

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 26 días de Febrero de 2010, entre por una parte, el SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISION, SERVICIOS AUDIOVISUALES, INTERACTIVOS Y DE DATOS (en adelante, indistintamente, el "SATSAID" o el "Sindicato"), con personería gremial N° 317 y domicilio en la calle Quintino Bocayuva N° 50, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada por los Sres. Carlos Horacio Arreceygor, Gustavo Bellingeri, Gerardo González, Horacio Dri y Julio Barrios todos miembros del CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL, la Sra. Fabiana Orellano y Sergio Conesa en el carácter de DELEGADOS CONGRESALES y los Sres. Eduardo Salinas, Claudio Sartor, Romina Garatea y Alejandro Saenz, en su carácter de delegados del personal respectivamente y por la otra parte, Imagen Satelital SA (en adelante la "Empresa"), CUIT N° 30-692273725, con domicilio en la calle Defensa 599, Piso 2 de la Ciudad A. de Buenos Aires, representada en este acto por los Sres. Víctor Hugo Roldán y Claudia Romero Roura, en su carácter de apoderados celebran este convenio colectivo, en adelante el "Acuerdo" o el "Convenio".

Artículo 1° - Vigencia

El Presente acuerdo tendrá vigencia entre el 1° de Febrero de 2010 y el 31 de Diciembre de 2010.

Artículo 2° - Ámbito de aplicación

El presente será de aplicación a todos los trabajadores de la Empresa que se encuentren bajo el ámbito de representación del SATSAID en todo el territorio nacional (en adelante, los "Trabajadores" o el "Personal").

No se aplicarán las disposiciones del presente Convenio al siguiente personal: (i) personal que no se encuentre bajo el ámbito de representación del SATSAID; (ii) El personal de limpieza que se contrate a través de empresas cuya actividad principal sea la de brindar servicios de esta características; y (iii) bomberos y el personal de seguridad y/o vigilancia que cumpla única y exclusivamente tareas de seguridad, contralor y vigilancia en las instalaciones de la empresa representada, tanto dentro como fuera de las instalaciones, ya sea prestada mediante personal propio como por medio de servicios tercerizados.

Artículo 3° - Declaración de principios y objetivos comunes

Teniendo en cuenta que la Empresa desarrolla una actividad económica que reviste características particulares, que le imponen a la misma mantener un esquema permanente de inversión en tecnología de última generación, así como captar, capacitar y retener personal calificado, las partes declaran de común acuerdo lo siguiente:

Que en el marco de la citada necesidad de contar con personal idóneo y comprometido, se priorizan la estabilidad en el empleo y el desarrollo profesional de los Trabajadores. Ambas partes consideran que además deberán respetarse las condiciones de trabajo y remuneraciones justas y equitativas.

Que, a fin de dar cuenta de las aristas particulares, se regulan de manera especial a través de este convenio los aspectos de la actividad del Personal, de acuerdo a las características, exigencias y nuevas fronteras impuestas por el incesante avance tecnológico.

Que el diálogo permanente entre las partes y el intercambio de información en base al principio de buena fe son indispensables para dar respuesta a las características y exigencias mencionadas previamente, en beneficio mutuo.

Artículo 4° - Articulación convencional - Aplicación Subsidiaria

ULIO ALBERTO BARRIO
VOCAL
S.A.T.S.A.I.D.
GERARDO ANTONIO GONZALEZ
SEC. DE REL. INTERNAC.
S.A.T.S.A.I.D.

HORACIO HUGO DRI
PROSEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

VICTOR H. ROLDÁN
APODERADO

VICTOR H. ROLDÁN
APODERADO

GUSTAVO ROGELIO BELLINGERI
SEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

CARLOS HORACIO ARRECEYGOR
SEC. GENERAL
S.A.T.S.A.I.D.

Claudia Romero Roura
Sra. Directora
Imagen Internacional Argentina

Las partes de este Convenio acuerdan: (i) dejar sin efecto el convenio colectivo de trabajo celebrado entre la Empresa y el Sindicato con fecha 10 de octubre de 2002, con efectos a partir de la vigencia de este Convenio; (ii) que las situaciones, aspectos e instituciones no reguladas por este Convenio se regirán por la Convención Colectiva de Trabajo 131/75 (o aquella convención colectiva que en el futuro la reemplace), a menos que se celebre en el futuro la convención colectiva con la Cámara representativa de la actividad de la Empresa, en cuyo caso será ésta última la que se aplique subsidiariamente.

Artículo 5º - Jornada de Trabajo

La jornada diaria de trabajo del Personal administrativo, será de siete horas treinta minutos de lunes a viernes, es decir de treinta y siete horas y media semanales de labor con sábado y domingo franco. La jornada diaria de trabajo del Personal técnico y/u operativo, excepto los que prestan servicios bajo el Régimen con Franco Rotativo (conforme se define más adelante), será de siete horas quince minutos de lunes a jueves, y siete horas los viernes, con sábado y domingo franco, es decir treinta y seis horas semanales de labor.

La jornada diaria de trabajo del Personal que preste tareas en los sectores: Ingesta, BOC, TOC, Uplink y QC, se regirá conforme a los incisos establecidos a continuación.

5.1 - Régimen con Franco Rotativo - Sectores BOC, TOC, Ingesta, Uplink y QC

Se establece un régimen de trabajo con franco rotativo, para el Personal de los sectores BOC, TOC, Ingesta, Uplink y QC. La jornada diaria correspondiente al presente régimen será de siete horas cuarenta y cinco minutos, en un diagrama de trabajo que consta de ciclos o períodos de nueve días cada uno. Para dichos ciclos o períodos de trabajo, se establecen seis días de trabajo consecutivos, y los tres días restantes como francos, repitiéndose dicho ciclo o período, consecutivamente, de conformidad al esquema de trabajo que se adjunta en el "**Anexo A**" y que forma parte integrante del presente acuerdo.

5.1.1 - El Personal afectado al Régimen con Franco Rotativo acordado, percibirá mensualmente un adicional equivalente al 20% que se calculará sobre todos los conceptos remunerativos, fijos mensuales, con la exclusión expresa de los conceptos, Presentismo, Adicional por Turno, y Art. 8.1; 8.2; y 8.3, según corresponda a cada Trabajador. Dicho adicional deberá liquidarse bajo el concepto "**Adicional por Franco Rotativo**".

5.1.2 - Cuando un día laborable correspondiente al ciclo de trabajo, coincida con un feriado o día no laborable pago en virtud de las normas legales o convencionales vigentes, el Personal que preste tareas en dicha fecha percibirá todas las horas trabajadas como horas extras con el 100% de recargo, pero no tendrá derecho a gozar de franco compensatorio alguno por las tareas realizadas en dichos días.

5.1.3 - Si por razones extraordinarias, el Trabajador debiera prestar tareas en un día franco correspondiente al descanso de su ciclo, el Trabajador percibirá todas las horas trabajadas como horas extras con el 100% de recargo, correspondiendo además gozar de un franco compensatorio.

5.1.4 - En atención a las particulares características de los sectores referidos en el presente Artículo, se establece que el personal afectado a estas tareas en el establecimiento, deberá realizar sus mayores esfuerzos y extremar los recaudos necesarios, para asegurar un correcto traspaso de novedades y armónica continuidad de la prestación de servicios con el Personal del siguiente turno.

