

PIZZEROS

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO:

ACTIVIDAD PIZZERÍAS, SANDWICHERÍAS Y 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 12 días del mes de Abril de 1991. -

PARTES INTERVINIENTES: en la Ciudad de Mar del Plata, Partido de General Pueyrredón de la Provincia de Buenos Aires, a los doce días de Abril de 1991, 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° 005 Bis/90, Señores: RASO, Gerónimo, TORCIVIA, Alejandro, RUSILLO, Francisco, CAMPANA, Vicente y CROS, Augusto G., por el Sector Empresario, y los Señores: ORSI, Luis W., GARCÍA, Eutiquio E., VAQUERO, Carlos M., PARKS, Hugo y MIGUEZ, Oscar, por el Sector Sindical, quienes en conjunto vienen a suscribir y ratificar el TEXTO ORDENADO de la Convención Colectiva de Trabajo para la ACTIVIDAD PIZZERÍAS, SANDWICHERÍAS Y AFINES, según constancias obrantes en el Expte. N° 84.111/89 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 de: Pizzerías, Sandwicherías, Choricerías, Rotiserías, Casas de Empanadas, Comidas para llevar, de Picadas, de elaboración de Productos Alimentarios, Churrerías, Panquequerías, Chocolaterías, Confiterías y/o Casas de Té con Repostería y Casas de Servicios Rápidos de Fiestas, Agasajos y/o Casas 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 (2.000) 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 la Actividad Pizzerías, Sandwicherías, Choricerías, Rotiserías, Casas de: Empanadas, Comidas para llevar, de Picadas, de elaboración de Productos Alimentarios, Churrerías, Panquequerías, Chocolaterías, Confiterías y/o Casas de Té con Repostería y Casas de Servicios Rápidos de Fiestas, Agasajos y/o Casas 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 01/04/1991 al 31/03/1993, 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. 3º: 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. 4º: 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. 5º: 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 artesanal y permanente, y los Oficiales que las realicen serán considerados Oficial especializado.-

ART. 6º: 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. 7º: 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. 8º: ESCALA DE CAPACITACIÓN: todo trabajador mayor de dieciséis (16) años que ingrese sin conocimiento ni práctica a realizar tareas en ventas, deberá cumplir la escala de capacitación siguiente: **INICIAL EN VENTAS:** desde su ingreso hasta el tercer (3º) mes.- **PRÁCTICO EN VENTAS:** desde el cuarto (4º) al sexto (6º) mes. **AUXILIAR EN VENTAS:** Desde el séptimo (7º) hasta el décimo (10) mes. **VENDEDOR:** desde el undécimo (11º) 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 en 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 Cocinero o Pizzero o Rotisero o Licorista o Saladitero o Chocolatero.-

ART. 13ª: SEGUNDO MAESTRO: el trabajador de categoría Oficial que se desempeñe en tareas de: Sandwichero, o Saladitero, o Repostero, o Facturero, o Pizzero, o Rotisero, y secunde al Maestro en forma permanente con responsabilidad de sección y/o los ayudantes a su cargo, serán considerados Segundo Maestro; en igual categoría estará el Oficial que reemplace transitoriamente al Maestro.-

ART. 14ª: OFICIAL: se considerará Oficial, al trabajador que realice permanentemente trabajos de base en la sección a la cual pertenece, siendo el responsable del ayudante a su cargo.-

ART. 15ª: OFICIAL HORNERO: se considera como tal, al trabajador responsable de la cocción de mercaderías en todos aquellos hornos que no sean de línea.-

ART. 16ª: 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.-

ART. 17ª: AYUDANTE: será considerado aquel trabajador que realice tareas con injerencia directa en trabajos varios y/o complementarios en las secciones o en general.-

ART. 18ª: 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. 19ª: 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. 20ª: 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. 21ª: 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. 22ª: 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. 23ª: 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 General.-

ART. 24ª: SUPERVISORES Y/O ADICIONISTAS: será considerado en tal categoría, el Trabajador que realice tareas de supervisión o fiscalización en forma permanente, en una o más secciones a saber: entrada y/o salida de mercaderías; cantidad, calidad y tipo de mercaderías en existencia; empaque y/o expedición y adiconista o facturista de la mercadería que se expenda en los locales y/o salones de venta de la empresa.-

