anteriormente referidas. Habrá un oficial calificado por Complejo como mínimo.

**6.6. Limpieza Precaria:** A los efectos de lo dispuesto en los párrafos 6.2, 6.3, 6.4 y 6.5 del Artículo 6 de este Convenio Colectivo de Trabajo, se establece que se entenderá que la limpieza precaria comprende las siguientes tareas: 1) repaso de limpieza del cine, como por ejemplo por derrame o salida de algún producto en su sector; 2) repaso de mostrador de atención al público; 3) repaso superficial de salas y pasillos a las salas, entre funciones; 4) carga de máquinas, secado y ensobrado de lentes; 5) traslado, control y reposición de mercaderías con la ayuda de dispositivos adecuados y elementos de seguridad; 6) repaso de ollas de pochoclo para su reutilización entre producción y producción, durante la jornada laboral; 7) traslado de bolsas de residuos a depósito.

**6.7. Oficial de Alimentos y Bebidas en Salas VIP, Premium o lugares habilitados a los efectos:** Es el trabajador que realiza tareas de elaboración culinaria, ordena las tareas de la cocina para la producción de todo tipo de alimentos, la dispensación de alimentos y bebidas, el servicio de mesa, debiendo el trabajador recibir al público, invitar al cliente a tomar asiento en el salón anterior al ingreso a las salas y a tomar el pedido a través de una comanda, otorgándole al cliente la opción de consumir los productos antes, durante o después de ver la película.

Le compete asimismo la limpieza de la cocina, de la sala y del salón acondicionado para el consumo de productos expedidos en los espacios referidos precedentemente. El personal que se desempeñe en la categoría de oficial de alimentos y bebidas percibirá mensualmente en concepto de fallo de caja un importe igual al 6,5% de la remuneración básica que le corresponda por el mes respectivo. Asimismo, será aplicable a esta categoría el Artículo 10 de este Convenio Colectivo de Trabajo.

#### **Artículo 7: 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 tareas convencionales.

## **Artículo 8: 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:

**8.1.** A estos trabajadores la empresa los podrá rotar en todos los establecimientos, con el consentimiento del trabajador.

**8.2.** Las empresas podrán contratar trabajadores a tiempo parcial respetando los mínimos de horas y porcentajes indicados a continuación.

**8.3.** La dotación anual del personal comprendido en el presente convenio colectivo, estará conformada como sigue:

**8.3.1.-** 50% de la dotación como máximo por complejo, podrá estar constituido por personal que trabaje a tiempo parcial, de conformidad con el artículo 92 ter de la LCT. 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. En temporada alta (meses de enero y del 15 de junio al 15 de agosto) tendrán derecho preferente a trabajar la cuarta jornada de siete horas corridas. Con la conformidad expresa del trabajador, las empresas podrán diagramar el trabajo en días no corridos.

**8.4.** Independientemente de lo expuesto precedentemente, el personal comprendido en el presente acuerdo será mensualizado y tendrá derecho a cobrar la remuneración que le corresponda conforme la jornada pactada por el mismo.

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 9: Registro de su domicilio real.**

El trabajador debe tener siempre su domicilio real actualizado, registrado en la empresa y comunicar fehacientemente, mediante telegrama o nota recibida por el empleador, todo cambio del mismo a su empleador ya, sea cambio de carácter provisorio o definitivo. Las comunicaciones remitidas al último domicilio registrado en la empresa, serán consideradas válidas.

#### **Artículo 10: Adicional por Servicios.**

El personal no está autorizado a percibir propinas, en razón de la modalidad de la prestación propia de los complejos cinematográficos de pantallas múltiples. Consecuentemente, el personal que se desempeñe en la Categoría Oficial de Servicios tendrá derecho a percibir mensualmente en concepto de Adicional por Servicios un importe igual al 35% de la remuneración básica que le corresponda por el mes respectivo.

#### **Artículo 11: Período de Prueba.**

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

## **Artículo 12: 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 13: Antigüedad, Presentismo y Puntualidad.**

### **13.1. Antigüedad.**

Todo personal involucrado en esta 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.

### **13.2. Presentismo.**

Los trabajadores que en un mes calendarios hayan concurrido efectivamente todos los días en que de acuerdo con su contrato de trabajo debieran prestar servicios y cumplido el total de las jornadas diarias asignadas, tendrán derecho a cobrar un premio igual al 1,5% 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 y las especiales contenidas en los incisos a), b), c), e), h) e i) del artículo 22 de este convenio y las licencias gremiales contenidas en este CCT.

### **13.3. Puntualidad.**

Los trabajadores que en un mes calendarios 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 1,5% 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 y las especiales contenidas en la cláusula anterior y las licencias gremiales contenidas en este CCT.

## **Artículo 14: Régimen de Seguridad e Higiene en el Trabajo.**

Las empresas se comprometen a cumplir en su totalidad 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 sobre las medidas mínimas de higiene y seguridad en el trabajo.