GERARDO ANTONIO GONZÁLEZ
SEC. DE REL. INTERNAC.
S.A.T.S.A.I.D.

HORACIO HUGO DRI
PROSEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

VICTOR H. ROLDAN
APODERADO

JULIO ALBERTO BARRIL
VOCAL
S.A.T.S.A.I.D.

GUSTAVO ROQUE BELLINGER
SEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

CARLOS HORACIO ABRECEYGOR
SEC. GENERAL
S.A.T.S.A.I.D.

Claudia Romero Roura
HR Director
Turner Internacional Argentina

Artículo 6° - Remuneraciones

El salario básico del Personal comprendido en este Convenio, será igual al salario básico del CCT 131/75, conforme al grupo salarial que corresponda según la función desempeñada, más un adicional que representa un porcentaje calculado sobre dicho salario básico, que será considerado como "Adicional Convenio ISAT/ SATSAID". El salario básico del personal mas el Adicional Convenio ISAT/SATSAID se liquidará bajo el concepto **Básico ISAT/ SATSAID**.

Los porcentajes establecidos para cada uno de los grupos salariales correspondientes al "Adicional Convenio ISAT/ SATSAID" que conforman los Básicos ISAT/SATSAID, se encuentran detallados en el **"Anexo B"** que se adjuntan al presente Acuerdo y que forman parte integrante del mismo.

Artículo 7° - Retribución por Horas Extras - Francos - Feriados

Todas las horas trabajadas en exceso de la Jornada de Trabajo convencional o en exceso del Régimen de horas extras acordadas, se liquidarán como horas extras con un 50% de recargo.

Todas las horas trabajadas en días francos, feriados y días no laborables pagos, se liquidaran como horas extras, con un 100% de recargo. Si se trabaja francos se otorgara además, su correspondiente compensatorio.

La metodología para el cálculo de las horas extras, se regirá por el Art: 140 del CCT: 131/75.

Artículo 8° - Régimen de horas extras acordadas

Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 5° de este Convenio, el Personal que acepte y preste su conformidad por escrito en los términos del **"Anexo C"** que se adjunta al presente Acuerdo que forma parte integrante del mismo, deberá cumplir el régimen de trabajo con horas extras acordadas conforme las pautas que a continuación se detallan:

8.1 - Personal Administrativo

El tiempo de trabajo de dicho Personal será de nueve horas diarias de lunes a viernes. Las horas trabajadas en exceso a la jornada establecida en el Artículo 5° de este Convenio, serán abonadas por la Empresa en forma fija y mensual, mediante el pago de la suma equivalente a treinta dos horas y media (32,5) con un cincuenta por ciento (50%) de recargo, bajo el concepto **"Art 8.1 Convenio 26/2/2010"**.

Bajo este esquema, el Personal gozará de 60 (sesenta) minutos de descanso, que a todos los efectos será considerado tiempo de trabajo.

8.2 - Personal Técnico y/o Operativo

El tiempo de trabajo del Personal Técnico y Operativo que no esté encuadrado en el Régimen con Franco Rotativo, será de ocho horas diarias de lunes a viernes. Las horas trabajadas en exceso a la jornada establecida en el Artículo 5° de este Convenio, serán abonadas por la Empresa en forma fija y mensual, mediante el pago de la suma equivalente a diecisiete horas y media (17,5) con un cincuenta por ciento (50%) de recargo, bajo el concepto **"Art 8.2 Convenio 26/2/2010"**.

Bajo este esquema, el Personal gozará de 30 (treinta) minutos de descanso, que a todos los efectos será considerado tiempo de trabajo.

8.3 - Personal Técnico y/o Operativo (Régimen con Franco Rotativo)

ULIO ALBERTO BARRIOS
VOCAL
S.A.T.S.A.I.D.

GERARDO ANTONIO GONZALEZ
SEC. DE REL. INTERNAC.
S.A.T.S.A.I.D.

ORACIO HUGO DRI
PROSEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

VICTOR H. ROLLYAN
APODERADO

GUSTAVO ROGELIO BELLINGERI
SEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

CARLOS HORACIO ARCEYGOR
SEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

Claudia Romero Roura

9ta. Directora

Turner Internacional Argentina

El tiempo de trabajo del Personal Técnico y Operativo correspondiente al Régimen con Franco Rotativo, será de ocho horas quince minutos (8:15) diarios. Las horas trabajadas en exceso a la jornada establecida en el Artículo 5.1 de este Convenio, serán abonadas por la Empresa en forma fija y mensual, mediante el pago de la suma equivalente a once horas con un cincuenta por ciento (50%) de recargo, bajo el concepto "Art 8.3 Convenio 26/ 2 / 2010". -----

Bajo este esquema, el Personal comprendido bajo este Régimen con Franco Rotativo, gozará de los siguientes descansos diarios dentro de su jornada de labor: dos descansos de 15 minutos y uno de 30 minutos, los que a todos los efectos serán considerados tiempo de trabajo. -----

8.4 - Carácter Permanente -----

En el supuesto en que por cuestiones operativas la Empresa necesitara que el Personal preste servicios en una jornada superior a la convencional en forma permanente, aplicará lo regulado en el régimen de horas extras acordadas establecido en el Artículo 8, según corresponda. Una vez aceptado este régimen de trabajo por el Trabajador será obligación del mismo cumplir con dicho régimen, y la Empresa abonará a dicho Personal los conceptos pactados en forma permanente, aún cuando la Empresa no exigiera la prestación de trabajo efectivo por encima de la jornada convencional. -----

Artículo 9º - Adicional por Turno -----

Los turnos serán fijos (mañana, tarde o noche). Una vez asignado el turno de prestación de tareas a cada trabajador, cualquier modificación unilateral deberá ser comunicada en forma fehaciente al Personal con un mínimo de noventa (90) días corridos de antelación, si la modificación fuera permanente, salvo situaciones no permanentes generadas por fuerza mayor o crisis operativa en la que se aplicará un plazo razonable dependiendo de cada situación. -----

9.1 - Se establece un adicional por turno para todos los Trabajadores que se desempeñen en los turnos tarde y noche, cuyo monto dependerá del turno al que esté afectado cada trabajador de acuerdo al siguiente esquema: -----

- a) Turno Tarde 15:00hs a 23:15hs: 5% -----
b) Turno Noche 23:00hs a 7:15hs: 25% -----

Asimismo, las partes acuerdan que a los efectos de determinar el porcentaje que le corresponda percibir al trabajador en función al turno que desempeña, se procederá de la siguiente manera: Se considerará que un trabajador pertenece a un turno determinado cuando más del 60% del horario normal y habitual de trabajo, se realice dentro de los horarios detallados en los incisos a) o b) del presente Artículo. -----

Los porcentajes establecidos se calcularán sobre todos los conceptos remunerativos, fijos mensuales, con la exclusión expresa de los conceptos, Presentismo, Adicional por Franco Rotativo, y Art. 8.1; 8.2; y 8.3, según corresponda a cada trabajador. Dicho adicional deberá liquidarse bajo el concepto "Adicional por Turno". -----

Artículo 10º - Nuevo esquema de liquidación - Implementación -----

10.1 - Las partes de este Convenio acuerdan que en el mes de abril de 2010, con la liquidación de los sueldos devengados en el mes de marzo de 2010, la Empresa cambiará la estructura salarial y en consecuencia la liquidación de haberes del "Personal", para adaptar dicha estructura salarial y liquidación, a los nuevos rubros y/o conceptos establecidos por este Convenio. En razón de ello, se

GERARDO ANTONIO GONZALEZ
SEC. DE REL. INTERNAC.
S.A.T.S.A.I.D.

