

## **HELADEROS**

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO: N° 115 / 90**

**RAMA HELADERÍAS Y ESTABLECIMIENTOS AFINES**

**LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN:** Ciudad de Mar del Plata, Partido de General Pueyrredón, Provincia de Buenos Aires, en la Delegación Regional del Ministerio de Trabajo, a los 28 días del mes de Diciembre de 1989. -

**PARTES INTERVINIENTES:** en la Ciudad de Mar del Plata, Partido de General Pueyrredón de la Provincia de Buenos Aires, a los veintiocho días del mes de Diciembre de 1989, se reúnen en la Delegación Regional del Ministerio de Trabajo de la Nación y ante la actuante LUCÍA BEATRIZ ARGENTIERI, en su carácter de Presidente de la Comisión Paritaria, los representantes de los Sectores Empresarios y Gremial, designados por DISPOSICIÓN D.M.D.P. N° 88/4, Señores: GIANELLI, Alberto, FERRARO, Luis A., JIMÉNEZ, José M., GUREVICH, Osvaldo, BERNARD, Roberto y ROMANO de AIELLO, Filomena, por el Sector Empresario, y los Señores: GARCÍA, Eutiquio E., VAQUERO, Carlos M., LAMIQUE, Hugo S., VALLEJOS, Esteban y SUAREZ, Carlos A., por el Sector Sindical, quienes en conjunto vienen a suscribir y ratificar el TEXTO ORDENADO de la Convención Colectiva de Trabajo para la RAMA HELADERÍAS Y ESTABLECIMIENTOS AFINES, según constancias obrantes en el Expte. N° 84.110/89 y conforme a las disposiciones legales en vigencia, solicitan la HOMOLOGACIÓN respectiva.-

**ZONA DE APLICACIÓN:** la presente Convención Colectiva de Trabajo regirá en los Partidos de: General Pueyrredón, General Alvarado, Balcarce, Mar Chiquita, General Madariaga, Maipú, Necochea, General Lavalle, Ayacucho, San Cayetano, Azul, Lobería, Olavarría, Tandil, Tres Arroyos, Partido de la Costa, Pinamar y Villa Gesell; de la Provincia de Buenos Aires y podrá ser tenida en consideración su aplicación, según la profesionalidad del Trabajador en Zonas donde no exista Convención Específica.-

**ACTIVIDAD Y PERSONAL COMPRENDIDO:** la presente Convención Colectiva de Trabajo es aplicable a la Actividad de los Establecimientos que elaboren y/o vendan: Helados en todos sus tipos, cremas yogurt, postres, casatas, bombón, alfajolado y/o preparados helados y Establecimientos que elaboren y/o vendan productos para Heladerías, productos semi-preparados o instantáneos o frescos: jugos, frutas, batidos, flan, gelatina, miel, ricotas, y/o Establecimientos y/o Productos similares; y a todos los Trabajadores de ambos sexos que presten servicios en los Establecimientos precedentemente nombrados en general, según las CATEGORÍAS LABORALES comprendidas en este CONVENIO y la ACTIVIDAD involucrada en los ESTATUTOS DEL S.T.A.R.P. y H. en su Personería Gremial N° 672. -

**CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:** aproximadamente dos mil quinientos (2.500) Trabajadores.-

## CAPÍTULO I

**ART. 1º: PARTES INTERVINIENTES:** el Sindicato Trabajadores Alfajoreros, Reposteros, Pizzeros y Heladeros – S.T.A.R.P. y H. – con PERSONERÍA GREMIAL de Primer Grado N° 672, y con sede central en Mar del Plata, y los Empresarios Representantes por **RAMA HELADERÍA Y AFINES:** de los Establecimientos que elaboren y/o vendan: Helados, en todos sus tipos, cremas, yogurt, postres, casatas, bombón, alfajor y/ preparados helados, productos para heladerías, productos semi-preparados o instantáneos y/o frescos y/o Establecimientos similares, comprendidos en la Zona de Aplicación.-

## CAPÍTULO II

**ART. 2º: PERIODO DE VIGENCIA:** la presente Convención Colectiva de Trabajo regirá en lo que respecta a sus cláusulas de condiciones generales de trabajo por veinticuatro (24) meses, desde el 01/12/1989 al 30/11/1991, y si dentro de los treinta (30) días previos a su vencimiento no fuera denunciado por alguna de las partes, se renovará automáticamente por periodos iguales.-

**LA VIGENCIA DE LA ESCALA DE SUELDOS** se consigna en el ANEXO respectivo N° 1

**ART. 3ª: ZONA DE APLICACIÓN:** la presente Convención Colectiva de Trabajo regirá en los Partidos de: General Pueyrredón, General Alvarado, Balcarce, Mar Chiquita, General Madariaga, Maipú, Necochea, General Lavalle, Ayacucho, San Cayetano, Azul, Lobería, Olavarría, Tandil, Tres Arroyos, Partido de la Costa, Pinamar y Villa Gesell; de la Provincia de Buenos Aires y podrá ser tenida en consideración su aplicación, según la profesionalidad del Trabajador en Zonas donde no exista Convención Específica.-

**ART. 4ª: PERSONAL COMPRENDIDO:** todos los Trabajadores de ambos sexos que presten servicios en los Establecimientos precedentemente nombrados en general, según la ACTIVIDAD y las CATEGORÍAS LABORALES involucradas en los ESTATUTOS DEL S.T.A.R.P. y H. en su Personería Gremial N° 672. -

## CAPÍTULO III: CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

### DISCRIMINACIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES Y DE TAREAS:

**ART. 5ª: TAREAS ESPECIALES:** se considerarán tareas especiales las realizadas por los Trabajadores de Categoría Oficial en: Bombonería, Chocolatería, Repostería, Cocina, Licorería, Helados y tareas no idóneas, siempre que éstas se realicen en forma permanente.-

**ART. 6ª: TAREAS VARIAS:** el trabajador que realice varias tareas, que cubra distintos puestos en forma permanente, se le asignará la categoría superior de las realizadas.-

- a) El personal de dirección y Encargados, Supervisores, Maestros, Oficiales, no estarán obligados a realizar tareas de limpieza; igual concepto para el personal no idóneo que desempeñe tareas en las mismas categorías.-

**ART. 7ª: CATEGORÍAS VARIAS:** los puestos, plazas y/o categorías que existan o se crearen y no estén identificadas en el presente Convenio, se atenderán a su similitud de tareas para otorgar al trabajador su categoría, procurando el ascenso del mismo.-

**ART. 8ª: ESCALA DE CAPACITACIÓN:** todo trabajador mayor de dieciséis (16) años que ingrese sin conocimiento ni práctica a realizar tareas en elaboración y/o ventas, deberá cumplir la escala de capacitación siguiente: **INICIAL EN VENTAS:** desde su ingreso hasta el tercer (3º) mes.- **PRÁCTICO:** desde el cuarto (4º) al sexto (6º) mes. **OPERARIO O AUXILIAR:** desde el séptimo (7º) hasta el noveno (9º) mes. **CAPACITADO O VENDEDOR:** desde el décimo (10º) mes en adelante.-

- a) Para las precedentes escalas, el personal temporario acumulará una categoría por cada temporada, sea cual fuera el tiempo trabajado en ella.
- b) Al trabajador Inicial sea en elaboración o ventas, le comenzará a regir la precedente escala desde el 1º día de trabajo.-
- c) Las precedentes escalas de capacitación establecidas por este artículo tendrá valor de categoría entre cualquier establecimiento con tareas iguales, para lo cual el interesado deberá presentar certificados de tiempo trabajado con constancia de categoría o tareas realizadas en la empresa que prestó servicios; como mínimo se le reconocerá la categoría de Práctico, si las tareas no fueron iguales en establecimientos similares.-

**ART. 9ª: PERSONAL NO IDÓNEO:** todo trabajador que realice tareas no especificadas en el presente Convenio, pero que se hallen comprendidas en el quehacer del establecimiento, no podrán en ningún caso percibir sueldos y/o jornales inferiores a las categorías establecidas por éste Convenio, no afectando este artículo beneficios mayores que tengan u obtengan el causante con el empleador respectivo; cualquiera de los casos comprendidos en la categoría de Oficial no idóneo, será considerado Oficial Especializado.-

**ART. 10ª: TURNANTE:** el trabajador que realice la suplencia de puestos o tareas de distinta categorías en forma permanente será considerado turnante y se le abonará como mínimo el sueldo correspondiente a la categoría inmediata superior a la propia o la del reemplazado si esta fuese superior.-

**ART. 11ª: PEÓN, APRENDIZ Y CADETE:** se considerará como tal, al menor que ingrese entre los catorce (14) y los dieciséis (16) años de edad, y realice tareas propias en relación al quehacer; a los veinticuatro (24) meses pasará a la categoría inmediata superior, percibiendo los salarios respectivos según tipo de tareas o establecimientos para el cual fuera incorporado.-