ART. 25ª: 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 no exista Maestro.-

ART. 26ª: ENCARGADO 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, y percibirá un sueldo equivalente a un cinco por ciento (5%) más que el Encargado de Sección.-

ART. 27ª: CAJERO Y/O ADICIONISTA: 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. 28ª: 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, entrada y salida de personal del establecimiento y a grupos de personal que no conformen una sección.-

ART. 29ª: 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 sobre la remuneración básica que perciba mensualmente, y en concepto de responsabilidad de caja.-

ART. 30ª: AUXILIAR EN VENTA: será el trabajador que realice tareas ligadas a la venta, empaque, tipificación, ordenamiento y/o colabore en la venta de mercaderías.-

ART. 31ª: ADMINISTRATIVO: se considerará al trabajador responsable por su capacidad en las tareas básicas de administración, sujetas a la dirección general.-

ART. 32ª: AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y/O TELEFONISTA: será el trabajador que realice trabajos directos en relación a la administración, bajo la dirección del principal correspondiente.-

ART. 33ª: MOZO MOSTRADOR: será la categoría que se le asigne al trabajador que realice las distintas tareas detrás del mostrador: ordenamiento, preparado, alcance, disposición de los productos, y/o enceres que le sean requeridos or los Mozos de Salón y/o Camareras.-

ART. 34ª: MOZO MOSTRADOR CON ATENCIÓN AL PÚBLICO: será la categoría que se le asigne al trabajador que realice las distintas tareas enunciadas en el Art. anterior, pero con atención directa al público consumidor en mostrador.-

ART. 35ª: MOZO DE SALÓN Y/O CAMARERA: será la categoría que se le asigne al trabajador/ra que realice las tareas de atención de clientes en los servicios de mesas en los salones y/o espacios destinados para tales fines y tendrá a su cargo siempre un mínimo de cinco (5) mesas.-

ART. 36ª: EVENTUALES: se considerará trabajador eventual, aquel que sea contratado directamente por la Empresa para la satisfacción de servicios y/o tareas extraordinarias y/o transitorias de acuerdo a las exigencias previstas o no de demanda y/o promoción y solo cuando el vínculo comience y termine con la concreción de

la tarea, la ejecución del acto o la prestación del servicio. El empleador que pretenda que el Contrato invista esta modalidad tendrá a su cargo la prueba de su aseveración.

- a) El personal comprendido en tales tareas, podrá ser contratado en cualquier momento dentro de las normas y periodos que la legislación tipifica. _
- b) Este personal tendrá todos los beneficios provenientes del Convenio, su categorización laboral y los que le otorga la legislación vigente.-

ART. 37ª: PERSONAL TEMPORARIO: se entiende por personal temporario a aquel que es contratado para trabajar durante los meses que corren 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.

- a) A todo trabajador que no se le otorguen los días efectivamente trabajados que fija este artículo, se le deberán abonar los días caídos restantes hasta completar la garantía correspondiente.-

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.

- a) Al finalizar cada temporada, conjuntamente con el total de sus haberes se le liquidará el aguinaldo y las vacaciones proporcionales correspondientes.
- b) 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.
- c) El personal temporario deberá ser notificado al finalizar cada temporada por la empresa mediante nota previa duplicada que el trabajador firmará, donde constará que deberá solicitar plaza antes del treinta (30) de Noviembre del año correspondiente, mediante telegrama respectivo. La empresa deberá contestar por la misma vía dentro de los diez (10) días de recibido, consignando fecha de iniciación de tareas en la plaza correspondiente.
- d) 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.
- e) Si por razones ajenas a las partes, no se restableciera la relación contractual en los términos fijados por este Art. y subsistiera la disponibilidad del trabajo, y el trabajador se presentara a cumplir taras dentro de las 72 hs. de la fecha igual que ingresó en la temporada próxima anterior, podrá incorporarse y gozará del total de días trabajados garantizables respectivos.
- f) Si la empresa no cumpliera con la previa notificación fehaciente que obliga el inciso c) de éste Art., el trabajador quedará liberado de lo normado precedentemente y se regirá por el Art. 98 de la Ley 20744 (T.O.); igual caso si el trabajador no se presentara en los términos del inciso e). -