HORACIO HUGO DRI
PROSEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

VICTOR H. BOLDAN
APROBADO

GUSTAVO ROQUELLI
SEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

CARLOS HORACIO ARBECEYGOR
SEC. GENERAL
S.A.T.S.A.I.D.

JULIO ALBERTO BARRIOS
VOCAL
S.A.T.S.A.I.D.

Claudia Romero Roua
98 Director
Turner Insomniac Argentina

re-imputará la remuneración percibida por el Personal, y los nuevos conceptos establecidos en este Acuerdo, absorberán hasta su concurrencia los conceptos anteriores reemplazando los mismos, según surge del "Anexo B". El ajuste correspondiente al mes de febrero de 2010 se abonará bajo el concepto 'retroactivo febrero'.

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

10.3 Para aquellos Trabajadores que perciban una remuneración "A cuenta de Futuros Aumentos" se aplicará lo dispuesto en la Cláusula 12 del presente Convenio.

Artículo 11° - Extensión Transitoria Asignación No Remunerativa

Las partes acuerdan que en la misma línea que el incremento del dieciocho por ciento (18 %) no remunerativo establecido en el acuerdo suscripto entre el SATSAID y ATA de fecha 09 de octubre de 2009, la Empresa adaptará su sistema de liquidación para cumplimentar con las escalas salariales de este Convenio pero sin vulnerar la base remunerativa anterior a dicha adaptación, todo ello de acuerdo con lo acordado en el "Anexo B". La base no remunerativa mantendrá su naturaleza transitoria, hasta el mes de diciembre de 2010 inclusive, convirtiéndose en remunerativo de pleno derecho a partir del 1° de Enero de 2011.

Ambas Partes convienen que el incremento no remunerativo será liquidado como se establezca, descontando los aportes por cuenta del trabajador, que no se efectivizarán por tratarse de sumas no remunerativas, de modo que el trabajador percibirá en dinero una suma no remunerativa igual a la que hubiera percibido si el aumento hubiera tenido carácter remunerativo.

Sin perjuicio de ello, las partes establecen que el trabajador en ningún caso percibirá un ingreso inferior al que le hubiera correspondido si dichos incrementos hubiesen tenido carácter de remunerativos. (Ej: remuneración variable, aguinaldo, licencias ordinarias y especiales, e indemnizaciones). La conversión de no remunerativo a remunerativo deberá mantener el mismo valor neto para el Trabajador (exceptuando el impacto que por la aplicación de las normas impositivas pudiera corresponder, a cargo del Trabajador), conforme detalle del "Anexo B".

Artículo 12° - Incrementos Futuros

En función que este Acuerdo tiene vigencia hasta diciembre de 2010, las partes de este Convenio acuerdan que cualquier incremento que pudiera pactarse con ATA o que tenga impacto en los salarios del Personal durante el año 2010, será de aplicación, únicamente en esta oportunidad, a partir del 1° de enero de 2011 en forma retroactiva conforme lo estipule dicho acuerdo.

La Empresa podrá abonar y otorgar, de forma voluntaria, incrementos salariales superiores a los mínimos legales y convencionales contemplados en este Convenio. En tal supuesto, dichos montos serán liquidados en los recibos de sueldo bajo el concepto "**A Cuenta de Futuros Aumentos**". Las sumas imputadas al concepto "A Cuenta de Futuros Aumentos" podrán absorber hasta su concurrencia, los aumentos que con posterioridad a su otorgamiento se dispongan por vía legal o convencional. --- Asimismo las partes de este Acuerdo convienen que los incrementos que en el futuro se pacten o el porcentaje que se acuerde incrementar a nivel actividad o convencional se aplicará exclusivamente sobre los "**Básicos ISAT/SATSAID**".

Artículo 13° - Funciones

JULIO ALBERTO BARRIOS
VOCA. S.A.T.S.
S.A.T.S.A.I.D.

GERARDO ANTONIO GONZALEZ
SEC. DE REL. INTERNAC.
S.A.T.S.A.I.D.

HORACIO HUGO DE
PROSEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

VICTOR H. ROLDAN
APODERADO

GUSTAVO ROSEJO BELLINGERI
SEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

CARLOS HERNANDEZ
SEC. GENERAL
S.A.T.S.A.I.D.

Claudia Romero Roura

HR Director

Unión Industrial Argentina

Las funciones que realice el Personal, serán categorizadas, definidas y distribuidas conforme los parámetros establecidos en el CCT: 131/75, en 12 grupos salariales. -----

Sin perjuicio de ello, las categorías y distribución de los grupos salariales son los que se encuentran en el **Anexo B** que integra el presente. Las partes finalizarán en el lapso de 90 días corridos a partir de la firma de este Convenio las categorías y funciones y/o descriptores que se incorporarán a este Convenio y se efectuarán los ajustes si correspondieran. -----

La enunciación de las designaciones específicas no obligará a la Empresa a cubrir todas y cada una de las funciones establecidas, cuando no exista un cúmulo de labores que lo justifique. La descripción de cada puesto de trabajo no implica una discriminación de labores absoluta y terminante, ya que el personal asignado a categorías superiores podrá realizar, con carácter de excepción, las tareas comprendidas en las categorías inferiores de su propia función. -----

Las Partes acuerdan que en atención a que las características técnicas del equipamiento lo permiten, el operador de centro de emisión operará hasta 6 señales, mediante un sistema automático de emisión controlando la grilla de emisión, la presencia y niveles de audio y video, efectuando controles de salida de emisión, reportando los inconvenientes suscitados y en caso de ser necesario conmutará la señal al sistema de respaldo. Informará los problemas detectados y acciones correctivas realizadas, excepcionalmente pueden realizar tareas de ingesta de material. Las partes podrán pactar la operación de más señales, cuando técnicamente sea posible, pudiendo pactar las compensaciones si existiera mayor esfuerzo realizado por los Trabajadores. -----

Artículo 14º - Ingresantes – Categorización -----

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

Artículo 15º - Vestimenta para el personal -----

La Empresa y el Sindicato acuerdan unificar la provisión de vestimenta para el Personal, entregando a todos los Trabajadores la misma cantidad de prendas. -----

La Empresa deberá entregar anualmente al Personal, como mínimo, dos equipos de ropa de trabajo, compuesto cada uno por: un par de zapatillas o zapatos, dos camisas o chombas, dos pantalones o polleras, una campera o saco y un equipo de lluvia cuando fuera necesario por la naturaleza de las tareas. La entrega deberá realizarse el 5 de mayo y el 5 de noviembre de cada año. Ambas entregas podrán unificarse en la primera, a discreción de la Empresa. -----

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

En caso de que la Empresa utilice la facultad de suplir la entrega de la ropa de trabajo por vales o bonos de compra de indumentaria, el monto de la provisión correspondiente al 1º y 2º semestre de 2010 inclusive se fija en un valor de Pesos quinientos (\$500) como compensatorio de cada entrega de ropa de trabajo. -----

GERARDO ANTONIO GONZALEZ
SEC. DE REL. INTERNAC.
S.A.T.S.A.I.D.

HORACIO HUGO DRI
PROSEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

JULIO ALBERTO BARRIOS
VOCAL
S.A.T.S.A.I.D.