**ART. 12ª: MAESTRO:** será considerado Maestro, el Trabajador Idóneo que por sus propios conocimientos y recetas, sea responsable de la elaboración, cualquiera sea la categoría, tipo o amplitud del establecimiento, en la especialidad de: Repostero o Bombonero o Heladero o Cocinero o Licorista o Saladitero o Chocolatero.-

**ART. 13ª: SEGUNDO MAESTRO:** el trabajador de categoría Oficial que se desempeñe en tareas de: Sandwichero, Facturero, Pizzero, Parrillero, Minutero, Rotisero, y secunde al Maestro en forma permanente y por sus propios conocimientos con responsabilidad de sección y/o los ayudantes a su cargo, será considerado Segundo Maestro; en igual categoría estará el Oficial que reemplace transitoriamente al Maestro.-

**ART. 14ª: OFICIAL ESPECIALIZADO:** todo Oficial que realice tareas especiales en forma permanente, será considerado Oficial Especializado, cualquiera sea la Categoría, tipo o amplitud

del establecimiento. Los que lo secunden en dicha tarea especial serán considerados Medio Oficial.-

**ART. 15ª: OFICIAL:** se considerará Oficial, al trabajador que realice permanentemente trabajos de base en la sección a la cual pertenece, siendo el responsable de los ayudantes a su cargo.-

**ART. 16ª: OFICIAL HORNERO:** será considerado como tal al trabajador responsable de la cocción de mercaderías en todos aquellos hornos que no sean de línea.-

**ART. 17ª: MEDIO OFICIAL:** Será considerado todo Trabajador que por su capacidad y/o práctica realice correctamente una o varias tareas, sin estar comprendido en la Categoría de Oficial, y a partir de cumplir tres (3) años en aquella categoría, pasará a la Categoría de Oficial.-

**ART. 18ª: AYUDANTE:** será considerado aquel trabajador que realice tareas con ingerencia directa en trabajos varios y/o complementarios en las secciones o en general, y a partir de cumplir dos (2) años en esta Categoría, pasará a revestir en la Categoría de Medio Oficial.-

**ART. 19ª: CALIFICADO:** será considerado como tal, aquel trabajador que por su capacidad y/o práctica realice correctamente una o varias tareas, permanentemente de las comprendidas como básicas en la sección, y a partir de cumplir tres (3) años en esta categoría, pasará a Categoría de Oficial.-

**ART. 20ª: CHOFER:** será el trabajador que esté a cargo de la conducción del bien de transporte de la empresa. Así mismo colaborará en las tareas de carga y descarga de las mercaderías transportadas. Para estar comprendido en ésta categoría deberá tener habilitado el registro de conductor correspondiente.-

**ART. 21ª: SERENO:** será el trabajador que esté encargado de la vigilancia nocturna del establecimiento. Estos no harán tarea alguna que esté ligada directamente a los procesos de elaboración.-

**ART. 22ª: INICIAL:** se considerará trabajador inicial, al mayor de dieciséis (16) años que ingrese sin conocimiento ni práctica a realizar tareas generales relacionadas con la sección o el establecimiento, e irá ascendiendo según los periodos trabajados y normados en la escala de capacitación respectiva.-

**ART. 23ª: PEÓN:** será el trabajador mayor de dieciséis(16) años que ingrese al establecimiento sin conocimiento ni práctica y realice trabajos generales de limpieza, mantenimiento de los útiles de trabajo, y traslado de mercaderías.-

**ART. 24ª: ENCARGADO Y/O CAPATAZ GENERAL:** será considerado como tal aquel que tenga la responsabilidad y/o dirección de las tareas del establecimiento, sea cual fuere la amplitud, tipo o categoría del mismo.-

**ART. 25ª: ENCARGADO DE SECCIÓN:** será considerado como tal aquel que tenga la responsabilidad y/o dirección de la sección o secciones a su cargo, y sus funciones estarán subordinadas al Encargado y/o Capataz General.-

**ART. 26ª: SUPERVISORES:** será considerado en tal categoría, el Trabajador que realice tareas de supervisión en forma permanente, en una o más secciones a saber: entrada y/o salida de mercaderías; entrada y/o salida del personal; cantidad, calidad y tipo de mercaderías en existencia; empaque y/o expedición y grupo de trabajadores que no conformen una sección.-

**ART. 27ª: SALADITERO - SANDWICHERO:** será el trabajador que realice tales tareas en forma permanente y sea responsable de la sección, y del o los ayudantes a su cargo; será equiparado al Oficial Especializado, en aquellos establecimientos en que exista Maestro y/o Segundo Maestro.-

**ART. 28ª: ENCARGADO DE SECCIÓN O JEFE DE PERSONAL:** será considerado como tal, aquel que tenga la responsabilidad de la dirección del personal, comprendido en el establecimiento, bajo la tutela del Encargado General o Capataz General.-

**ART. 29ª: ADICIONISTA Y/O CAJERO:** será el trabajador responsable de la caja y/o facturación a su cargo, en la venta de mercaderías. Para desempeñarse en ese puesto el trabajador debe contar con estudios elementales básicos. El mismo no será responsable de diferencias en los arqueos de Caja, si no cuenta con los elementos necesarios para su tarea.-

**ART. 30ª: CONTROL Y/O RECEPCIONISTA:** será el trabajador que realice tareas de control y/o recepción, en forma permanente, en secciones o en general, de entrada y salida de clientes, en salones y/o locales de venta. Como así también entrada y salida del personal del establecimiento.-

**ART. 31ª: VENDEDOR:** será el trabajador que se desempeñe en las tareas de venta de mercaderías al público, cualquiera sea el tipo o amplitud del establecimiento y sus funciones estarán subordinadas al encargado o principal respectivo. El vendedor que realice conjuntamente la tarea enunciada más la de Cajero, percibirá un adicional de un diez por ciento (10%) más el total de la remuneración que perciba mensualmente.-

**ART. 32ª: AUXILIAR DE VENTA:** será el trabajador que realice tareas ligadas a la venta, empaque, tipificación, ordenamiento y/o colabore en la venta de mercaderías.-

**ART. 33ª: ADMINISTRATIVO:** se considerará al trabajador responsable por su capacidad en las tareas básicas de administración, sujetas a la Dirección General.-

**ART. 34ª: AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y/O TELEFONISTA:** será el trabajador que realice trabajos directos en relación a la administración, bajo la dirección del principal correspondiente.-

**ART. 35ª: MOZO MOSTRADOR:** serán los trabajadores encargados de realizar las distintas tareas del mostrador equiparado a la categoría de Medio Oficial y percibirá un sueldo correspondiente a éste.-

**ART. 36ª: MOZO SALÓN Y/O CAMARERAS:** serán los Trabajadores encargados de realizar las tareas de atención del servicio de mesas en los salones, equiparados a la categoría de Oficial y percibirán el sueldo correspondiente a éste; atenderán un mínimo de cinco (5) mesas y hasta un máximo de diez (10) mesas; dentro del sector o lugar de tareas.-

**ART. 37ª: PERSONAL TEMPORARIO:** se entiende por personal temporario a aquel que es contratado para trabajar durante los meses que correspondan desde el 15 de Noviembre de cada año, hasta el 30 de Abril del año subsiguiente. Si trabajase en el periodo que va del 1º de mayo hasta el 14 de Noviembre y siempre que trabaje noventa (90) días como mínimo, alternados o continuos, será considerado personal efectivo.-

**ART. 38ª: GARANTÍA TEMPORARIA:** a todo personal temporario que comience sus tareas antes del 30 de Noviembre de cada año, se le garantizarán como mínimo ciento cinco (105) días de trabajo. Si comienza después y hasta el 20 de Diciembre, trabajará como mínimo noventa (90) días. Si comienza después y hasta el 10 de Enero, trabajará como mínimo setenta y cinco (75) días. Si

comienza después y hasta el 30 de Enero, se le garantizarán cincuenta (50) días de trabajo. Las precedentes son escalas mínimas de días trabajados que se le otorgarán al trabajador temporario que ingrese por primera vez.

**ART. 39ª: NORMAS:** todo trabajador temporario asume durante su trabajo los derechos y obligaciones que las normas del presente Convenio, Leyes y/o disposiciones vigentes, fijan para el desarrollo de la actividad temporaria. Al finalizar cada temporada, conjuntamente con el total de sus haberes se le liquidará el aguinaldo y las vacaciones proporcionales correspondientes. Los trabajadores tendrán prioridad y derechos según su antigüedad y categoría al reingreso del mismo o mejor ciclo garantizable de días de trabajo. Como así tendrá prioridad para los ascensos y/o puestos efectivos; en el caso de igualdad de derechos se atenderá a las normas legales en vigencia. El personal temporario deberá ser llamado a trabajar por la Empresa mediante telegrama antes del treinta (30) de Noviembre de cada año, consignándose fecha de iniciación de tareas; el trabajador deberá contestar por la misma vía, dentro de los diez (10) días de recibido, consignando si va a ocupar o no la plaza correspondiente. Estas condiciones podrán de común acuerdo reemplazarse por notas, llamadas y/o presentaciones, debidamente firmadas; al igual, las fechas podrán ajustarse a la necesidad que las partes acuerden, siempre que éstas no reduzcan las garantías mínimas de trabajo que establece este Convenio.