ART. 40ª: GARANTÍA DE TRABAJO: al personal efectivo comprendido en este Convenio, se le asegurarán mínimo de veinte (20) días de trabajo por mes en el periodo del 1º de Mayo y el 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.-

ART. 43^a: 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 menor carga de familia para suspenderlo. Las suspensiones deberán ajustarse a los periodos y términos que establecen las leyes y reglamentaciones en vigencia.-

ART. 44^a: 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.

ART. 45^a: 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. 46^a: HORARIOS NOCTURNOS: los establecimientos que por las excepciones legales puedan cumplir tareas habituales en horarios nocturnos, (entre las 22 y las 6 horas), abonarán al personal en tales horas un recargo del diez por ciento (10%) más sobre el valor que le corresponda según la categoría o tareas de cada uno; los trabajadores que realicen turnos rotativos semanales, percibirán el diez por ciento (10%) más en las jornadas nocturnas.

ART. 47^a: DESCANSO SEMANAL: todos los trabajadores involucrados en el presente Convenio que deban prestar servicios en tareas o establecimientos comprendidos en las excepciones de otorgar el descanso semanal en sábados y domingos, gozarán estos en un día y medio (1 1/2) corridos en días hábiles; se podrán acordar con el empleados otras formas de otorgamiento de dichos descansos siempre que estos acuerdos no disminuyan los beneficios mínimos que establece este Convenio y las leyes y/o disposiciones vigentes. El trabajador será el que dispondrá si desea o no trabajar en sus descansos y sea cual fuere el establecimiento o tarea; en caso de trabajarlos, como mínimo se le abonarán tales jornadas con el doscientos por ciento (200%) más de los que corresponda y/o perciba.-

ART. 48^a: FERIADOS NACIONALES: los días feriados nacionales obligatorios serán los establecidos en el régimen legal. Todo trabajador que deba prestar servicios por estar incluido el establecimiento en las excepciones previstas en normas legales, cobrarán la suma diaria que tengan asignadas más una cantidad igual. La disposición del trabajador estará comprendida en el Art. 203 Ley 20744 (T.O.).-

ART. 49ª: DÍAS NO LABORABLES: en los días determinados no laborables, él trabajarlos será optativo para la empresa; los trabajadores que deban prestar servicios percibirán el salario simple. En caso de optar el empleador como día no trabajado, el jornal será igualmente abonado al trabajador.-

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 deba prestar servicios, cobrará la suma que tenga asignada más una cantidad igual. La disposición del trabajador estará comprendida en el Art. 203 Ley 20744 (T.O.).-

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

- a) De 14 días corridos cuando su antigüedad en el empleo sea de un año.
- b) De 15 días corridos cuando su antigüedad en el empleo sea de 2 años.
- c) De 16 días corridos cuando su antigüedad en el empleo sea de 3 años.
- d) De 17 días corridos cuando su antigüedad en el empleo sea de 4 años.
- e) De 18 días corridos cuando su antigüedad en el empleo sea de 5 años.
- f) De 21 días corridos cuando su antigüedad en el empleo sea mayor de 5 años y no exceda de 10 años.
- g) De 28 días corridos cuando su antigüedad en el empleo sea mayor de 10 años y no exceda de 20 años.
- h) De 35 días corridos cuando su antigüedad en el empleo exceda los 20 años.
- i) 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 permanente; 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.