ESTANISLAO ROQUE DE LUCCI
SEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

CARLOS HORACIO ARREDEYGOR
SEC. GENERAL
S.A.T.S.A.I.D.

VICTOR H. ROLDAN
APODERADO

Claudia Romero Roura

HR Director

Turner International Argentina

La representación del SATSAID y de la Empresa se reunirá en el marco de la Comisión Permanente, Interpretación, Actualización y Seguimiento, 60 días antes de cada entrega a los efectos de establecer el tipo y calidad de las prendas a proveer a los empleados dentro de las posibilidades económicas de la empresa o actualizar si fuera necesario, el monto compensatorio en vales o bonos de compra fijado en el presente Artículo. -----

Artículo 16° - Viáticos. Plus por exteriores y gastos-----

16.1 Viáticos-----

El Personal comprendido en este Convenio que deba transitoriamente cumplir funciones específicas en ámbitos distintos al de la sede principal de la Empresa, percibirá un adicional como viático de naturaleza no remunerativa de conformidad con lo establecido en el Artículo 106 "in fine" de la LCT. Se entenderá por funciones específicas cuando el Personal deba efectuar tareas de producción técnica relacionadas con producciones o eventos, pero no se podrá interpretar como tal cuando el Personal realiza viajes para capacitación o con motivo de una invitación especial. El monto en concepto de viáticos será variable en función de la distancia que exista entre la sede de la Empresa y el lugar donde se prestará la tarea y de conformidad con el detalle que a continuación se establece: -----

16.1.1. Asignación a ámbitos ubicados dentro del territorio nacional a más de setenta (70) kilómetros de la sede principal de la empresa, Pesos ciento veinte (\$120) por día. -----

16.1.2. Asignación a ámbitos ubicados dentro del territorio nacional a menos de setenta (70) kilómetros de la sede principal de la empresa (aplicable solamente cuando la Empresa no provea el desayuno, la merienda y las comidas según lo establecido en el Artículo 10.3 último párrafo): Pesos cuarenta (\$ 40) por comida y Pesos diez (\$ 10) por refrigerio según el horario y duración de la jornada de acuerdo al siguiente detalle: -----

Si el horario de trabajo incluye el período entre las 12.00 y las 15.00 hs: Pesos cuarenta (\$ 40) por almuerzo; si el horario de trabajo incluye el período entre las 20.00 y las 23.00 hs.: Pesos cuarenta (\$ 40) por cena; si la jornada total de trabajo supera las siete (7) horas: Pesos diez (\$ 10) por refrigerio. Estos montos son acumulables cuando corresponda.-----

16.1.3. Asignación a ámbitos ubicados en Latinoamérica (Considerando como tal México hacia el sur, incluyendo el Caribe): Dólares Estadounidenses cincuenta (US\$ 50) por día. -----

16.1.4. Asignación a ámbitos ubicados en Estados Unidos de Norte América o Canadá: Dólares Estadounidenses sesenta y cinco (US\$ 65) por día. -----

16.1.5. Asignación a ámbitos ubicados en Europa (exceptuando Inglaterra, Irlanda y Escocia): (Euros sesenta y cinco (€65) por día.-----

16.1.6. Asignación a ámbitos ubicados en Inglaterra, Irlanda y Escocia Libras esterlinas sesenta (£60) por día. -----

16.1.7. Asignación a ámbitos ubicados en África Dólares Estadounidenses cincuenta (US\$ 50) por día. -----

16.1.8. Asignación a ámbitos ubicados en Medio Oriente y Oriente Dólares Estadounidenses ochenta (US\$ 80) por día. -----

16.1.9. Asignación a ámbitos ubicados en Australia Dólares Estadounidenses setenta (US\$ 70) por día. -----

JULIO ALBERTO BARRIOS
VOCA. S.A.T.S.A.I.D.

GERARDO ANTONIO GONZALEZ
SEC. DE REL. INTERNAC.
S.A.T.S.A.I.D.

HORACIO HUGO DEL
PROSEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

GUSTAVO ROGELIO BELLINGERI
SEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

CARLOS MONTE
SEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

VICTOR H. FOLDÁN
APODERADO

Claudia Romero Riquelme
968 Director
Turner Internacional Argentina

Estos viáticos serán percibidos por el Personal desde el día de salida hasta el de regreso inclusive. -- Se interpreta que hasta el monto no remunerativo de los importes expresados en el presente Artículo, los Trabajadores quedan eximidos de rendir los correspondientes comprobantes, en atención a las particularidades de la actividad y a las dificultades experimentadas para obtenerlos en las distintas jurisdicciones en que se prestan los servicios sufragados por los viáticos acordados, excepto que por cuestiones operativas internas les sea requerido expresamente por la empresa con anterioridad a la salida a exteriores.

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

16.2 Plus de Exteriores -----

Asimismo, la empresa abonará en exteriores de hasta 40 kilómetros, el plus remunerativo establecido en el Artículo 155 del CCT N°: 131/75 y en los de más de 40 kilómetros, en todos los casos, Pesos cincuenta (\$50) por salida de trabajo. Estos importes se ajustarán en forma automática de acuerdo a la evolución porcentual que sufra el valor del plus por exteriores determinado en el Artículo 155 del CCT N°: 131/75. -----

16.3 Actualización de Viáticos -----

Los importes de viáticos fijados en pesos se actualizarán conforme el mecanismo dispuesto en el Art: 161 del CCT: 131/75 o cuando la Comisión Permanente, de Interpretación, Actualización y Seguimiento lo considere conveniente. -----

Los importes de viáticos fijados en moneda extranjera se actualizarán cuando la Comisión Permanente de Interpretación, Actualización y Seguimiento lo considere conveniente. -----

16.4 Distancia entre la sede de la empresa y el lugar del evento -----

A los efectos de establecer la distancia entre la sede de la empresa y el lugar del evento, se utilizara el software mapa inteligente contenido en el CD Argentina Inteligente elaborado por el sector de Cartografía Vial y Turística del Automóvil Club Argentino. Se tomara como distancia valida la cantidad de kilómetros que informe este programa apelando a la función "programación de viajes, modo de cálculo mejor camino" y colocando como parámetro de salida la sede de la empresa y como parámetro de llegada, la ciudad sede del evento. En caso que alguna de las localidades no estuviera contemplada en el programa, a los fines del calculo exacto de los kilómetros se considerara la ciudad mas cercana y se adicionara o restara, según corresponda, la distancia entre esta y el lugar donde se realice el evento en forma manual. De considerarlo conveniente las partes de común acuerdo podrán elegir en el futuro otra fuente de información como referencia. -----

16.5 Ajuste de los valores fijados -----

Sin perjuicio de los valores estipulados y el mecanismo de actualización pactado en 16.3, las partes se comprometen a realizar anualmente un monitoreo sobre los mismos y acordar un ajuste en caso de corresponder. Asimismo, en el caso que se registraran modificaciones significativas en las variables económicas, las partes se comprometen a reunirse a pedido de una de ellas para analizar la situación. -----

16.6 Forma de pago -----

GERARDO ANTONIO GONZALEZ
SEC. DE REL. INTERNAC.
S.A.T.S.A.I.D.

HORACIO HUGO DRI
PROSEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

VICTOR H. ROJAS
APODERADO

JULIO ALBERTO BARRIOS
VOCAL
S.A.T.S.A.I.D.