- a) Si por omisión de la empresa o razones ajenas a las partes, el trabajador no fuera llamado a tiempo y forma que éste Artículo establece, subsistirá a disponibilidad del trabajo hasta 72 hs. hábiles después de la fecha igual que ingresó en la temporada próxima anterior y gozará del total de días trabajados garantizables que le hubieren correspondido de haber ingresado en su fecha original no tendrá derecho a reclamo alguno vencido dicho plazo. -

**ART. 40ª: GARANTÍA DE TRABAJO:** al personal efectivo comprendido en este Convenio, se le asegurarán mínimo de dieciocho (18) días de trabajo por mes en el periodo del 1º de Mayo al 15 de Noviembre de cada año.-

**ART. 41ª: REEMPLAZANTES:** todo trabajador que reemplace eficientemente al de categoría superior, percibirá el jornal o sueldo equivalente a dicha categoría, cesando esta remuneración cuando el reemplazado se reintegre a sus tareas. Deberá efectuarse la designación por idoneidad, categoría y antigüedad, entre los correspondientes a la misma sección y/o establecimiento.-

**ART. 42ª: INGRESO:** las empresas tomarán al personal que trabajó anteriormente en sus respectivas casas y/o puestos, por riguroso orden de antigüedad y categoría; igual temperamento se utilizará con el personal temporario para su reingreso o llamado a cubrir plazas de efectivo.-

- a) Todo Trabajador que llamado a cumplir tareas por las normas de costumbre se presentare, y si la empresa dispusiera no trabajar, igualmente abonará como mínimo esa jornada completa, si por causas de fuerza mayor no se trabajara, el personal presentado percibirá como mínimo media jornada en ese día.-

**ART. 43ª: SUSPENSIONES:** cuando por falta de trabajo transitorio, hubiese que suspender personal, se procederá por riguroso orden de categoría y antigüedad; en caso de igualdad de condiciones se atenderá al trabajador que tenga menos carga de familia para suspenderlo. Las suspensiones deberán ajustarse a los periodos y términos que establecen las leyes y reglamentaciones en vigencia.-

**ART. 44ª: HORARIO DE TRABAJO:** en los establecimientos comprendidos en el presente Convenio, regirá la jornada de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) horas semanales; el horario corrido será de siete horas y media (7 1/2) netas de trabajo, o de ocho (8) horas con un intervalo de media (1/2) hora de descanso; el horario alternado solamente podrá realizarse entre las

siete (7) horas y las veintiuna (21) horas del día y siempre que el trabajador no supere el total de doce (12) horas entre su hora de ingreso, el descanso habitual intermedio y la hora de su retiro. Todo trabajador que debe comenzar sus tareas antes de las siete (7) horas y/o las finalice después de las veintiuna (21) horas, deberá indefectiblemente trabajar en horario corrido; en todos los casos la media jornada será de cuatro (4) horas.

- a) Las empresas procurarán implantar el horario corrido como norma, salvo los casos fundamentados que obliguen el horario alternado.
- b) Los trabajadores deberán en lo posible estar cinco (5) minutos antes de la iniciación de las tareas a fin de comenzar el trabajo puntualmente. El personal de encendido de hornos podrá iniciar sus tareas una (1) hora antes del horario legal; el personal que deba prolongar accidentalmente sus tareas después de cumplida la jornada, cada vez que supere los quince (15) minutos, se le abonará media (1/2) hora extra, y si no alcanza a quince (15) minutos, no se le computará.
- c) Las empresas a los efectos legales de constancia de los horarios de tareas, deberán dotarse de reloj fichero, y las que no lo dispongan, deberá llevar planillas o registros diarios, donde el trabajador asentará de puño y letra el horario de entrada y salida, y el empleador o responsable la ratificará con su firma. El personal tendrá como excepción una tolerancia de hasta quince (15) minutos en el horario de entrada, dentro de la semana, en una sola jornada; estos minutos de retraso deberán compensarse al final de la jornada.
- d) Todo trabajador que realice permanentemente tareas en hornallas, quemadores, bocas de hornos, estufas de altas calorías, deberá ser reemplazado como máximo cada dos (2) horas, pudiendo incorporarse a igual tareas solamente después de un intervalo de una (1) hora, como mínimo, realizando entre tanto otras tareas. De no cumplirse esta condición, el trabajador cumplimentará una jornada de siete (7) horas en horario alternado, y seis horas y media (6 1/2) en horario continuo, equivalente ambas a ocho (8) horas.-

**ART. 45ª: CONDICIONES:** las modificaciones de los horarios y/o días francos asignados al trabajador, deberán ser fijados con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación como mínimo, por planillas colocadas a la vista, firmadas por el trabajador o el Delegado respectivo; el principal no podrá cambiar los horarios y/o francos asignados y/o de costumbre antes de una semana como mínimo y siguiendo las normas preestablecidas, salvo en los casos de consentimiento entre los propios interesados, razones de fuerza mayor o donde se realicen los turnos rotativos.

- a) Todo trabajador que llamado a cumplir tareas por las normas de costumbre se presentare, y si la empresa dispusiera no trabajar, igualmente abonará como mínimo esa jornada completa; si por causas de fuerza mayor no se trabajara, el personal presentado percibirá como mínimo media jornada de ese día.-

**ART. 46ª: HORARIOS NOCTURNOS:** los establecimientos fabriles que con el permiso correspondiente y dentro de las normas legales vigentes, entre las veintiuna (21) y las seis (6) horas establecieran turnos o tareas fabriles nocturnas, abonarán al personal que las realice: sueldos, jornales u horas extras, correspondientes con un veinte por ciento (20%) más sobre el que corresponda, según la categoría de cada uno; las empresas que establezcan turnos rotativos semanales, abonarán las jornadas nocturnas con un diez por ciento (10%) más.

- a) Los establecimientos que por las excepciones legales cumplan tareas habituales en horarios nocturnos, abonarán al personal en tales horas un recargo del diez por ciento (10%) más sobre

el que le corresponda según categoría de cada uno; se exceptúan de este recargo los trabajadores que realicen turnos rotativos semanales.-

**ART. 47ª: DESCANSO SEMANAL:** todos los trabajadores involucrados en el presente Convenio gozarán de un día y medio (1 1/2) corrido de descanso semanal; los trabajadores que presten servicios en establecimientos comprendidos en las excepciones legales correspondiente y reciban el descanso compensatorio en días hábiles, podrán de común acuerdo con la empresa, establecer otras formas de otorgamiento del descanso semanal, siempre que éstas no disminuyan los beneficios mínimos que establece este Convenio y las Leyes o disposiciones vigentes

- a) En los establecimientos fabriles, sea cual fuere el tipo, categoría o amplitud, se otorgará a todo el personal ocupado en tareas fabriles, el franco y medio semanal preestablecido, a partir de las trece (13) horas del día Sábado y hasta las veinticuatro (24) del día Domingo subsiguiente
- b) Los establecimientos que con autorización de leyes o normas legales trabajen sábados y domingos, y deban otorgar al personal los francos semanales compensatorios, cada tres (3) semanas como mínimo lo otorgarán indefectiblemente en Sábado y Domingo. En los establecimientos que por sus características muy especiales no pudieran otorgar este descanso semanal en la forma indicada otorgarán los francos compensatorios y le abonarán con un cien por ciento(100%) más los jornales de dichos días los francos trabajados.
- c) El trabajador será el que dispondrá si desea o no trabajar en sus descansos y sea cual fuere el establecimiento o especialidad; en caso de trabajarlos y no gozare del franco compensatorio, como mínimo se le abonarán tales jornadas con el doscientos por ciento (200%) más de lo que corresponda y/o perciba.-

**ART. 48ª: FERIADOS NACIONALES:** los días feriados nacionales obligatorios serán los establecidos en el régimen legal. Todo trabajador que preste servicios por estar afectados a las excepciones previstas en aquellas normas legales, cobrarán la suma que tenga asignada más una cantidad igual al doscientos por ciento (200%) más.-

**ART. 49ª: DÍAS NO LABORABLES:** en los días no laborables, el trabajarlos será optativo para el empleador, los trabajadores que presten servicios percibirán el salario simple. En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al mismo.-

**ART. 50ª: DÍA DEL GREMIO:** será celebrado el primer domingo después de Semana Santa, siendo este día franco y pago íntegramente para el trabajador. Todo personal que preste servicios, cobrará la suma que tenga asignada más una cantidad igual.-

**ART. 51ª: LICENCIAS ORDINARIAS - VACACIONES:** el trabajador gozará de un periodo mínimo y continuado de descanso anual, remunerado por los siguientes plazos:

- a) De dieciséis (16) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veinticuatro (24) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de diez (10) años y sea mayor de cinco (5) años.
- c) De treinta y tres (33) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años, y no exceda de veinte (20) años.
- d) De cuarenta y tres (43) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años
- e) Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendrá el trabajador al 31 de Diciembre del año en que corresponda las mismas, no modificándose la antigüedad del trabajador en la empresa por la sustitución del empleador.-

