



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional

Informe

Número: IF-2022-02650341-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES

Lunes 10 de Enero de 2022

Referencia: REG - EX-2019-15827924- -APN-DGDMT#MPYT

De conformidad con lo ordenado en la **DI-2022-12-APN-DNRYRT#MT** se ha tomado razón del acuerdo obrante en las páginas 3/11 del IF-2019-16215459-APN-DGDMT#MPYT del expediente de referencia, quedando registrado bajo el número **120/22.-**

Digitally signed by Gestion Documental Electronica
Date: 2022.01.10 11:46:14 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

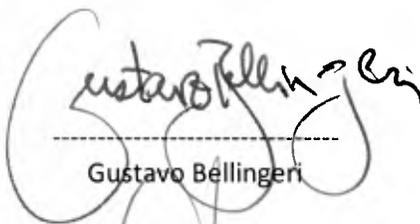
Digitally signed by Gestion Documental
Electronica
Date: 2022.01.10 11:46:14 -03:00

ACTA ACUERDO

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 28 días del mes de Febrero de 2019 se reúnen el SINDICATO ARGENTINO DE TELEVISION, TELECOMUNICACION, SERVICIOS AUDIOVISUALES, INTERACTIVOS Y DE DATOS (en adelante, indistintamente, el "SATSAD" o el "Sindicato"), personería gremial N° 317, con domicilio en la calle Quintino Bocayuva N° 50, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representado por los señores Carlos Horacio Arreceygor, en su carácter de Secretario General, Gustavo Bellingeri en su carácter de Secretario Gremial, Gerardo Antonio González, en su carácter de Secretario de Relaciones Internacionales, Julio Alberto Barrios, en su carácter de Prosecretario Gremial, todos miembros del Consejo Directivo Nacional, Fabiana Orellano Delegada congresal, Sergio Rivas y Diego Alonso Delegados del Personal y THE WALT DISNEY COMPANY ARGENTINA S.A (en adelante, la "Compañía"), con domicilio legal en Tucumán 1, piso 3°, Ciudad de Buenos Aires, representada en este acto por Mercedes De Belaustegui, en su carácter de Vice-Presidente de Recursos Humanos. Todos ellos denominados en forma conjunta e indistinta las partes, quienes acuerdan el siguiente convenio:



Carlos Horacio Arreceygor



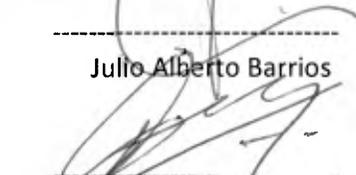
Gustavo Bellingeri



Mercedes De Belaustegui



Gerardo Antonio González



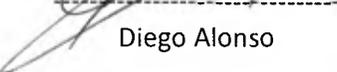
Julio Alberto Barrios



Fabiana Orellano



Sergio Rivas



Diego Alonso

IF-2019-16215459-APN-DGDMT#MPYT

Artículo 1º: Articulación

La presente Acta acuerdo se articula con el Convenio Colectivo de Trabajo Nº 131/75 y Convenio de Trabajo de Empresa obrante a fojas 15/22 del Expediente Nº 1.431.905/11., por lo tanto todo aquello no contemplado en el presente acuerdo se regirá por el CCT Nº 131/75 o Convenio de Trabajo de Empresa obrante a fojas 15/22 del Expediente Nº 1.431.905/11. Según resulte más beneficioso para el trabajador, o por aquella norma que en el futuro los reemplace. -----

Artículo 2º: Vigencia

El presente acuerdo tendrá vigencia entre el 1 de Marzo de 2019 y el 28 de Febrero de 2020, acordando las partes su ultra actividad. -----

Artículo 3º: Ámbito De Aplicación

Ámbito territorial: Todo el territorio de la República Argentina donde la empresa desarrolle sus actividades. -----

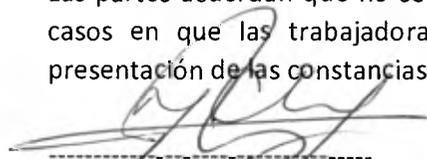
Artículo 4º: Licencia Extraordinaria en situación de violencia de género

4.1- Entendiendo por violencia de género cualquier conducta comprendida en la ley 26.485. Se establece una licencia de hasta 22 días hábiles anuales continuos o no, con goce total de haberes, para toda trabajadora que se encuentre en la situación mencionada anteriormente, cualquiera sea la forma de contratación. La licencia se otorgará con la sola acreditación de la denuncia policial, judicial, certificado emitido por profesionales de servicios de atención públicos y de asistencia a las víctimas de violencia de género o la simple solicitud de la trabajadora con carácter de declaración jurada. El plazo de la licencia será por año calendario.

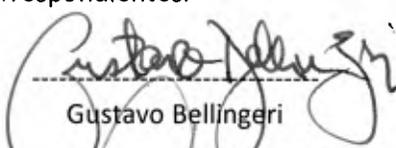
La Compañía manifiesta que cuenta con una política interna que es de conocimiento de todo el personal, conforme la cual se prohíben las situaciones de acoso y/o de bullying en el trabajo y que a su vez establece mecanismos para la formulación de reclamos o denuncias del personal.