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 o superar 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:

- 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.
- 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.
- 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.-

ART. 67ª: ESCALAFÓN DE CATEGORÍAS - MÍNIMO PROFESIONAL: Las escalas de categorías redactadas posteriormente se tendrán como MÍNIMAS PROFESIONALES y mantendrán las diferencias porcentuales entre sí y sobre la base de la **CATEGORÍA INICIAL** que resultará ésta, siempre un trece por ciento (13%) más sobre el Salario Mínimo Vital Vigente o la actualización por Ley – Decreto y/o Acuerdos que incrementen Dicha Categoría **INICIAL**, base del siguiente ESCALAFON:

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

Encargado General: Convencional con 30% más que Oficial *				
Maestro: Repostero o Cocinero o Licorista o Pizzero: Convencional con 20% más que Oficial *				
Encargado de Sección	Sobre Inicial un 45% más			
Segundo Maestro: Parrillero o Minutero o Rotisero o Sandwichero o Facturero o Pizzero	“ “ “ 45% “			
Oficial Especializado o Empastador	“ “ “ 40% “			
Adicionista o Supervisor	“ “ “ 40% “			
*Oficial, Hornero o Sandwichero o Saladitero o Pizzero	“ “ “ 34% “			
Mozo de Salón y/o Camarera	“ “ “ 34% “			
Mozo mostrador con atención al público	“ “ “ 30% “			
Recepcionista o Control o Chofer	“ “ “ 28% “			
Mozo Mostrador o Medio Oficial o Sobador o Moldeador.....	“ “ “ 26% “			
Ayudante o Cortador o Picadillero	“ “ “ 25% “			
Sereno	“ “ “ 23% “			
Peón o Lavacopas o Empaquetador.....	“ “ “ 6% “			

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

Encargado General: Convencional con un 20% más que el Administrativo *				
Encargado/a de Sección.....	Sobre Inicial un 45% más			
*Administrativo/a	“ “ “ 39% “			
Cajero/a	“ “ “ 36% “			
Auxiliar Administrativo / va	“ “ “ 28% “			
Vendedor a partir del 11ª mes	“ “ “ 24% “			
Auxiliar en Ventas del 7ª al 10ª mes	“ “ “ 12% “			
Práctico en Ventas del 4ª al 6ª mes	“ “ “ 6% “			
Inicial en Ventas hasta el 3ª mes	Sobre al Salario Mínimo Vital un 13% más			

c) Los importes salariales vigentes son los consignados en el ANEXO N° 1 que integran este CONVENIO a todos los efectos CONVENCIONALES y/o legales que las disposiciones establecen.-

d) Los importes salariales fijados por este Convenio se actualizarán posteriormente, en las condiciones acordadas precedentemente en este Artículo o también toda vez que la inflación del costo de vida P.C. publicado por el I.N.D.E.C., supere el cinco por ciento (5%), se ajustará mensualmente, y si no supera dicho porcentaje se ajustará bimestralmente; en ambos casos la actualización resultará acumulando la inflación del o los meses próximos anteriores; en él supuesto que el costo de vida P.C. supere en un mes el diez por ciento (10%), las partes PARITARIAS DE ESTE CONVENIO se reunirán automáticamente a los efectos de implementar los nuevos valores salariales.-

e) Los aumentos otorgados por Leyes – Decretos o Acuerdos en Sumas fijas, no implicarán mantener las diferencias porcentuales entre categorías, ni las actualizaciones salariales precedentemente establecidas implicarán la duplicidad de mejoras, y si se estará siempre en la fórmula que más favorezca al trabajador, según el principio de la Ley.-

f) Así mismo los porcentajes por antigüedad establecidos por ésta Convención Colectiva de Trabajo, deberán proporcionalmente abonarse sobre los sueldos y/o jornales así ajustados.-

g) En el supuesto que la inflación arroje índices negativos, no se descontarán de los Salarios Vigentes, pero si se acumularán para descontarse en el próximo incremento que se establezca según el inciso d). -

ART. 68ª: TITULOS: todo trabajador que posea título de los acordados por la Enseñanza Nacional, Provincial, Municipal y/o Privada, reconocida por los organismos competentes y en sus tareas y/o categorías le sean útiles y se utilicen en tal función, percibirán un cinco por ciento (5%) más sobre su sueldo categoría, previa presentación del certificado respectivo; cuando el título sea equivalente y parte de su categoría, percibirá un diez por ciento (10%) más sobre su sueldo categoría.-

ART. 69ª: ADICIONAL: el trabajador que se desempeña 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. 70ª: ASCENSOS RETRIBUTIVOS:

- a) Todo trabajador de categoría Mozo Mostrador, Ayudante, Control, Mozo de Salón o Camarera, Oficial, Medio Oficial, que en la empresa cumpla tres (3) años y/o treinta y seis (36) meses realizando tareas en dichas categorías, pasará a partir de ese momento a percibir un tres por ciento (3 %) más de retribución, calculado éste sobre el básico de su respectiva categoría, en CONCEPTO DE RETRIBUCIÓN POR CARGO; 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, AUNQUE CONTINÚE EN Categoría Peón.
- 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. 69ª: HORAS EXTRAS: las horas extras que excedan de la jornada legal de trabajo, serán extras y se abonarán de la siguiente forma:

- a) En todo tipo de establecimiento las horas extras realizadas en jornadas DIURNAS se abonarán en días hábiles con un recargo del cincuenta por ciento (50%) y en los días FERIADOS – DOMINGOS Y SÁBADOS después de las 13 hs. se abonarán con un recargo del cien por ciento (100%), según las normas legales vigentes.
- b) Las horas extras realizadas en horarios NOCTURNOS se abonarán en fechas HÁBILES con un recargo del setenta por ciento (70%) y en fechas de FERIADOS – DOMINGOS Y SÁBADOS después de las 13 hs. con un recargo del ciento veinte por ciento (120%). -

ART. 72ª: ESCALA DE ANTIGÜEDAD: todo trabajador que contase en la empresa con un (1) año de antigüedad, percibirá a partir de ese momento un adicional del dos por ciento (2%) más sobre su sueldo normal, e igual porcentaje por cada año posterior hasta el quinto (5º) año cumplido y a partir del 6º año cumplido un uno por ciento (1%) al 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 en cada una, como de seis (6) meses, para acumular que escala de antigüedad le corresponde. Esta norma solo rige para determinar al trabajador temporario que porcentual de antigüedad se le debe abonar.

ART. 73ª: BONIFICACIÓN POR RETIRO: todo Trabajador que por razones particulares resuelva por su propia voluntad retirarse de la empresa y contase en ese momento con una antigüedad mínima de cinco (5)

años, tendrá derecho a percibir una gratificación por parte de la empresa, porcentual y equivalente del total del sueldo que perciba en el momento del distracto, según el siguiente detalle:

- 1º) con 5 años de antigüedad una gratificación del 25% del Sueldo.
- 2º) con 10 años de antigüedad una gratificación del 50% del Sueldo.
- 1º) con 15 años de antigüedad una gratificación del 75% del Sueldo.
- 1º) con 20 años de antigüedad una gratificación del 100% del Sueldo.

ART. 74ª: MEJORAS: todas las mejoras que hubieran 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. 75ª: ASIGNACIONES FAMILIARES: el empleador abonará los importes que determinen las normas legales vigentes en la materia.-

ART. 76ª: 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 de antigüedad que tenga que incorporarse al servicio militar obligatorio, percibirá por el tiempo que permanezca en el mismo, el veinte por ciento (20%) 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) Los establecimientos otorgarán un (1) día de permiso pago al personal que tuviera que mudarse de vivienda, con excepción de aquellos que vivan en pensión u hotel, esto se abonará previo certificado o constancia válida del nuevo domicilio.
- h) Todo trabajador que done sangre, tendrá derecho a gozar un (1) día de licencia pago, debiendo comunicarle previamente al empleador y presentando posteriormente certificado médico o de la institución donde fue atendido.
- i) 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.
- 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 c) 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, a excepción de las fijadas por el inciso i). –
- k) 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 1º de Mayo y el 15 de Noviembre de cada año. Las empresas otorgarán 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.

CAPÍTULO VI - REPRESENTACIÓN GREMIAL - SISTEMAS DE RECLAMACIONES

ART. 77ª: 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. 78ª: 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 estos 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. 79ª: COMISIÓN PARITARIA: las partes resuelven crear una Comisión Paritaria, la que será integrada por dos miembros titulares y un suplente, por cada una de las partes, empresaria y obrera, la que será presidida con voz y voto por un funcionario del organismo de 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. 80ª: CONTROL Y APLICACIÓN: las relaciones de trabajo entre las empresas y sus dependientes se regirán 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. 81ª: 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.