**ART. 52ª: REQUISITOS PARA SU GOCE – COMIENZO DE LA MISMA:** el trabajador para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo anterior, deberá haber prestado



servicios durante la mitad, como mínimo de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil a aquel que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente si aquel fuese feriado. Se computarán como días hábiles los días feriados en que el trabajador debiera prestar servicios. Para gozar de éste beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.-

**ART. 53ª: LICENCIA ORDINARIA PARA LOS TRABAJADORES TEMPORARIOS:** los trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada, tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días corridos trabajados, computables de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.-

**ART. 54ª: RETRIBUCIÓN:** el trabajador percibirá retribución durante el periodo de vacaciones, determinándose de la siguiente manera: tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe total del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento. Referente al fijado por día o por hora, se liquidará sobre el total del jornal percibido.-

**ART. 55ª: COMUNICACIÓN:** la fecha de iniciación de las vacaciones deberá comunicarla por escrito el empleador al trabajador, con una anticipación no menor a sesenta (60) días. Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupos, el empleador deberá proceder de forma tal que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres (3) periodos. Se comprende ésta, en lo establecido como temporada por éste Convenio entre el 15 de Noviembre de cada año y el 30 de Abril del año subsiguiente.-

**ART. 56ª: AUSENCIA INCULPABLE:** el trabajador deberá dar aviso de enfermedad o accidente, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir. Para el reconocimiento de las faltas por dicho motivo, deberá presentar oportunamente, certificado en forma, expedido por el médico que lo asista. Corresponde al trabajador la libre elección de su médico, pero está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador, regulándose todo esto según las disposiciones legales en vigencia.-

**ART. 57ª: ACCIDENTES DE TRABAJO:** se ajustarán a las disposiciones establecidas en las normas legales vigentes en la materia.-

**ART. 58ª: REMUNERACIÓN:** todo trabajador que faltare a sus tareas por enfermedad o accidente inculpable o accidente de trabajo, percibirá la remuneración completa durante los días de inhabilitación por el periodo que le corresponda, según antigüedad y/o carga de familia, establecidas por las disposiciones legales vigentes; se le abonarán conforme a lo que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el periodo de interrupción fueran acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convencional o decisión del empleador. Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a ésta parte según promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicio, no pudiendo en ningún caso la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haber operado el impedimento.

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuestas por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquella se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o que éstas circunstancias fuesen sobrevivientes.-

## **HIGIENE Y SEGURIDAD:**

**ART. 59ª: BAÑOS – DUCHAS – PRIMEROS AUXILIOS:** todos los establecimientos estarán dotados de baños y agua caliente en los mismos, separados de los lugares de trabajo en la forma establecida en las distintas reglamentaciones que regulan la materia. Como así también estarán dotados de botiquines de primeros auxilios.-

**ART. 60ª: HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** a los efectos de obtener el mayor grado de prevención de la vida e integridad psico-física de los trabajadores se adoptarán por la parte empresaria las normas técnicas y medidas sanitarias precautorias a efectos de prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos profesionales en todos los lugares de trabajo como el medio más eficaz de la lucha contra los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y a tal fin se deberá dar cumplimiento a las siguientes medidas fundamentales acordes con las reglamentaciones actualmente vigentes y con las normas básicas referidas en la Ley 19.587. -

#### **Seguridad:**

- a) Instalaciones, artefactos y accesorios, útiles y herramientas, su ubicación y conservación de acuerdo a las técnicas más modernas.
- b) Protección de máquinas en las instalaciones respectivas.
- c) Protección de las instalaciones eléctricas.
- d) Equipos de protección individual, adaptados a cada tipo de industria o tareas.
- e) Identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de lugares peligrosos.
- f) Prevención y protección contra incendios y siniestros.

#### **Higiene:**

- a) Características del diseño de las plantas industriales, establecimientos, locales, centros y puestos de trabajo.-
- b) Factores físico-químicos en especial referidos a los siguientes puntos: cubaje, ventilación, carga térmica, presión, humedad, iluminación, ruidos, vibraciones y radiaciones ionizantes.-

**Servicio Médico Preventivo:** examen médico preocupacional, exámenes periódicos acorde con el tipo de industria o medios ambientales en que deben actuar los operarios. Las partes se obligan a estimular y desarrollar una actitud positiva, a través tanto de organizaciones empresarias como las organizaciones sindicales, con respecto a la prevención de accidentes o enfermedades que guarden la relación de causa efecto con la actividad laboral y finalmente cumplir una política de capacitación y formación profesional en todos los niveles.-

#### **Vestimenta y útiles de labor:**

**ART. 61ª: ROPA DE TRABAJO:** las empresas proveerán al trabajador el equipo completo de ropa de trabajo necesario, sea cual fuese la sección, categoría o función que cumpla, sea este uniforme tipo guardapolvo o saco chaquetilla y pantalón, mamelucos enterizos o camisa y pantalón, y los delantales, gorros, cofias y repasadores o rejillas necesarias; el personal efectivo tendrá en su poder permanentemente dos equipos completos el temporario un equipo completo; cuando sea necesario, cada equipo debe proveerse con dos (2) delantales.

- a) Al personal que realice tareas en cámaras frigoríficas, estufas, talleres, hornos, hornallas, secciones especiales, limpieza, vigilancia, y necesite utilizar equipos protectores, incluso botas o calzado especial, donde específicamente sean necesarios, la empresa deberá proveerlos, el trabajador que no contase con tales elementos podrá negarse a realizar tareas.
- b) Los equipos deberán permanentemente estar en buen estado de uso, obligándose la empresa a sustituirlos total o parcialmente, cuando no se encuentren en esas condiciones; los trabajadores

serán responsables del mantenimiento y limpieza de su equipo de ropa y a su retiro definitivo de la empresa deberá devolver los equipos que tenga en su poder.

- c) Las empresas que por sus características no puedan proveer los equipos de ropa, abonarán al personal efectivo, en compensación mensualmente un adicional por ropa, equivalente al diez por ciento (10%) del total del sueldo vigente, y al personal temporario, mensualmente un veinte por ciento (20%). Los mencionados importes le corresponderán a todo trabajador, sea cual fuere su categoría y/o tarea. Se abonarán todos los meses, con constancia en recibos del adicional por ropa. La variante de abonar éstos importes, no obliga al trabajador a disponer de uniformes especiales y/o distintos a los clásicos.-

**ART. 62ª: HERRAMIENTAS Y/O ÚTILES DE TRABAJO:** las empresas proveerán de todas las herramientas y útiles necesarios que las tareas requieran, sea cual fuere la sección o lugar, éstas estarán en buen estado de uso permanentemente; cada trabajador será el responsable del cuidado y mantenimiento de los útiles que se le han asignado, siempre y cuando el trabajador cuente con los elementos de seguridad para su cuidado.

- a) El trabajador que no contase con los elementos necesarios y esto ponga en peligro su integridad física, podrá negarse a realizar tales tareas, sin que esto sea motivo de medida alguna contra el trabajador por parte del principal; igual temperamento o medida adoptarán los trabajadores cuando alguna máquina, lugar o herramienta ponga en peligro su integridad física, ante la negligencia derivada de los responsables.-

#### **CAPÍTULO IV - CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO**

##### **Lugares y/o tareas insalubres:**

**ART. 63ª: CONDICIONES:** se deberá preservar el personal de los cambios bruscos de temperaturas, originados en las características de sus tareas. Todo trabajador que se halle realizando tareas en lugares acalorados, no deberá ingresar a continuación en cámaras frigoríficas o a la inversa, el que se halle trabajando en cámaras frías no ingresará de inmediato a lugares acalorados.

- a) El personal afectado a tareas continuas en las bocas de entrada y salida de los hornos y/o cintas transportadoras y/o máquinas continuas, deberán ser reemplazados como máximo cada tres (3) horas y podrá incorporarse a igual tarea, solamente después de un intervalo de una hora como máximo, realizando entre tanto otras tareas.-

**ART. 64ª: BANCOS:** a todo trabajador que realice tareas permanentes en lugar fijo o estable, y las tareas lo permitan, se le proveerá de bancos, butacas o sillas, según tipo, condición y/o espacio a los efectos pueda realizar tales tareas sentado o semisentado; las precedentes normas deberán ajustarse a las disposiciones legales sobre la materia en vigencia.-

##### **Trabajo de mujeres, menores:**

**ART. 65ª: PERSONAL FEMENINO:** el personal femenino podrá negarse a realizar tareas que no le sean propias, insalubres, peligrosas, pesadas; como así aquellas penosas que habitualmente realicen los hombres.