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.

## **Artículo 15: 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 y/o complejo.

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 solo proveerá calzado a sus empleados en el caso de que exija un tipo y modelo uniforme para todo el personal.

### **Artículo 16: 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 controlado sin la presencia del trabajador.

### **Artículo 17: Traslado de Personal.**

El personal comprendido en este CCT con las características de trabajador a tiempo parcial, podrá a requerimiento de la empresa y con el fin de satisfacer las necesidades operativas de ésta, ser trasladado en forma temporal o permanente a cumplir funciones en cualquiera de los establecimientos que posea la empresa.

El personal de tiempo completo, también podrá a requerimiento de la empresa y con el fin de satisfacer las necesidades operativas de ésta, ser trasladado en forma temporal o permanente a cumplir funciones en cualquiera de los establecimientos que posea la empresa, todo conforme a las disposiciones de la ley de contrato de trabajo y con el consentimiento 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 este artículo, a saber:

**18.1.** La jornada diaria de labor no podrá exceder de siete horas corridas u ocho horas alternadas. A los fines del presente convenio colectivo se entiende que la jornada es alternada cuando el trabajador goce durante la misma de un descanso remunerado de 45 minutos.

**18.2.** Tendrán derecho al cobro de horas extras los trabajadores que desarrollen tareas excediendo la jornada diaria de siete (7) horas corridas u ocho (8) alternadas. Las horas extraordinarias se abonarán con el recargo que corresponda conforme la LCT.

**18.3.** Queda entendido que la modalidad de trabajo en el ámbito de la presente CCT, comprende todos los días del año. En consecuencia, los trabajadores gozarán de seis francos al mes, debiendo recaer uno de ellos en día domingo. En el mes, dos de los francos deberán ser otorgados en forma continua. Como mínimo se otorgará un franco por semana que comenzará a computarse a partir del momento en el que el trabajador finalice su jornada. Todo, conforme lo establecido en la cláusula 18.6 de este CCT.

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

**18.5.** 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.

**18.6.** Los horarios son semanales deberán ser publicados en cartelera, con antelación no menor a 48 horas (CUARENTA Y OCHO HORAS). Los mismos no se podrán modificar sin el consentimiento del trabajador.

## **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 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 o todas aquellas que comiencen a partir de las 00.00 horas del día subsiguiente. Los trabajadores que se encuentren desarrollando tareas al momento del inicio de la función trasnoche percibirán un jornal, de acuerdo a su categoría y antigüedad

**19.3.** Al realizarse dichas funciones extraordinarias 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 100 % (cien por ciento) de las horas efectivamente trabajadas. Las horas trabajadas como horas extras, es decir, por encima de la séptima hora corrida u octava alternada, serán abonadas al 50% (cincuenta por ciento).

**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 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 no laborable.

## **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: 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 24: 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 25: 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 26: Contribución Solidaria.**

Las partes de común acuerdo establecen que se le retendrá a cada trabajador convenionado no afiliado el 2% (dos por ciento) mensual sobre los salarios sujetos a retenciones jubilatorias 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 27: Fondo especial.**

Las empresas aportarán mensualmente a S.U.T.E.P. el equivalente al 0,5% (medio por ciento) 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 10 (diez) 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 28: Depósito de Aportes.**

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

### **CAPITULO VIII**

#### **Artículo 29: 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 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 30: Determinación de salarios Básicos.**

**30.1.** Las Partes ratifican las pautas salariales conforme resulta del Acta Acuerdo de fecha 28 de marzo de 2014 hasta el 28 de febrero de 2015, que fueran homologadas el 28 de mayo de 2014 por Resolución S.T. N° 332. La escala salarial del groom será reemplazada por la del empleado inicial, al momento de su homologación.

#### **30.2. 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 acumulativo: 12% del salario básico del CCT que le corresponda por el mes respectivo, correspondiente a su categoría profesional, a partir del 1º de Agosto de 2014, que se incrementará en un 3% del salario básico del CCT

que le corresponda por el mes respectivo, correspondiente a su categoría profesional, a partir del 1º de Diciembre de 2014 y en un 5% del salario básico del CCT que le corresponda por el mes respectivo, correspondiente a su categoría profesional, a partir del 1º de Julio de 2015. Se considerará cumplida tal obligación respecto de las empresas que hayan venido pagando dicho adicional desde el 1º de abril de 2014 hasta la fecha, por dicho lapso.

**Artículo 31: Igualdad salarial.**

Se deja expresamente establecido entre las partes, que corresponde la aplicación de las escalas salariales para la totalidad de los complejos multipantallas, sin importar la cantidad de pantallas que los mismos tengan.

**Artículo 32: Derogación.**

Por este Convenio Colectivo de Trabajo, se deja sin efecto el C.C.T N° 523/07.

Leído que fue y ratificado, se firman cinco (5) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.