GUSTAVO ROGELIO BELLINGERI
SEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

CARLOS HORACIO ARBECYGOR
SEC. GENERAL
S.A.T.S.A.I.D.

16.6.1 Los importes acordados en concepto de viáticos serán abonados por la Empresa, en la medida de lo posible operativamente, antes de cada salida a exteriores.-----

16.6.2 Los importes acordados como plus de exteriores serán abonados por la empresa junto a la remuneración del mes de realización del exterior, siempre que fuera posible por motivos de cierre de la liquidación de la nómina de personal.-----

Artículo 17° - Compensatorios-----

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

Artículo 18° - Vacaciones – Fraccionamiento-----

18.1- Los trabajadores comprendidos en el presente CCT gozarán de un período de descanso anual remunerado según su antigüedad en la empresa y conforme se detalla a continuación:-----

- (i) Quienes tengan hasta 180 días de antigüedad: un día de descanso por cada 20 días trabajados o fracción no menor de 10 días;-----
- (ii) Quienes tengan más de 180 días y menos de 5 años de antigüedad, 14 días corridos;-----
- (iii) Quienes tengan mas de 5 años de antigüedad y no excedan de 10 años: 23 días corridos;-----
- (iv) Quienes tengan mas de 10 años de antigüedad y no excedan de 20 años: 30 días corridos; y ----
- (v) Quienes excedan los 20 años de antigüedad, 37 días corridos.-----

Asimismo las partes establecen que si dentro del periodo vacacional existiera por calendario un día feriado, dicho día, no será considerado como día de vacaciones y deberá ser compensado por la empresa a continuación de dicha licencia.-----

18.2 Cuando el trabajador disponga de un periodo vacacional superior o igual a veintiún (21) días, este podrá acordar con La Empresa, fraccionar la Licencia Anual de Vacaciones en hasta dos (2) períodos, debiendo uno de ellos ser de por lo menos catorce (14) días. -----

A estos fines deberá mediar solicitud por escrito del trabajador, debiendo la empresa comunicar al Sindicato el fraccionamiento de vacaciones acordado. -----

El personal que se encuentra bajo el Régimen con Franco Rotativo podrá acordar con la Empresa fraccionar la Licencia Anual de Vacaciones en hasta dos (2) períodos, debiendo ser una de las fracciones de días múltiplos de 9 nueve. -----

Artículo 19° - Merienda-----

La Empresa podrá reemplazar la obligación de brindar al Personal la merienda en los términos de lo dispuesto en el Artículo 179 del CCT: 131/75 mediante máquinas expendedoras u otros servicios similares con cargo a la empresa. -----

Artículo 20° - Comisión Permanente de Interpretación, Actualización y Seguimiento-----

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

A tales fines, serán representantes del SATSAID en la Comisión los Señores, Gerardo González, Horacio Dri y Eduardo Salinas, los miembros integrantes de la Comisión en representación de la Empresa serán las Sras. Claudia Romero Roura, Sandra Encina y Laura González, respectivamente.

Claudia Romero Roura
968 Director
Tramite Internacional Argentina

JULIO ALBERTO GARRIOS
VOCAL SEC. DE REC. INTERNAC.
S.A.T.S.A.I.D.

HORACIO HUGO DRI
PROSEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

CARLOS HORACIO ANDREVEYON
SEC. GENERAL
S.A.T.S.A.I.D.

VICTOR H. ROLDAN
APODERADO

GUSTAVO ROGELIO BELLINGERI
SEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

Cualquier modificación que las partes introduzcan en la conformación de su representación, deberá ser notificada a la otra en forma escrita. La Comisión se reunirá cada vez que cualquiera de las partes lo requiera, mediante comunicación fehaciente, con un mínimo de tres días hábiles de anticipación, la que deberá fijar: fecha, hora, lugar de reunión y temario. A los efectos de preparar los argumentos para la reunión, las Partes se comprometen a intercambiar la información relativa a los temas previstos en el temario, en base a los principios de buena fe negociadora y bajo compromiso de mutua confidencialidad. -----

Las resoluciones de la Comisión se adoptarán de manera unánime, labrándose acta circunstanciada de los puntos sometidos a debate y / o las posiciones de cada parte o de la interpretación consensuada. La Comisión tendrá las atribuciones conferidas por el Artículo 15° de la ley 14.250, así como las que a continuación de detallan: -----

Fomentar el respeto, la cooperación y el progreso de la Empresa y de los Trabajadores que se desenvuelvan en ella. -----

Intervenir en toda diferencia y / o controversia que pudiera suscitarse en torno a la interpretación, aplicación, revisión y / o actualización del Convenio. A tales efectos, esta Comisión tendrá 5 días hábiles para resolver los temas planteados o el tiempo que de común acuerdo se pacte. Vencido dicho plazo sin haberse arribado a una interpretación consensuada, las Partes quedarán en libertad para accionar por las vías que legalmente tengan disponibles a efectos de defender sus derechos. -----

Discutir, revisar y modificar con acuerdo de partes cualquier cuestión referida al Convenio, incluido los aspectos relativos a salarios. -----

Llevar un registro de aquellos aspectos del Convenio que dieron lugar a controversias de interpretación o a dificultades de implementación, de manera de tenerlo en cuenta al momento de la renegociación del Convenio y con el objetivo de mejorar su redacción o contenido. -----

Analizar y tomar decisiones en los casos en que la Empresa plantee modificaciones tecnológicas y/u organizativas que, por su importancia, afecten o pudieran afectar a los Trabajadores, considerando el nivel de empleo, condiciones de trabajo, etc. A tales fines, la Empresa notificará a la Comisión de los planes previstos, con una antelación mínima de tres meses. -----

Atender en todo lo vinculado al desarrollo profesional y en particular, asesorar a la Empresa en materia de capacitación y desarrollo de los Trabajadores comprendidos en este Convenio, pudiendo sugerir, actividades de capacitación profesional, programas de estudios, de exámenes y procedimientos y sistemas para el cubrimiento de vacantes. -----

Discutir, revisar y modificar con acuerdo de partes, sus propios reglamentos de funcionamiento interno. Cualquier otra circunstancia que, con acuerdo de las Partes, se estime de interés resolver a través de esta Comisión. -----

Artículo 21° - Higiene Y Seguridad-----

Con el fin de asegurar las condiciones de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente del Trabajo, la empresa deberán cumplimentar en su totalidad con la Ley 24.557 y la Ley 19.587 y sus Decretos Reglamentarios, o en su caso las normas que en el futuro las reemplacen o modifiquen.-----

Las partes acuerdan conformar un Comité Mixto de Seguridad, Higiene y Salud.-----

El Comité Mixto estará integrado por dos representantes de la empresa donde uno será integrante del departamento de Seguridad e Higiene de la misma y dos representantes que designara el Sindicato, los cuales le serán comunicados a la empresa en forma fehaciente.-----

En caso de que la empresa posea varias plantas o bases operativas ubicadas en distintas zonas geográficas del país, deberán crearse subcomisiones o referentes zonales de acuerdo a las necesidades que en materia de salud y seguridad surjan en estos lugares.-----

Serán funciones del Comité Mixto: -----

- Definir cambios en los procedimientos operativos tendientes a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades relacionadas con la labor adecuándolos cuando las tareas presenten

GERARDO ANTONIO GONZALEZ
SEC. DE REL. INTERNAC.
S.A.T.S.A.I.D.