- a) A toda mujer que justifique con certificado médico, estar en el tercer (3º) mes de embarazo, el principal o encargado le procurará hasta el comienzo de su licencia por maternidad, realizar tareas livianas, ubicación en lugares ventilados y en lo posible realizará tareas sentada.-

**ART. 66ª: MENORES:** todo menor que con los permisos y/o autorizaciones legales ingrese a trabajar en alguno de los establecimientos comprendidos en este Convenio, en tareas y horarios permitidos por las disposiciones vigentes, se le regularán sus haberes de acuerdo al siguiente régimen:

- a) Menor con catorce (14) años: se le abonará el Sueldo Vigente de la Categoría Inicial con un veinte por ciento (20 %) menos, y en proporción a jornadas de seis (6) horas.  
 b) Menor con quince (15) años: se le abonará el Sueldo Vigente de la Categoría Inicial con un diez por ciento (10 %) menos, y en proporción a jornadas de seis (6) horas.  
 c) Los menores de dieciséis (16) y diecisiete (17) años de edad, percibirán sus haberes según los importes establecidos por esta Convenio, según categoría y/o tareas que realice y proporcional a las horas trabajadas.-

## **CAPÍTULO V: SALARIOS - CARGAS SOCIALES Y BENEFICIOS SOCIALES**

**ART. 67ª: MÍNIMO PROFESIONAL:** el ESCALAFÓN DE CATEGORÍAS redactado en este Art. se tendrán como MÍNIMAS PROFESIONALES y mantendrán las diferencias porcentuales entre sí y sobre la BASE de la **CATEGORÍA INICIAL** que resultará siempre un trece por ciento (13%) más sobre el SALARIO MÍNIMO VITAL y MÓVIL o sobre la CATEGORÍA INICIAL, toda vez que esta sea actualizada por aplicación de LEYES – DECRETOS O ACUERDOS SALARIALES, se mantendrán los porcentajes en más que a cada CATEGORÍA restante le corresponda, según el siguiente **ESCALAFON:**

### **a) PERSONAL DE ELABORACION - EXPEDICION - MANTENIMIENTO:**

Encargado General: Convencional con 30% más que Oficial *				
Maestro Heladero: Convencional con un 20% más que Oficial *				
Encargado de Sección .....	Sobre Inicial un 55% más			
Oficial Especializado y/o Oficial no Idóneo y/o Camarista.....	“ “ “ 52% “			
*Oficial, o Mozo de Salón y/o Camarera .....	“ “ “ 49% “			
Control o Chofer .....	“ “ “ 43% “			
Mozo mostrador con atención al público .....	“ “ “ 39% “			
Supervisores/as .....	“ “ “ 39% “			
Medio Oficial o Sereno o Mozo Mostrador.....	“ “ “ 35% “			
Ayudante .....	“ “ “ 29% “			
Calificado/a.....	“ “ “ 26% “			
Peón o Lavacopas .....	“ “ “ 6% “			
Capacitado/a a partir del 10º mes .....	“ “ “ 23% “			
Operario/a del 7º al 9º.....	“ “ “ 19% “			
Práctico/a del 4º al 6º mes .....	“ “ “ 8% “			
<b>Inicial</b> hasta el 3º mes.....	Sobre Salario Mínimo Vital un 13%			“

### **b) PERSONAL DE ADMINISTRACION Y VENTAS:**

Encargado General: Convencional con un 30% más que el Administrativo *				
Encargado/a de Sección.....	Sobre Inicial un 55% más			
*Administrativo/a .....	“ “ “ 38% “			
Cajero/a .....	“ “ “ 38% “			
Auxiliar Administrativo / va .....	“ “ “ 29% “			
Vendedor a partir del 10ª mes .....	“ “ “ 23% “			
Auxiliar en Ventas del 7ª al 9ª mes .....	“ “ “ 19% “			

Práctico en Ventas del 4<sup>a</sup> al 6<sup>a</sup> mes ..... “ “ “ 8% “  
Inicial en Ventas hasta el 3<sup>a</sup> mes ..... Sobre al Salario Mínimo Vital un 13% más

C) Así mismo los porcentajes por antigüedad que establece el Art. 72, deberán abonarse proporcionalmente sobre los sueldos así ajustados.

D) Los SUELDOS VIGENTES son los consignados en el ANEXO N° 1 que integrarán este CONVENIO a todos los efectos CONVENCIONALES y/o legales que las disposiciones establezcan.-

**ART. 68<sup>a</sup>: TITULOS:** todo trabajador que posea título secundario, de los acordados por la Enseñanza Nacional, Provincial, y/o Privada, reconocida por los organismos competentes y en sus tareas y/o categorías sean útiles y se usen en tal función, percibirán un cinco por ciento (5%) más sobre su sueldo categoría, previa presentación del certificado respectivo.-

**ART. 69<sup>a</sup>: ADICIONAL:** el trabajador que se desempeñe en la categoría de chofer, percibirá un adicional más equivalente al diez por ciento (10%) sobre su sueldo en concepto de responsabilidad económica cuando realice a su vez tareas de cobranza.-

**ART. 70<sup>a</sup>: ASCENSOS RETRIBUTIVOS:**

- a) Todo trabajador de categoría Sereno, Control, Supervisores, Calificado/a, Mozo de Mostrador, Chofer, Capacitado/a, Oficial, que en la empresa cumpla realizando tareas en dichos puestos tres (3) años y/o treinta y seis (36) meses realizando tareas en dichas categorías, pasará a partir de ese momento a percibir un cuatro por ciento (4 %) más de retribución, calculado éste sobre el básico de su respectiva categoría. La escala de antigüedad deberá reactualizarse sobre las cifras básicas así incrementadas.
- b) El trabajador de Categoría Peón pasará como mínimo al año de estar en esa categoría a percibir un sueldo o jornal igual al de Ayudante.
- c) Los ascensos a mejores remuneraciones establecidas precedentemente no modifican las tareas del trabajador, que seguirá realizando las mismas, salvo aquellos casos que especialmente se les otorgue el ascenso a categoría superior.
- d) Para el trabajador temporario, a los fines de aplicación de las precedentes escalas y al solo efecto de estos ascensos retributivos, se le computará cada temporada trabajada como seis (6) meses cada una.-

**ART. 71<sup>a</sup>: HORAS EXTRAS:** las horas extras que excedan de la jornada legal de trabajo, serán extras y se abonarán de la siguiente forma:

- a) En los establecimientos fabriles se abonarán con el setenta y cinco por ciento (75%) de recargo, en los días hábiles el ciento cincuenta por ciento (150%) de recargo en feriados, domingo y sábados, después de las trece (13) horas; dentro de la jornada diurna, y en jornada nocturna las horas extras se pagarán con el noventa y cinco por ciento (95%) y el ciento setenta por ciento (170%) más respectivamente.
- b) En los establecimientos no fabriles se abonarán con el setenta y cinco por ciento (75%) de recargo, en los días hábiles y el ciento cincuenta por ciento (150%) de recargo en feriados, domingo y sábados, después de las trece (13) horas; en días hábiles después de las veintiuna (21) horas se abonarán con el noventa y cinco por ciento (95%) de recargo.-

**ART. 72ª: ESCALA DE ANTIGÜEDAD:** todo trabajador que contase en la empresa con un (1) año de antigüedad, se hará acreedor a un aumento porcentual acumulativo al sueldo normal, de acuerdo a la siguiente escala: un dos por ciento (2%) más por mes por cada año posterior.

- a) Al trabajador temporario, sea cual fuere su categoría y/o establecimiento, se le computará cada temporada trabajada, sea cualquiera el ciclo cumplido de cada una, como seis (6) meses, para aumentarse a la escala de antigüedad. Esta norma solo rige para determinar al trabajador temporario que porcentual de antigüedad le corresponde.
- b) Todo trabajador permanente que tuviere diez (10) años y/o ciento veinte (120) meses de servicios en la misma empresa a la fecha de su retiro, por voluntad propia, percibirá una gratificación especial por parte de la empresa equivalente al cien por ciento (100%) del sueldo mensual que perciba a la fecha de su retiro.-

**ART. 73ª: MEJORAS:** todas las mejoras que hubieren gozado hasta la fecha los trabajadores y no estén específicamente en el presente Convenio, como así las que logren o pacten y las que establecen normas legales, continuarán siendo de aplicación.-

#### **Beneficios Marginales y/o Sociales:**

**ART. 74ª: ASIGNACIONES FAMILIARES:** el empleador abonará los importes que determinen las normas legales vigentes en la materia.-

**ART. 75ª: RÉGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES:** el trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo: dos (2) días corridos.
- b) Por matrimonio: diez (10) días corridos, pudiendo a pedido del beneficiario, acumularse a la licencia ordinaria.
- c) Por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones legales vigentes establecidas; de hijos, de padres, de hermanos: tres (3) días corridos pagos; fuera del radio de doscientos (200) kilómetros del perímetro de la ciudad, la licencia será de cinco (5) días corridos pagos.
- d) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario pagos. El trabajador que deba rendir examen en lugares distantes a más de doscientos (200) kilómetros del su lugar de trabajo, contará con dos (2) días más como máximo por cada examen sin goce de sueldo, ajustando a las normas legales que rigen. El trabajador temporario que deba comenzar sus estudios antes de la finalización de su ciclo de trabajo, podrá retirarse sin que esto signifique cortar su relación de dependencia.
- e) Se acordará a todo el personal efectivo hasta un máximo de tres (3) horas pagas a los efectos de tramitar su Libreta Sanitaria. Este beneficio será acordado cada vez que deba renovarse.
- f) Todo trabajador con un año (1) de antigüedad que tenga que incorporarse al servicio militar obligatorio, percibirá por el tiempo que permanezca en el mismo, el treinta y cinco por ciento (35%) mensual de las remuneraciones que se perciba al sueldo vigente a su categoría; en caso de ser jornalizado, se computará el jornal por veinticinco (25) días como total al sueldo actual vigente.