En el supuesto que el agresor se encuentre en el mismo ambiente de trabajo que la trabajadora, la empresa brindará a la víctima todas las herramientas necesarias a fin de resguardar su salud física y psíquica. Alejara al agresor, haya o no orden judicial de restricción.

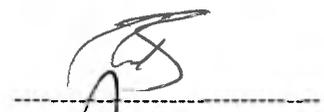
Las partes acuerdan que no se descontará el presentismo, ni se harán descuentos horarios, en los casos en que las trabajadoras deban realizar trámites judiciales o administrativos, contra la presentación de las constancias correspondientes.



Carlos Horacio Arreceygor



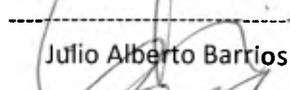
Gustavo Bellingeri



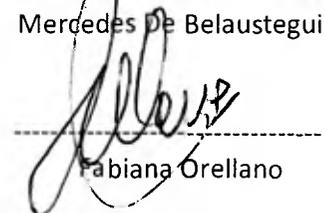
Mercedes De Belaustegui



Gerardo Antonio González



Julio Alberto Barrios



Fabiana Orellano



Sergio Rivas



Diego Alonso

IF-2019-16215459-APN-DGDMT#MPYT

Con el fin de evitar la re-victimización de la trabajadora, se mantendrá y tratará toda información relacionada a la violencia de género con carácter estrictamente confidencial respecto de terceros

4.2- Las partes acuerdan extender el alcance de esta licencia a todos/as los/ las trabajadores/ras de la empresa que sean víctimas de violencia de género.

El plazo de la licencia será por año calendario.

La Compañía manifiesta que cuenta con una política interna que es de conocimiento de todo el personal, conforme la cual se prohíben las situaciones de acoso y/o de bullying en el trabajo y que a su vez establece mecanismos para la formulación de reclamos o denuncias del personal.

Las partes acuerdan que no se descontará el presentismo, ni se harán descuentos horarios, en los casos en que el/la trabajador/a deba realizar trámites judiciales o administrativos, contra la presentación de las constancias correspondientes.

Con el fin de evitar la re-victimización del/la trabajador/a, se mantendrá y tratará toda información relacionada a la violencia de género con carácter estrictamente confidencial respecto de terceros.

Artículo 5º: Licencia Por Paternidad

5.1 Con el objetivo de lograr un balance entre la llegada del nuevo hijo y el trabajo, los padres tendrán derecho y serán elegibles a 6 (seis) semanas de licencia con goce de sueldo desde el nacimiento del hijo.

Algunas cuestiones importantes a tener en cuenta son:

- Las 6 (seis) semanas deben ser tomadas dentro del 1er año del menor.
- Las 6 (seis) semanas pueden fraccionarse en una o más semanas o tomarse todas juntas. Las semanas se computaran en días corridos.

Será aplicable a todos los empleados de The Walt Disney Company (Argentina) S.A., con una antigüedad mayor a 3 meses, que cuenten con contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

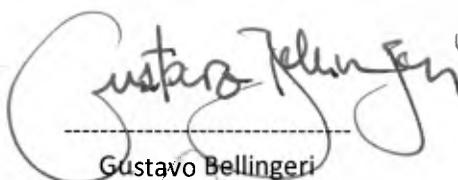
Aplicará en casos de nacimiento de hijos de empleados. Incluye relaciones de distinto y mismo sexo, adopción, guarda legal, guarda temporaria.

En el caso de nacimientos múltiples (ej. mellizos), la licencia será de 6 (seis) semanas en total como se detalla anteriormente.

Artículo 6º: Régimen Horario Flexible Por Maternidad y/o Adopción



Carlos Horacio Arreceygor



Gustavo Bellingeri



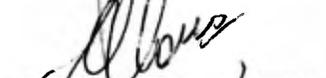
Mercedes De Belaustegui



Gerardo Antonio González



Julio Alberto Barrios



Fabiana Orellano



Sergio Rivas



Diego Alonso

IF-2019-16215459-APN-DGDMT#MPYT

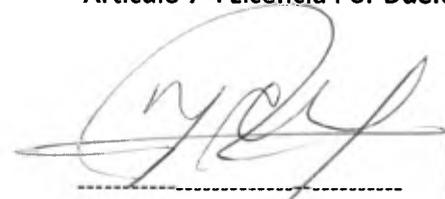
La Política de Maternidad Flexible que ofrece la Compañía tiene como objetivo apoyar a las empleadas que fueron madres recientemente para que logren encontrar el balance entre las necesidades que demandan tanto el nuevo hijo como el trabajo. La compañía ofrece dos opciones para que las madres puedan elegir al momento de retomar el trabajo teniendo en consideración cuál es aquella que mejor se adaptará a su situación. En adición a la opción que elija cada empleada para el momento en que deba retomar el trabajo, todas las madres tendrán la opción de acceder a los siguientes beneficios:

- 3 meses de excedencia paga: Para ello, la empleada que desee gozar de este beneficio deberá notificar por escrito a la Compañía, 48 horas antes de la finalización de la licencia paga por maternidad a cargo de ANSES, su intención de acogerse al beneficio de excedencia legal por 3 o 6 meses. El presente beneficio no será acumulable ni compensable en dinero en caso de que la trabajadora decida no hacer uso del período de excedencia manifestando que entiende y acepta que el beneficio de la presente Política consiste únicamente en percibir los salarios por un período de 3 meses de la excedencia legal, sin que ello implique la pérdida o limitación de derecho alguno, la implementación de períodos de excedencia adicionales, y manifestando asimismo que la elección realizada y el beneficio de la presente Política no le ocasiona ningún tipo de perjuicio.
- 1.30 hs. de lactancia por día hasta los 18 meses del menor.