HORACIO HUGO DR.
PR. SEC. GEMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

VICTOR H. BOLDAN
GERARDO

GUSTAVO ROJAS BELINGIER
SEC. GEMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

CARLOS HORACIO ARRECEYGOR
SEC. GENERAL
S.A.T.S.A.I.D.

JULIO ALBERTO BARRIOS
VOCAL
S.A.T.S.A.I.D.

Claudia Romero Roura

948 Director

Turner Internacional Argentina

riesgos para la salud de los Trabajadores.-----

- b) Elaborar normas, instructivos y guías para la realización de la tarea.-----
- c) Elaborar estadísticas y realizar las investigaciones de los accidentes, incidentes y enfermedades profesionales ocurridas, dejando constancia escrita de cada una de las investigaciones.-----
- d) Participar en el desarrollo y la planificación de los contenidos de los programas de capacitación en la materia.-----

Cualquiera de las partes podrá solicitar por escrito la reunión del Comité Mixto, en tal caso dicho Comité deberá reunirse en forma obligatoria en un plazo no mayor a 7 días como máximo de realizado el pedido. Todo lo desarrollado por este Comité deberá estar documentado y avalado por los integrantes.

La Empresa desarrollará un Programa de capacitación que como mínimo deberá contemplar:-----

- a) Identificación de los riesgos y su impacto en la salud, medidas de prevención.-----
- b) Realizar capacitación en primeros auxilios a todo el personal.-----
- c) Riesgos emergentes de las nuevas tecnologías que se incorporen a la empresa.-----
- d) La capacitación se brindará a todos los Trabajadores de acuerdo a la tarea que desarrollen y alcanzará a todos los niveles jerárquicos de la empresa, debiéndose mantener actualizados y archivado el registro de lo realizado con indicaciones del responsable de capacitación.-----
- e) Los Trabajadores ingresantes deberán recibir cursos de inducción, donde constarán normas generales y específicas de seguridad e higiene en el trabajo relacionadas con la función que desempeñaran dentro la empresa.-----
- f) Los planes de capacitación en Seguridad e Higiene tendrán asignados como mínimo 16 horas anuales pagos (año calendario) por cada trabajador y con concurrencia obligatoria dentro de la jornada laboral.-----

La Empresa a través del departamento de Seguridad e Higiene en el trabajo, deberá proporcionar sin cargo alguno a todos los Trabajadores, los Elementos de Seguridad, Elementos de Protección Personal y Herramientas Homologadas, con sus respectivas instrucciones de uso y mantenimiento para cada tarea determinada. Sin perjuicio de ello, el Comité Mixto deberá definir previamente la planificación y el desarrollo de los contenidos del programa de entrega de todos los elementos anteriormente expresados.-----

Artículo 22° - Maternidad - Guardería y Jardín de Infantes-----

22.1 Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de los cuarenta y cinco (45) días antes del parto hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días. En tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.-----

La Trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en los plazos fijados, o requerir su comprobación por el empleador, todo ello de la forma prevista en el Régimen de Contrato de Trabajo vigente.-----

La trabajadora conservará su empleo durante los periodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al periodo en el que resulte prohibido su empleo u ocupación, todo de conformidad con las exigencias y los demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.-----

Claudia Romero Roura
94R Director
Turner Internacional Argentina

ALBERTO BARRIOS
VOCAL
S.A.T.S.A.I.D.

BERNARDO ANTONIO DOMÍNGUEZ
SEC. DE REL. INDUSTRIALES
S.A.T.S.A.I.D.

HORACIO HUGO DRI
PROSEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

VICTOR H. ROLDÁN
APODERADO

GUSTAVO ROGELIO BELLINGERI
SEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

CARLOS HORACIO ARRECEYGOR
SEC. GENERAL
S.A.T.S.A.I.D.

Se garantiza a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo, en los términos y condiciones establecidas en el Régimen de Contrato de Trabajo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento de la concepción, cuando ello acontezca en el curso de la relación laboral, o a partir del momento de la iniciación de la misma, si el hecho de la concepción fuese anterior al inicio del vínculo del empleo, previa notificación fehaciente del estado de embarazo. -----

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, como consecuencia de enfermedad que, según certificado médico, deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, será acreedora a los beneficios previstos en la Ley de Contrato de Trabajo o norma que en el futuro la reemplace. -----

La mujer que fuera despedida durante los plazos previstos en este artículo tendrá derecho a percibir las indemnizaciones contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo. -----

22.2 La empresa y la representación gremial, acuerdan para los hijos de las trabajadoras de hasta 5 años de edad inclusive, facilitar el acceso de los mismos al servicio de guardería durante el tiempo que la empleada se encuentra desempeñando sus funciones. A los fines del otorgamiento de dicho beneficio el empleador podrá, a su elección: -----

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

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

La Empresa deberá en casos extraordinarios y debidamente justificados en el que los padres tienen a cargo en forma exclusiva la guarda del menor, extender este beneficio a los padres. -----
En cualquier caso y por tratarse de un beneficio social, las partes acuerdan otorgar a dicha prestación naturaleza no remunerativa a todo fin y efecto. -----

Artículo 23° - Contribución Solidaria

De conformidad con lo establecido por el Artículo 9 de la ley 14.250, se instituye una contribución solidaria a partir del 1° de Enero de 2011 a cargo del Personal no afiliado, representado por el Sindicato en la Empresa, equivalente al 2 % de las remuneraciones brutas que por todo concepto perciba cada trabajador comprendido. A tales efectos y con los alcances del Artículo 38 de la Ley de Asociaciones Sindicales la Empresa se erigirá en agente de retención del presente aporte debiendo liquidarlo bajo el concepto "Aporte Solidario" y depositar los montos retenidos a la orden del Sindicato en la cuenta N° 96575/46 del Banco de la Nación Argentina, Sucursal Congreso, o donde el Sindicato lo indique en forma fehaciente. -----

Artículo 24° - Homologación

Ambas partes quedan autorizadas recíprocamente, a solicitar la homologación del presente convenio, ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. -----
En prueba de conformidad se firman cinco ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en el lugar y fecha citado al comienzo. -----

GERARDO ANTONIO GONZALEZ
SEC. DE REL. INTERNAC.
S.A.T.S.A.I.D.

HORACIO HUGO DRI
PROSEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

VICTOR H. ROLDAN
APODERADO

GUSTAVO FLORES BENJAMIN
SEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.

CARLOS HORACIO ABRECEGOR
SEC. GENERAL
S.A.T.S.A.I.D.

JULIO ALBERTO BARRIOS
VOCAL
S.A.T.S.A.I.D.