- g) Todo trabajador que done sangre, tendrá derecho a gozar un (1) día de licencia pago, debiendo comunicarlo previamente al empleador y presentando posteriormente certificado médico o de la institución donde fue atendido.
- h) El personal femenino, gozará de un (1) día pago de licencia por razón de período menstrual, debiendo comunicar al empleador dentro de la jornada en que haga uso de la licencia.
- i) Los trabajadores podrán solicitar por causas particulares, licencias sin goce de sueldo, hasta un máximo de treinta (30) días juntos o en hasta cuatro (4) periodos, solicitados por escrito y con una anticipación mínima de diez (10) días, y en el periodo comprendido entre el 1° de Mayo y el 15 de Noviembre de cada año. Las empresas deberán otorgar los periodos de licencias cuando simultáneamente la requieran varios trabajadores, según evaluación de la necesidad de cada solicitud presentada. Las empresas podrán acordar licencias fuera de éstas épocas y/o términos.
- j) Las licencias a que se refiere el presente artículo serán pagas salvo aquellas determinadas en el mismo, y se acumularán con arreglo a lo dispuesto en el presente Convenio al salario correspondiente. En las licencias referidas en los incisos a) y b) deberán necesariamente computarse un (1) día hábil, cuando los mismos coincidieran con día domingo, feriado o no laborable. A efectos del otorgamiento de la licencia que alude el inciso d), los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por Organismos Provinciales o Nacionales competentes, que el beneficiario acreditará mediante la presentación del certificado de examen expedido por el instituto en el cual curse los estudios. Las licencias precedentemente nombradas se computarán como días trabajados para las distintas garantías de trabajo. –

## **CAPÍTULO VI - REPRESENTACIÓN GREMIAL - SISTEMAS DE RECLAMACIONES**

**ART. 76ª: ESTABILIDAD:** todo el personal involucrado en el presente Convenio, gozará de estabilidad en el empleo; las razones de orden político, gremial, social o religioso, no serán por circunstancia alguna, razones de despido. Éste podrá expresar libremente sus opiniones sobre tales conceptos en los lugares de trabajo, en tanto ello no constituya factor de indisciplina que pudiera afectar el normal desarrollo de las tareas.-

### **Comisiones Internas y Delegados Gremiales:**

**ART. 77ª: PERMISO GREMIAL: Visita a los establecimientos:** en los establecimientos del ramo se otorgará franquicias, previo informe del Sindicato a la Comisión Interna, a efectos de concurrir al Sindicato o a realizar gestiones gremiales, laborales o contables, en Organismos Nacionales, Provinciales o Municipales, tomando estas las medidas necesarias a efectos de no entorpecer el normal desenvolvimiento del trabajo. En los establecimientos se permitirá la entrada al Secretario General o al miembro de Comisión Directiva a que a tal efecto sea designado por ésta, cuando las circunstancias gremiales así lo requieran y estén relacionados con el trabajo del respectivo establecimiento, si fuera necesario acompañado por la autoridad de aplicación.-

### **Interpretación y aplicación de las Convenciones Colectivas de Trabajo:**

**ART. 78ª: COMISIÓN PARITARIA:** las partes resuelven crear una Comisión Paritaria, por la Rama HELADERÍA, que integran este Convenio, la que será integrada por dos (2) miembros titulares y un (1) suplente, por cada una de las partes, empresaria y obrera, la que será presidida con voz y voto por un funcionario que el organismo de su aplicación designe. Esta paritaria tiene el

objeto de interpretar las cláusulas del presente Convenio, vigilar el efectivo cumplimiento por ambas partes y resolver las discrepancias que se originen.

**ART. 79ª: CONTROL Y APLICACIÓN:** las relaciones de trabajo entre las empresas y sus dependientes se registrarán en cuanto se refiere a las condiciones, sueldos y tareas, a las regulaciones que contiene el presente Convenio, quedando las partes obligadas al estricto cumplimiento de las condiciones fijadas en el mismo. El Ministerio de Trabajo, como organismo de aplicación será el encargado de vigilar y hacer cumplir este Convenio.-

## **CAPITULO VII - DISPOSICIONES ESPECIALES**

**ART. 80ª: PAGO DE HABERES:** las empresas efectuarán el pago de remuneraciones en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios; se efectuarán mensualmente y/o quincenalmente de acuerdo a las leyes y/o reglamentaciones en vigencia; se harán con dinero en efectivo y con entrega de copia del recibo legal correspondiente, firmado por persona autorizada; en caso de hacerlo fuera del horario de trabajo, el tiempo transcurrido durante la permanencia del personal en el establecimiento, se abonará como horas extras.

a) Los trabajadores en común acuerdo con la empresa podrán, mediante la organización gremial, y ante el Ministerio de Trabajo, establecer formas de pago en cheque a la orden del trabajador o mediante acreditación en cuenta abierta a su nombre y orden en instituciones de ahorro oficial, según normas y/o disposiciones legales vigentes.-

**ART. 81ª: CERTIFICADOS:** las empresas otorgarán a todo trabajador a su retiro, sea este temporario o efectivo, un certificado que especificará su período de trabajo en la empresa y la categoría o puesto que revista al momento de su retiro, y comprobante y/o formularios de aportes y contribuciones.-

**ART. 82ª: VITRINAS:** en los establecimientos habrá vitrinas o pizarras para uso exclusivo del Gremio y su Obra Social, con el fin de publicar informaciones gremiales y/o sociales, donde también se colocará un Convenio a la vista; el personal deberá leer los comunicados o avisos fuera de los horarios de trabajo, a fin de no afectar el normal desenvolvimiento de las tareas.-

**ART. 83ª: APORTES SOCIALES:** las empresas comprendidas en la actividad del presente Convenio, reconocen al S.T.A.R.P. y H., como signatario de esta Convención de Trabajo y aportarán y retendrán a todos los trabajadores involucrados en la actividad de éste Convenio, mensualmente, del total de las remuneraciones y aguinaldos percibidos, los porcentajes que la Ley actual o similares a crearse y disposiciones vigentes establecen, con destino a los fondos de Obra Social del Sindicato O.S.A.R.P. y H., R.N.O.S. N° 1-0110-9. Dichos importes serán depositados dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado, en La Cuenta Obra Social O.S.A.R.P. y H., que la Entidad Sindical tendrá habilitada en Banco Oficial, según las obligaciones legales establecen, conjuntamente deberán remitir en el mismo plazo las Boletas del depósito bancario y la planilla Declaración Jurada con nómina del personal involucrado, categoría laboral e importes aportados de cada uno, según lo indica la Ley vigente y/o disposiciones legales.-

**ART. 84ª: CUOTA SINDICAL:** las empresas retendrán mensualmente el uno y medio por ciento (1 ½ %) del total de las remuneraciones salariales y aguinaldos normales y habituales que perciba cada trabajador comprendido en la Actividad del Convenio y en concepto de Aporte por CUOTA SINDICAL. Estos importes serán depositados dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado, en la CUENTA SINDICAL S.T.A.R.P. y H., que la entidad tendrá habilitada en Banco Oficial según las disposiciones legales vigentes establecidas.-



**ART. 85ª: APORTES EXTRA SINDICALES:** las empresas aportarán mensualmente el uno y medio por ciento (1 ½ %) del total de las remuneraciones salariales y aguinaldos normales y habituales que perciba cada trabajador comprendido en la Actividad del Convenio y en concepto de Aporte extrasindical que la Entidad destinará exclusivamente a mejorar y/o ampliar los servicios y/o beneficios Turísticos, Culturales, Deportivos, Sociales, Previsionales, etc.. Estos importes serán depositados dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado, en la CUENTA EXTRA SINDICAL S.T.A.R.P. y H., que la Entidad tendrá habilitada en Banco Oficial según las disposiciones legales vigentes establecen.-

**ART. 86ª: RETENCIÓN UNICA:** las empresas retendrán a todos los trabajadores comprendidos en la Actividad del presente Convenio aún en aquellos cuyas remuneraciones fueren superiores a las fijadas en éste, un importe relacionado con el aumento logrado por éste Convenio o de acuerdo a su categoría y antigüedad en proporción al logrado por este Convenio o de acuerdo a su categoría y antigüedad en proporción el siguiente detalle: al personal efectivo, el equivalente a un jornal completo en el primer mes que lo perciba. Al personal semipermanente y/o temporario, el cincuenta por ciento (50%) de un jornal completo en el primer mes que lo perciba y en ambos casos en base al importe correspondiente a un mes completo de sueldo dividido veinticinco (25) días para determinar el jornal respectivo. Los importes retenidos no estarán sujeto a aportes ni contribuciones en razón de no integrar las remuneraciones del trabajador/ra, y serán depositados por los empresarios dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado, en la CUENTA EXTRA SINDICAL S.T.A.R.P. y H., que la entidad tendrá habilitada en Banco Oficial según las disposiciones legales vigentes establecen.-