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. 82ª: CERTIFICADOS: las empresas otorgarán a todo trabajador a su retiro, sea este temporario o efectivo, un certificado que especificará su período trabajado 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. 83ª: 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. 84ª: 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 vigentes.-

ART. 85ª: 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. 86ª: 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 Sindical 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 establecidas.-

ART. 87ª: 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 establecidas.-

ART. 88ª: 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. 89ª: 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. 90ª: APLICACIÓN: todos los artículos, cláusulas y condiciones precedentemente establecidas, son de aplicación a todos los trabajadores en general en los establecimientos comprendidos en la actividad de éste Convenio y en su zona de aplicación.-

ART. 91ª: CONDICIÓN: los sueldos y/o jornales correspondientes a los trabajadores comprendidos en éste Convenio, según escalas de categorías respectivas, que se redactan adjunto y a continuación identificadas como: Anexo N° 1 RAMA PIZZERÍA, SANDWICHERÍAS Y AFINES, forman parte e integran éste Convenio a todos los efectos convencionales y/o legales en vigencia. No siendo para más, previa lectura que las partes por la presente, suscriben como ratificación de lo actuado, en prueba de conformidad y para constancia por ante el Presidente de la Comisión Paritaria que CERTIFICA.-----

En la ciudad de MAR DEL PLATA a los 18 días del mes de
Noviembre /05, comparecen ante mí: ZULEMA ISABEL DE
CHAVEZ, FUNCIONARIA DE ESTA AGENCIA TERRITORIAL
DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD

SOCIAL, las representaciones GREMIAL Y EMPRESARIA que por
EXPTE. N° 247549/05 se formalizaron; el S.T.A.R.P.Y H. – PERSONERÍA GREMIAL N° 672 designo
el 28/06/05 para estas actuaciones a los Señores: LUIS W. ORSI, D.N.I. N° 5.300.761 Y CARLOS M.
VAQUERO, L.E. N° 8.293.261 – Secretarios GENERAL Y GREMIAL respectivamente, como
PARITARIOS según ART. 79º del CONVENIO y por el SECTOR EMPRESARIO los señores:
ANALIA USAI, D.N.I. N° 16.923.333 – SERGIO MIGUEL MAZZA, D.N.I. N° 14.425.277 Y AVEDIS
SAHAKIAN, D.N.I. N° 92.630.993, designados PARITARIOS por presentación en estos actuados por
nota del 04/10/05 y representando a la SECRETARÍA PIZZEROS de la ASOCIACIÓN
EMPRESARIA HOTELERA GASTRONOMICA de MAR DEL PLATA, con el patrocinio letrado del
DR. CARLOS GABRIEL PRESTI, D.N.I. 20.330.743 - TOMO 7 – FOLIO 104 - COLEGIO DE
ABOGADOS DE MAR DEL PLATA, ambas representaciones convalidadas y reconocidas de partes
cumplen con las obligaciones que la LEY 14.250 y disposiciones vigentes establecen y exponen que
considerando las sucesivas normas dictadas por el Poder Ejecutivo Nacional con implementaciones
de asignaciones no remunerativas de carácter alimentario, más las resoluciones del Ministerio de
Economía en cuanto al salario mínimo vital y móvil, y las discrepancias de las partes en la
interpretación del art. 67º del Convenio Colectivo de Trabajo 168/91, crearon 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 ulterior HOMOLOGACION el presente ACUERDO modificatorio
y ampliatorio del CONVENIO COLECTIVO N° 168/91 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 REPRESENTACION que el CONVENIO 168/91 contiene y que
mantienen su VIGENCIA en lo que específicamente no fuere modificado.

EL ANEXO (1) CONTIENE:

ART. 18º - MODIFICADO Y AMPLIADO

“ 33º - AMPLIADO

“ 36º - MODIFICADO Y AMPLIADO

“ 38º - MODIFICADO

ART. 40º - AMPLIADO

“ 67º - MODIFICADO Y AMPLIADO

“ 87º - MODIFICADO

“ 89º - MODIFICADO Y AMPLIADO

EL ANEXO (2) CONTIENE:

ART. 67º - ESCALA SALARIAL VIGENTE DESDE EL 01/10/05 CONFORMADA CON LA ABSORCION DE LOS DECRETOS 392/03, 1347/03 Y 2005/04 Y DE TODO AUMENTO QUE POR LEY O DECRETO SE FIJARE HASTA EL 31/12/05. -

MAZZA, Sergio Miguel

USAI, Analia

ORSI, Luis Walter

SAHAKIAN, Avedis

VAQUERO, Carlos M.