Clasificación
900 Director
Turner Internacional Argentina

"ANEXO A"
DIAGRAMA DE TRABAJO - (Franco Rotativo 6x3)
Turnos Mañana - Tarde - Noche

Grupo "A"	Grupo "B"	Grupo "C"
-----------	-----------	-----------

1	Lunes	TRABAJA	FRANCO	TRABAJA
2	Martes	TRABAJA	FRANCO	TRABAJA
3	Miércoles	TRABAJA	FRANCO	TRABAJA
4	Jueves	TRABAJA	TRABAJA	FRANCO
5	Viernes	TRABAJA	TRABAJA	FRANCO
6	Sábado	TRABAJA	TRABAJA	FRANCO
7	Domingo	FRANCO	TRABAJA	TRABAJA
8	Lunes	FRANCO	TRABAJA	TRABAJA
9	Martes	FRANCO	TRABAJA	TRABAJA
10	Miércoles	TRABAJA	FRANCO	TRABAJA
11	Jueves	TRABAJA	FRANCO	TRABAJA
12	Viernes	TRABAJA	FRANCO	TRABAJA
13	Sábado	TRABAJA	TRABAJA	FRANCO
14	Domingo	TRABAJA	TRABAJA	FRANCO
15	Lunes	TRABAJA	TRABAJA	FRANCO
16	Martes	FRANCO	TRABAJA	TRABAJA
17	Miércoles	FRANCO	TRABAJA	TRABAJA
18	Jueves	FRANCO	TRABAJA	TRABAJA
19	Viernes	TRABAJA	FRANCO	TRABAJA
20	Sábado	TRABAJA	FRANCO	TRABAJA
21	Domingo	TRABAJA	FRANCO	TRABAJA
22	Lunes	TRABAJA	TRABAJA	FRANCO
23	Martes	TRABAJA	TRABAJA	FRANCO
24	Miércoles	TRABAJA	TRABAJA	FRANCO
25	Jueves	FRANCO	TRABAJA	TRABAJA
26	Viernes	FRANCO	TRABAJA	TRABAJA
27	Sábado	FRANCO	TRABAJA	TRABAJA
28	Domingo	TRABAJA	FRANCO	TRABAJA
29	Lunes	TRABAJA	FRANCO	TRABAJA
30	Martes	TRABAJA	FRANCO	TRABAJA
31	Miércoles	TRABAJA	TRABAJA	FRANCO
32	Jueves	TRABAJA	TRABAJA	FRANCO
33	Viernes	TRABAJA	TRABAJA	FRANCO
34	Sábado	FRANCO	TRABAJA	TRABAJA
35	Domingo	FRANCO	TRABAJA	TRABAJA
36	Lunes	FRANCO	TRABAJA	TRABAJA

Claudia Romero Roura
 HR Director
 Turner Internacional Argentina

VICTOR H. BOLDÁN
 APODERADO

ALBERTO BARRIOS
 VOCAL
 S.A.T.S.A.I.D.

GERARDO ANTONIO GONZALEZ
 SEC. DE DEL. INTERNAC.
 S.A.T.S.A.I.D.

HORACIO HUGO DRI
 PROSEC. GREMIAL
 S.A.T.S.A.I.D.

CARLOS HORACIO ARCEYGOR
 SEC. GENERAL
 S.A.T.S.A.I.D.

GUSTAVO ROGERIO DELINGER
 SEC. GREMIAL
 S.A.T.S.A.I.D.

"ANEXO B"

CONDICIONES SALARIALES GENERALES - ISAT - FEBRERO A DICIEMBRE 2010

Grupo Salarial CCT 131/75	"Adicional Convenio ISAT/SATSAID"		
	"A"	"B"	"C"
1	\$ 2.697,77	50.0%	\$ 1.348,51
2	\$ 2.554,06	46.8%	\$ 1.195,28
3	\$ 2.402,10	44.6%	\$ 1.072,08
4	\$ 2.267,45	42.0%	\$ 951,77
5	\$ 2.138,69	39.5%	\$ 844,28
6	\$ 2.018,78	36.9%	\$ 745,27
7	\$ 1.904,72	34.5%	\$ 656,49
8	\$ 1.796,42	32.1%	\$ 576,83
9	\$ 1.693,91	29.8%	\$ 505,17
10	\$ 1.570,90	29.7%	\$ 466,79
11	\$ 1.483,18	27.5%	\$ 404,97
12	\$ 1.399,67	25.0%	\$ 349,92

Grupo Salarial ISAT/SATSAID	"Básicos ISAT/SATSAID"		Presentismo "E" = "D" x 10%	Bruto Sujt. a Retenciones	Asig. Remunerativa/No Remunerativa 2009* 18%	Asig. No Remunerativa \$ 100	TOTAL BRUTO
	"D" = "A" + "C"	"E"					
1	\$ 4.046,28	\$ 404,63	\$ 445,09	\$ 445,09	\$ 648,94	\$ 100,00	\$ 5.195,85
2	\$ 3.749,34	\$ 374,93	\$ 412,47	\$ 412,47	\$ 601,32	\$ 100,00	\$ 4.825,59
3	\$ 3.474,18	\$ 347,42	\$ 382,16	\$ 382,16	\$ 557,19	\$ 100,00	\$ 4.478,79
4	\$ 3.219,22	\$ 321,92	\$ 354,14	\$ 354,14	\$ 516,30	\$ 100,00	\$ 4.157,44
5	\$ 2.982,97	\$ 298,30	\$ 328,16	\$ 328,16	\$ 478,41	\$ 100,00	\$ 3.859,67
6	\$ 2.764,05	\$ 276,41	\$ 304,06	\$ 304,06	\$ 443,30	\$ 100,00	\$ 3.583,76
7	\$ 2.561,21	\$ 256,12	\$ 281,73	\$ 281,73	\$ 410,77	\$ 100,00	\$ 3.328,09
8	\$ 2.373,25	\$ 237,32	\$ 261,05	\$ 261,05	\$ 380,62	\$ 100,00	\$ 3.091,19
9	\$ 2.193,08	\$ 219,31	\$ 241,89	\$ 241,89	\$ 352,69	\$ 100,00	\$ 2.871,67
10	\$ 2.037,69	\$ 203,77	\$ 224,16	\$ 224,16	\$ 326,81	\$ 100,00	\$ 2.668,27
11	\$ 1.898,15	\$ 189,82	\$ 207,67	\$ 207,67	\$ 302,82	\$ 100,00	\$ 2.479,79
12	\$ 1.749,58	\$ 174,96	\$ 192,44	\$ 192,44	\$ 280,60	\$ 100,00	\$ 2.305,14

Antigüedad	\$ 22,67
Comidas	\$ 17,81
Merendas	\$ 5,88
Exteriores	\$ 22,18
Subida a Torre	\$ 5,88

* Se deja expresamente aclarado que los montos expresados como "Asignación Remunerativa/No Remunerativa" son referenciales, ya que los mismos pueden variar en función al resto de los conceptos que se abonan en forma individual, que forman parte de la base de cálculo de la misma, y que en las presentes escalas no están detallados. (Antigüedad, Título, Horas Extras, SAC, Licencias, etc.)