**ART. 87ª: COSEGURO MUTUAL SOCIAL:** las empresas y el Sindicato reconocen por éste artículo a la Asociación Mutual Trabajadores Actividad Repostería (A.M.T.A.R. Matrícula I.N.A.M. N° 785) y atento al principio de solidaridad que solo es realizable con la contribución masiva de los involucrados, concuerdan en ampliar las posibilidades de ayuda social a los trabajadores y sus familias, y para ello resuelven crear por este artículo la “CUOTA COSEGURO SOCIAL” que aportarán por partes iguales los trabajadores y las empresas, equivalentes al uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones salariales y aguinaldos normales y habituales que perciba cada trabajador comprendido en la Actividad del Convenio; los importes retenidos y aportados por la empresa serán depositados dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado, en la CUENTA MUTUAL A.M.T.A.R., que esa entidad tendrá habilitada en Banco Oficial según las disposiciones legales vigentes. La Asociación Mutual Trabajadores Actividad Repostería A.M.T.A.R. destinará hasta su concurrencia estos fondos a cubrir los Coseguros Asistenciales que la Ley permite, y otros beneficios sociales no cubiertos por la Obra Social respectiva a los trabajadores involucrados y su familia.-

**ART. 88ª: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL:** los empresarios se comprometen a adoptar dentro de cada empresa, programas de formación profesional, o en su defecto contribuir y colaborar con los programas de igual índole que encare o realice la asociación profesional de trabajadores suscriptos en la presente Convención Colectiva de trabajo a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de la elevación del nivel de productividad a través del estímulo de la enseñanza técnica y del entrenamiento y reentrenamiento del personal de conformidad con los avances técnicos de la actividad. Dichos programas deberán coordinarse con el PLAN nacional de Desarrollo, teniendo en cuenta no solo la necesidad de la empresa, sino también la correspondiente al mejoramiento tecnológico que requieren mano de obra más idónea con el fin de evitar el desplazamiento de trabajadores a áreas más interesantes desde el punto de vista de la productividad. Para el logro de tales objetivos, se posibilitará a los trabajadores la realización de cursos orientados a la formación, capacitación y reconversión de mano de obra mediante el otorgamiento de las facilidades necesarias, licencias, becas y todo otro medio que permita cumplir las metas mencionadas.-

**ART. 89ª: INTERNACIÓN DE FAMILIARES:** en caso de intervención quirúrgica u otras prácticas que impliquen internación de cónyuge y/o hijos, padres del personal a cargo e incorporado a la Obra Social, el trabajador tendrá derecho a una licencia paga extraordinaria paga de cinco (5) días como mínimo y un máximo de veinte (20) días por año calendario; para obtener esta licencia, tendrá que tener un mínimo de seis (6) meses trabajados en la empresa y comprobar el hecho invocado con los respectivos certificados médicos. Así mismo la empresa tendrá derecho a constatar mediante envío de su médico. No serán descontados los beneficios realizados por acuerdos entre partes, Convencionales o Legales. Cuando el trabajador se enferme o tenga que guardar reposo y no tenga con quien notificar, lo hará a través de terceros o presentando nota firmada por éstos; después presentará los certificados médicos, y no será descontado ningún beneficio que cobrara superior a este Convenio.

**ART. 90ª: INGRESO Y EGRESO DEL PERSONAL:** los empleados deberán notificar por escrito al Sindicato, el ingreso y egreso de todo el personal, dentro de los siete (7) días hábiles de ocurrido este; al mismo tiempo, en la notificación constará el nombre y apellido del trabajador, fecha de ingreso, categoría a la cual pertenece; además del sueldo o jornal que percibe.-

**ART. 91ª:** toda empresa con personal a su cargo, al comienzo del año lectivo entregará a todo trabajador con hijos en edad escolar, un veinte por ciento (20%) del Sueldo de Categoría Oficial; el trabajador tendrá que presentar certificado escolar.  
Para este beneficio no será necesario tener antigüedad en la empresa.-

**ART. 92ª: CAMARISTA:** será aquella persona encargada de entregar mercaderías que se encuentren depositadas en cámaras; además tendrá que reponer las mercaderías faltantes; también será el responsable del mantenimiento e higiene de la cámara. Tendrá un equipo compuesto de pantalón, saco y/o campera, gorro y zapatos especiales para cubrirse del frío.-

**ART. 93ª: CANTIDAD DE DELEGADOS:** En los establecimientos que trabajen diez (10) personas como mínimo, deberá contarse con un delegado; y cada cincuenta (50) personas un delegado y un sub-delegado hasta doscientas (200) personas; y desde doscientas una (201) en adelante: un delegado y un sub-delegado cada cien (100) trabajadores. el sub-delegado actúa únicamente en AUSENCIA del delegado.-

En la ciudad de Mar del Plata, Pcia. de Bs. As. República Argentina, el día 05 de Enero de 2007, se celebra este Acuerdo Salarial en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo N° 115/90, entre el **SINDICATO TRABAJADORES ALFAJOREROS, REPOSTEROS, PIZZEROS y HELADEROS, S.T.A.R.P. y H.** Personería Gremial N° 672, con domicilio en la calle ESPAÑA 1555, representada por los Sres. Luis W. ORSI DNI. N° 5.300.761, - Carlos M. VAQUERO, LE. 8.293.261 Héctor O.Rojas DNI. N° 4.988.413, Secretarios General, Gremial y Subsecretario Gremial, respectivamente. – En su carácter de Paritarios designados para estos efectos. Y por el Sector Empresario de la **ASOCIACIÓN de HELADEROS INDUSTRIALES, ARTESANALES y AFINES de MAR DEL PLATA y ZONA de ACTUACIÓN de la Provincia DE BUENOS AIRES** y Empresarios representativos de la actividad que han designado paritarios para estos actuados a los Sres. Carlos D. CANTALUPI, CI. N° 9.091.636 de ENVASES DORE, Jorge L. ALTABE D.N.I. N° 10.798.063 de Helados TIO ANDINO y José Gustavo SIRIMARCO DNI N° 20.254.900 de HELADOS CHINOS de Necochea.- Que fijan domicilio a estos efectos en la calle Constitución N° 6592 de Mar del Plata.-

Ambas partes ratifican que han actuado dentro de las facultades del Art. 78 y 79 del Convenio HOMOLOGADO 115/90 y ante la necesidad de aggiornar las normas del citado Convenio a las nuevas modalidades de comercialización de los productos a estos tiempos, son entre otros los motivos por lo que ambas partes decidieron de común acuerdo presentar para su registro y HOMOLOGACIÓN el presente ACUERDO modificadorio y ampliatorio del CONVENIO COLECTIVO N° 115/90, según redacción que se acompaña en ANEXO N° 1 y ESCALA SALARIAL en ANEXO N° 2.- Y se RATIFICAN por este acto todos los ARTICULADOS y representación en los que específicamente no fuere modificado por esta presentación.-

**EL ANEXO N° 1 contiene:**

Art. 11 – MODIFICADO y AMPLIADO.-	Art. 67 - MODIFICADO
Art. 18 – a) INCORPORADO – AMPLIADO	Art. 85 - RECOMPAGINADO
Art. 20 – MODIFICADO.-	Art. 86 - MODIFICADO
Art. 20 – a) INCORPORADO – AMPLIADO	Art. 88 – MODIFICADO
Art. 34 – a) INCORPORADO	

**EI ANEXO N° 2 contiene:**

LA ESCALA SALARIAL VIGENTE DESDE EL 01/01/2007 CONFORMADA CON LA ABSORCIÓN DEL DECRETO 2004/05 Y DEL 2% QUE RIGIÓ HASTA EL 31/12/2006 Y LA REDACCIÓN DE LAS NUEVAS CATEGORÍAS RESULTANTES DE LO ACORDADO EN ANEXO N° 1.-

Luis W. ORSI  
DNI. N° 5.300.761

Carlos M. VAQUERO  
LE. 08.293.261

Héctor O. ROJAS  
DNI. N° 04.988.413

Carlos D. CANTALUPI  
CI. N° 9.091.636

Jorge L. ALTABE  
DNI. N° 10.798.063

José Gustavo SIRIMARCO  
DNI N° 20.254.900

### **C.C.T. 115/90 - Categorías a incluir o modificar en el Convenio - Heladeros – Anexo N° 1**

**11) APRENDIZ Y/O CADETE:** Se considerará como tal al menor que ingrese entre los 14 y 16 años de edad y realice tareas propias con relación al quehacer para lo cual fue contratado. Cumplirá como máximo con los horarios que las disposiciones legales establecen según la edad. Al cumplir los 18 años automáticamente pasará a percibir la categoría y salarios que el convenio establece para mayores.