ANEXO I - C.C.T. 168/91

Art. 18º: CHOFER: El trabajador responsable de la conducción del VEHÍCULO que la EMPRESA tenga habilitado para los traslados permanentes de MERCADERÍA y/o BIENES tendrá la CATEGORÍA CHOFER, con la obligación de tener habilitado el registro de conducir correspondiente. Deberá colaborar en las tareas de carga y descarga de las MERCADERÍAS o BIENES que transporte.

1) **REPARTIDOR o DELIVERY:** Será el trabajador encargado del reparto de los productos al domicilio de los clientes, ya sea a pié, 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 equivalente a la Categoría de Ayudante de la Escala Salarial 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) **MÍNIMO:** Deberá ser contratado con una jornada laboral mínima de tres (3) horas diarias y tres (3) veces por semana, siendo su remuneración indicada en el inciso a) la proporcional a su categoría.
- 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 perfectas condiciones de uso en la vía pública.

Art. 33°: MOZO MOSTRADOR: Será la categoría que se le asigne al trabajador que realice las distintas tareas detrás del mostrador: ordenamiento, preparado, alcance, disposición de los productos, y/o enceres que le sean requeridos por los Mozos de Salón y/o Camareras.-

1) EMPLEADO TELEMARKETER

Será designado con la Categoría de TELEMARKETER al Empleado responsable de la atención de los pedidos realizados por los clientes en la solicitud de los Productos de la Empresa por el medio de Conmutadores, líneas telefónicas, telefax, computadoras, e-mails o personalmente, y distribuirá y supervisará la tarea de los repartos, de la facturación y cobranza de los productos remitidos, como así la rendición ante su superior correspondiente.

- a) Se le asigna un sueldo equivalente a la Categoría MOZO MOSTRADOR y PROPORCIONAL a su jornada laboral. Este trabajador deberá dentro de su horario, realizar a solicitud de su empleador o encargado tareas distintas o en otros sectores.
- b) MÍNIMO: Deberá ser contratado con una jornada laboral mínima de tres (3) horas diarias y tres (3) veces por semana, siendo su remuneración indicada en el inciso a) la proporcional a su categoría.
- c) En aquellas Empresas que por su amplitud de demanda sea necesario más empleados de estas categorías el empleador dispondrá según considere conveniente, designar un responsable de todas estas tareas y de ese personal y se le asignará la Categoría de SUPERVISOR, que establece el Convenio.

EVENTUALES Y/O TRABAJO PARCIAL

Art. 36°: Las Empresas podrán contratar en cualquier época del año trabajadores para cubrir excepcionalmente, telemarketing, repartos, francos, vacaciones, licencias, eventos, situaciones especiales o por mayor demanda discontinua de su actividad, tipificando a tales empleados por las tareas realizadas con la categoría y salarios según Convenio.

- a) En el período anual fuera del ciclo temporada de verano tendrán prioridad los trabajadores TEMPORARIOS para ocupar las plazas y/o tareas discontinuas que por este artículo se establecen.
- b) Las horas o jornadas realizadas se pagarán extendiendo el recibo de Ley respectivo. Estos jornales serán abonados como mínimo, con un recargo del 10 % más sobre su valor hora o día según los sueldos mensuales básicos de Convenio vigente, divididos en 25 jornadas o 200 hs.
- c) Las Empresas podrán tener empleados en estas condiciones hasta un máximo del 30 % del total del personal de plantilla de la empresa y según las disposiciones legales establecen (ART. 92° TER. 99 y 100 L.C.T.) y con ajuste a estas normas convencionales de la actividad.
- d) Estos trabajadores serán siempre contratados por escrito, con expresión de causa que justifique el régimen. Al cesar cada relación y como liquidación final el trabajador percibirá los salarios que

hubiera devengado, los importes proporcionales por sueldo anual complementario y por vacaciones no gozadas cuando estas correspondieren.