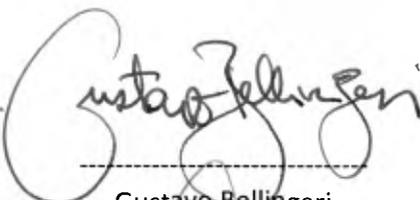
Así mismo la madre podrá optar por una de las siguientes opciones, según lo convenido con su línea de reporte directa, el jefe del área y con Recursos Humanos:

1. Trabajar 1 (un) día por semana desde la casa hasta que el menor cumpla 36 meses. Adicionalmente, en caso de ser elegible al beneficio de Home Office y que la empleada solicite ser incluida en dicho beneficio, tendrá la opción de trabajar otro día desde su domicilio, debiendo ser éste último el día viernes.
2. Trabajar todos los días medio día desde la casa hasta los 24 meses del menor. En éste caso, la hora y media correspondiente a la lactancia estará incluida dentro del horario de trabajo que cumpla en su casa. La empleada podrá sugerir el turno (mañana o tarde) para realizar el medio día de trabajo desde su casa, pero dicha decisión dependerá de la aprobación de su jefe directo. En caso de elegir dicha opción, la empleada no será elegible al programa de Home Office durante el período de la presente opción.

Artículo 7º: Licencia Por Duelo



Carlos Horacio Arreceygor



Gustavo Bellingeri

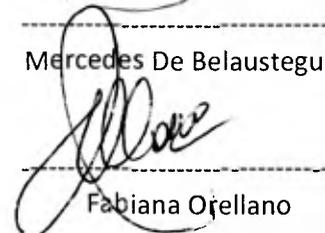


Mercedes De Belaustegui



Gerardo Antonio González

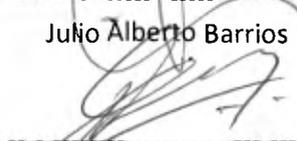
Juño Alberto Barrios



Fabiana Ojellano



Sergio Rivas



Diego Alonso

IF-2019-16215459-APN-DGDMT#MPYT

7.1 Se establecen 5 (cinco) días hábiles para todos los miembros del grupo familiar directo del fallecido. Se entiende por grupo familiar directo a: cónyuge, concubino conviviente, padres e hijos, tutelados adoptivos y/o biológicos.

7.2 Para el resto de los casos que no sean del grupo familiar directo del fallecido, se mantiene en vigencia el art 168 inciso b) del CCT 131/75 que establece: "Por fallecimiento de hermano, abuelos, hermanos políticos, nietos o hijos políticos o padres políticos del empleado: 2 días corridos debiendo ser hábiles por lo menos uno de ellos". Las partes, sin embargo, acuerdan que los dos días serán días hábiles.

7.3- Para los casos enunciados en el inciso 7.1 además del hermano previsto en el inciso 7.2 cuando el fallecimiento del familiar se produzca a más de 300 kilómetros del lugar de residencia del trabajador, la empresa otorgará 2 días corridos adicionales.

7.4- En caso de que el trabajador requiera tomar una licencia por duelo ante el fallecimiento de alguien no que se encuentre comprendido en los grupos descriptos en los artículos anteriores, deberá presentar una solicitud de licencia por fallecimiento extraordinaria de 2 días corridos.

Artículo 8º: Licencia Por Enfermedad Familiar

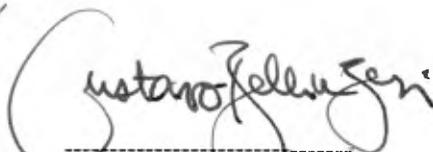
Las partes acuerdan en caso de enfermedad de los hijos del trabajador (sean tutelados adoptivos y/o biológicos) extender a todos los trabajadores el alcance de la licencia del art 173 del CCT 131/75, inc. e) no limitándolo solo al personal femenino. -----
-

Ambas partes quedan autorizadas recíprocamente a solicitar la homologación del presente acuerdo, ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. -----
-

En prueba de conformidad se firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en el lugar y fecha citada al comienzo. -----



Carlos Horacio Arreceygor



Gustavo Bellingeri



Mercedes De Belaustegui



Gerardo Antonio González



Julio Alberto Barrios



Fabiana Ofellano



Sergio Rivas



Diego Alonso

IF-2019-16215459-APN-DGDMT#MPYT



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
Las Malvinas son argentinas

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: DIS 12 ACU 120-22

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 10 pagina/s.