CONDICIONES SALARIALES GENERALES - ISAT - A PARTIR DE ENERO 2011

Grupo Salarial CCT 131/75	"Adicional Convenio ISAT/SATSAID"		
	"A"	"B"	"C"
1	\$ 3.183,37	50.0%	\$ 1.591,25
2	\$ 3.013,79	46.8%	\$ 1.410,43
3	\$ 2.834,47	44.6%	\$ 1.265,06
4	\$ 2.675,59	42.0%	\$ 1.123,09
5	\$ 2.523,65	39.5%	\$ 996,25
6	\$ 2.382,16	36.9%	\$ 879,42
7	\$ 2.247,57	34.5%	\$ 774,65
8	\$ 2.119,77	32.1%	\$ 680,66
9	\$ 1.998,81	29.8%	\$ 596,10
10	\$ 1.853,67	29.7%	\$ 550,81
11	\$ 1.750,16	27.5%	\$ 477,86
12	\$ 1.651,61	25.0%	\$ 412,90

Grupo Salarial ISAT/SATSAID	"Básicos ISAT/SATSAID"		Presentismo "E" = "D" x 10%	Bruto Sujt. a Retenciones	Asig. No Remunerativa 2006* 2006 - \$ 100	TOTAL BRUTO
	"D" = "A" + "C"	"E"				
1	\$ 4.774,61	\$ 477,46	\$ 525,07	\$ 525,07	\$ 100,00	\$ 5.352,07
2	\$ 4.424,22	\$ 442,42	\$ 486,64	\$ 486,64	\$ 100,00	\$ 4.966,64
3	\$ 4.099,53	\$ 409,95	\$ 450,49	\$ 450,49	\$ 100,00	\$ 4.609,49
4	\$ 3.798,68	\$ 379,87	\$ 417,85	\$ 417,85	\$ 100,00	\$ 4.278,55
5	\$ 3.519,90	\$ 351,99	\$ 387,19	\$ 387,19	\$ 100,00	\$ 3.971,89
6	\$ 3.261,58	\$ 326,16	\$ 358,74	\$ 358,74	\$ 100,00	\$ 3.687,74
7	\$ 3.022,72	\$ 302,22	\$ 332,45	\$ 332,45	\$ 100,00	\$ 3.424,45
8	\$ 2.800,43	\$ 280,04	\$ 308,04	\$ 308,04	\$ 100,00	\$ 3.180,47
9	\$ 2.594,91	\$ 259,49	\$ 285,40	\$ 285,40	\$ 100,00	\$ 2.954,40
10	\$ 2.404,48	\$ 240,45	\$ 264,93	\$ 264,93	\$ 100,00	\$ 2.744,93
11	\$ 2.228,02	\$ 222,80	\$ 245,82	\$ 245,82	\$ 100,00	\$ 2.550,82
12	\$ 2.064,51	\$ 206,45	\$ 227,96	\$ 227,96	\$ 100,00	\$ 2.370,96

Antigüedad	\$ 26,76
Comidas	\$ 21,01
Merendas	\$ 6,94
Exteriores	\$ 26,17
Subida a Torre	\$ 6,94

Claudia Romero Royce
90R Director
Gerente Internacional Argentina
GERARDO ANTONIO GONZALEZ
SEC. DE REL. INTERNAC.
S.A.T.S.A.I.D.
HORACIO RUGO DRI
PROSEC. GRENAL
S.A.T.S.A.I.D.
ALBERTO BARRIOS
SEC. GENERAL
S.A.T.S.A.I.D.
GUILLERMO BARRIOS
SEC. GENERAL
S.A.T.S.A.I.D.
CLAUDIA ROMERO ROYCE
SEC. GENERAL
S.A.T.S.A.I.D.

"ANEXO C"

Buenos Aires 28 de Febrero de 2010

**Estimado Señor
Presente**

De nuestra mayor consideración:

Tenemos el agrado de dirigimos a Ud. a efectos de poner en su conocimiento que con fecha 28 de Febrero de 2010, se ha firmado un Convenio Colectivo de Trabajo de empresa entre Imagen Satelital S.A (ISAT) y el SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISION, SERVICIOS AUDIOVISUALES, INTERACTIVOS, Y DE DATOS (SATSAID), que regula las principales condiciones de trabajo (el Convenio ISAT-SATSAID). Todas aquellas condiciones de trabajo no reguladas por el Convenio ISAT-SATSAID, se regirán por las condiciones establecidas por el CCT 131/75. -----

La jornada de trabajo ha quedado establecida en el artículo 5º del Convenio ISAT-SATSAID. ----- Asimismo, en el Convenio ISAT-SATSAID, se ha dispuesto un diagrama horario, el cual se regula en el Artículo 8º y sus incisos, según corresponda a su función y esquema de trabajo. -----

De prestar su conformidad al esquema horario regulado en el artículo 8º, le informamos que a partir del 01/03/2010, se deberá desempeñar conforme al diagrama horario que le corresponda por su función y esquema de trabajo. -----

Le informamos que de acuerdo a lo establecido en el CCT: ISAT-SATSAID, su salario quedará conformado de la siguiente forma:

BASICO ISAT / SATSAID	\$
ANTIGÜEDAD	\$
ADICIONAL EMPRESA (si correspondiera)	\$
A CUENTA FUTUROS AUMENTOS (si correspondiera)	\$
ASIG. NO REMUNERATIVA Art: 11	\$
ASIG. REMUNERATIVA (si correspondiera)	\$
Art: 8.1/8.2/8.3 (tachar lo que no corresponda)	\$
PRESENTISMO	\$
ASIG. NO REMUNERATIVA	\$ 100,00

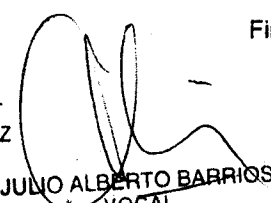
Dicha liquidación refleja valores de referencia en función que los valores de las asignaciones (no remunerativa y/o remunerativa, esta ultima en caso que corresponda) pueden variar si surgiera de la liquidación conceptos variables, además no incluye dichos conceptos variables, que de corresponder, se verán reflejados en su recibo de sueldo. -----

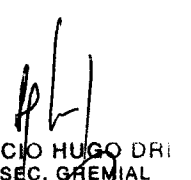
Atentamente. -----

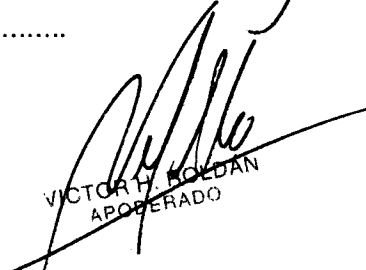
Tomo conocimiento, retiro una copia del CCT ISAT/SATSAID y presto expresa conformidad.-----

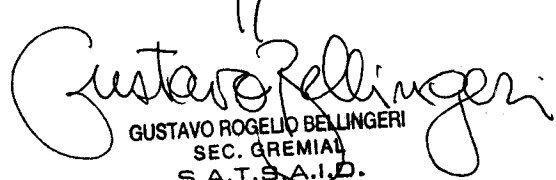
Firma y aclaración:

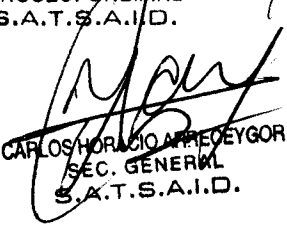

GERARDO ANTONIO GONZALEZ
SEC. DE REL. INTERNAC.
S.A.T.S.A.I.D.

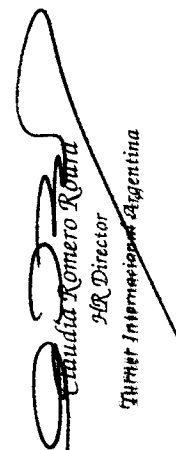

JULIO ALBERTO BARRIOS
VOCAL
S.A.T.S.A.I.D.


HORACIO HUGO DRI
PROSEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.


VICTOR H. MOLDAN
APODERADO


GUSTAVO ROGELIO BELLINGERI
SEC. GREMIAL
S.A.T.S.A.I.D.


CARLOS HORACIO ARREDOYGOR
SEC. GENERAL
S.A.T.S.A.I.D.


Cecilia Romero Ronda
948 Director
THIRTEEN Information Argentina