- a) Los menores se regirán por la escala SALARIAL y ASCENSOS que en el INCISO ( c ) se establecen; APRENDIZ / CADETE menor desde 14 a 16 años – A SU INCORPORACIÓN – **INGRESANTE** - A PARTIR DEL 6º MES – **COLABORADOR** – A PARTIR DEL 12º MES – **PRACTICO** -
- b) Los Sueldos de categorías establecidas en el inciso (A) se liquidarán proporcional a los horarios cumplidos por los menores según su edad. El trabajador deberá dentro de su horario asignado, a solicitud de su empleador o encargado realizar tareas distintas y/o en otros sectores.
- c) La precedente escala de ascenso salarial para los trabajadores temporarios en cada temporada significará una categoría al margen de los meses trabajados en c/u.

**18- A) MANTENIMIENTO O MAESTRANZA:** Se considera personal de Mantenimiento o Maestranza, al TRABAJADOR que realiza tareas en general atinentes a las reparaciones, aseo y limpieza del establecimiento mantenimiento de maquinarias, instalaciones, muebles y útiles. Se incluirá también en esta categoría al personal que realice tareas varias sin afectación determinada. El personal incluido en esta categoría no estará obligado a realizar tareas con conocimientos técnicos que impliquen una mejor categoría.

- a) **INGRESARÁ** con la categoría de **Maestranza Inicial** hasta el 6º mes y **Maestranza** desde el 7º mes, según los Sueldos vigentes que establezca el Convenio.
- b) Los trabajadores contratados temporariamente ascenderán automáticamente una categoría de las establecidas precedentemente por cada temporada al margen del tiempo trabajado en cada una.
- c) El empleador deberá proveerle de los elementos necesarios para realizar las tareas requeridas y/o herramientas. De la misma manera, deberá proveerle los elementos de seguridad personal correspondientes.-

**20) CONDUCTOR – DE REPARTO:** Será el trabajador responsable de la conducción y buen uso del bien de transporte que la empresa, le asigne realizando también las tareas de carga y descarga de las mercaderías transportadas y su respectiva cobranza, cuando así se lo requiera. Para estar comprendido en esta categoría, deberá tener habilitado el registro de conducir correspondiente. El trabajador deberá dentro de su horario asignado, realizar a solicitud de su empleador o encargado tareas distintas y/o en otros sectores.

**20 - A) REPARTIDOR A DOMICILIO:** Será el trabajador responsable del reparto de los productos al domicilio de los clientes, ya sea a pie, en bicicleta, en ciclomotor, en moto o automotor, provisto de los elementos de higiene y seguridad que correspondan; para los repartos en motos, ciclomotores o automotor, deberá contar con el Carnet habilitante para ello y el vehículo contará con los seguros respectivos. Asimismo, deberá encargarse del mantenimiento y buen estado del medio de locomoción que se le ha asignado. A solicitud del responsable realizará también la cobranza de la venta de la mercadería entregada.

a) Se le fija una remuneración salarial mensual básica con Categoría de REPARTIDOR A DOMICILIO de la Escala Vigente. El trabajador deberá dentro de su horario asignado, realizar a solicitud de su empleador o encargado tareas distintas y/o en otros sectores.

b) **JORNADA MINIMA:** Deberá ser contratado con una jornada laboral mínima de tres (3) horas diarias y tres (3) veces por semana, siendo su remuneración según categoría indicada en el inciso (a) la proporcional a las horas trabajadas.- Calculadas sobre un sueldo dividido por 200 hs.

c) El vehículo podrá ser provisto por la empresa o por el mismo empleado, acordándose en este último caso por escrito las condiciones contractuales y económicas que de ninguna manera pueden afectar la remuneración o categoría del mismo. En todos los casos, sea en vehículo provisto por la empresa o por el trabajador, será el empleador quien deba contratar y pagar un seguro de responsabilidad civil frente a terceros por el uso del vehículo en la vía pública durante su jornada laboral y la aseguradora de riesgos del trabajo respecto al trabajador.

d) Si el vehículo es provisto por la empresa, esta será la encargada de mantener el mismo en buen estado de mantenimiento y conservación, y cuando sea provisto por el trabajador, este será quien deba mantener el mismo en condiciones aptas para su destino, pudiendo acordar las condiciones contractuales y económicas con su empleador, conforme lo detallado en el inciso anterior.- Si el vehículo es provisto por la empresa, el trabajador podrá negarse a utilizarlo cuando el vehículo a su criterio y probado fehacientemente no se encuentre en condiciones de uso en la vía pública.

**34 – A) AUXILIAR DE PEDIDOS:** Será designado con esta categoría el empleado responsable de la atención de los pedidos realizados por los clientes en la solicitud de los productos de la empresa, por medio de conmutadores, líneas telefónicas, telefax, computadoras. E-mail o personalmente, y distribuirá y supervisará las tareas de reparto, de facturación y cobranza de los productos remitidos, como así la rendición ante un superior correspondiente.

a) Se le fijará una remuneración salarial básica a la categoría de Auxiliar de Pedidos en la escala vigente. El trabajador deberá dentro de su horario asignado, a solicitud de su empleador o encargado realizar tareas distintas y/o en otros sectores – percibirá su sueldo proporcional a las jornadas horarias que realice.

**ART. 67º: MÍNIMO PROFESIONAL:** El escalafón de categorías redactado en este Art. se tendrán como mínimas profesionales y mantendrán las diferencias porcentuales entre sí y sobre la BASE de la CATEGORÍA INICIAL que resultará siempre un quince por ciento (15%) más sobre el SALARIO MÍNIMO VITAL y MÓVIL o sobre la CATEGORÍA INICIAL, toda vez que esta sea actualizada por aplicación de LEYES – DECRETOS O ACUERDOS SALARIALES, se mantendrán los porcentajes en más que a cada CATEGORÍA restante le corresponda, según el siguiente ESCALAFON:

**ART. 85º: APORTES EXTRA SINDICALES:** Las empresas aportarán mensualmente el dos por ciento ( 2 %) del total de las remuneraciones salariales y aguinaldos normales y habituales que perciba cada trabajador comprendido en la Actividad del Convenio y en concepto de Aporte extrasindical que la Entidad destinará exclusivamente a mejorar y/o ampliar los servicios y/o beneficios Turísticos, Culturales, Deportivos, Sociales, Previsionales, etc.. Estos importes serán depositados dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado, en la CUENTA EXTRA SINDICAL S.T.A.R.P. y H., que la Entidad tendrá habilitada en Banco Oficial según las disposiciones legales vigentes establecen.-

**ART. 86º:** Las Empresas que componen la ACTIVIDAD del presente CONVENIO reconocen la importancia del sistema ASISTENCIAL SOCIAL y ASUMEN el concepto SOLIDARIO de los ARTS. 83 – 85 – 87 y 88 de este CONVENIO y a los efectos de no producir una desigualdad asistencial social para los trabajadores que no cumplen horarios completos se establece.-

a) Las Empresas que implementen tareas en horarios y jornadas inferiores a las normales y esos

Empleados perciban Pagos de Salarios por debajo de los BÁSICOS DEL CONVENIO cualquiera sea la cifra abonada al trabajador, en todos los casos se aportarán las CONTRIBUCIONES EMPRESARIAS que indican los arts. 83 – 85 – 87 y 88, de este CONVENIO sobre la DIFERENCIA SALARIAL a los BÁSICOS VIGENTES según la CATEGORÍA del trabajador efectuando los DEPOSITOS en las CUENTAS BANCARIAS respectivas.

b) Estarán exceptuados de los aportes que establece el inciso (A) las Empresas que aporten lo normado por los Arts. del Convenio indicados, sobre los Sueldos básicos vigentes en jornadas completas.

**ART. 88°: CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL:** Los empresarios se comprometen a apoyar, programas de formación profesional, contribuir y colaborar con los programas de igual índole que encare o realice la asociación profesional S.T.A.R.P y H de los trabajadores suscriptos en la presente Convención Colectiva de trabajo a los fines de la capacitación técnica del trabajador y del nivel de productividad. Para tales fines las Empresas APORTARÁN el uno por ciento ( 1%) del total de las remuneraciones salariales y aguinaldos que perciba cada trabajador comprendido en la ACTIVIDAD de este Convenio.- Estos importes serán depositados dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado, en la CUENTA EXTRA SINDICAL S.T.A.R.P. y H., ( Ítem. CAPACITACIÓN = 1%), que la Entidad tendrá habilitada en Banco Oficial según las disposiciones legales vigentes establecen.-

Luis W. ORSI

Carlos M. VAQUERO

Héctor O. ROJAS

DNI. 5.300.761

LE. 8.293.261

DNI. 4.988.413

Carlos D. CANTALUPI  
CI. N° 9.091.636

Jorge L. ALTABE  
DNI. 10.798.063

José Gustavo SIRIMARCO  
DNI. N° 20.254.900