- e) Los trabajadores contratados bajo estas modalidades no podrán realizar horas extraordinarias salvo causas mayores, los empleados que cuenten con reiteración de contratos en estas condiciones tendrán prioridad para ocupar las vacantes a tiempo completo que se produjeran en la empresa.

ART. 38°: GARANTÍA TEMPORARIA: A todo personal temporario que comience sus tareas antes del 30 de noviembre de cada año, se le garantizarán como mínimo noventa (90) días de trabajo. Si comienza después y hasta el 20 de diciembre, trabajará como mínimo setenta y cinco (75) días. Si comienza después y hasta el 10 de enero, trabajará como mínimo sesenta (60) días. Si comienza después y hasta el 30 de enero, se le garantizarán cuarenta y cinco (45) días de trabajo. Las precedentes escalas mínimas de días trabajados serán corridos y se le otorgarán al trabajador temporario desde que ingrese por primera vez.

- a) A todo trabajador que no se le otorguen los días efectivamente trabajados que fija éste artículo, se le deben abonar los días caídos restantes hasta completar la garantía correspondiente.

Art. 40°: GARANTÍA DE TRABAJO: Al personal efectivo comprendido en éste Convenio, se le asegurará un mínimo de ciento veinte (120) días de trabajo en el período que va del 1° de Mayo y el 15 de Noviembre de cada año.

PUNTO (1) DISMINUCION LABORAL: Todo trabajador comprendido en las actividades de este Convenio que revista en carácter de permanente en la empresa y continúe trabajando en el período anual comprendido entre mayo y noviembre de cada año podrá realizar tareas en forma discontinua que impliquen horarios o cantidad de jornadas inferiores a las normales de ley, serán liquidadas tales horas o jornadas dividiendo sobre 25 días o 200 hs. del sueldo mensual de su Categoría según la Escala Salarial vigente, más un 10 %.

- a) Las Empresas podrán tener empleados en estas condiciones hasta un máximo del 30 % del total de su plantilla de trabajadores con tareas permanentes y Sueldos de Convenio, a los trabajadores comprendidos en la situación delimitada por este articulado les corresponderá durante los meses de diciembre de un año y abril del año subsiguiente (período de temporada) cumplir trabajo en horario completo con sueldos básicos de convenio como mínimo.

ART. 67°: ESCALAFÓN DE CATEGORÍAS - MÍNIMO PROFESIONAL: Las escalas de categorías redactadas posteriormente se tendrán como MÍNIMAS PROFESIONALES y mantendrán las diferencias porcentuales entre sí y sobre la **CATEGORÍA INICIAL** que resultará ésta, siempre la base del siguiente ESCALAFON:

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

Encargado General: Convencional con 30% más que Oficial *

Maestro: Repostero o Cocinero o Licorista o Pizzero: Convencional con 20% más que Oficial *

Encargado de Sección Sobre Inicial un 45% más

Segundo Maestro: Parrillero o Minutero o Rotisero o Sandwichero o Facturero o Pizzero “ “ “ 45% “

Oficial Especializado o Empastador..... “ “ “ 40% “

Adicionista o Supervisor “ “ “ 40% “

*Oficial, Hornero o Sandwichero o Saladitero o Pizzero..... “ “ “ 34% “

Mozo de Salón y/o Camarera “ “ “ 34% “

Mozo mostrador con atención al público.....	“	“	“	30%	“
Recepcionista o Control o Chofer	“	“	“	28%	“
Mozo Mostrador o Medio Oficial o Sobador o Moldeador.....	“	“	“	26%	“
<u>Ayudante</u> o Cortador o Picadillero	“	“	“	25%	“
Sereno.....	“	“	“	23%	“
Peón o Lavacopas o Empaquetador	“	“	“	6%	“

b) PERSONAL DE ADMINISTRACION Y VENTAS:

Encargado General: Convencional con un 20% más que el Administrativo *

Encargado/a de Sección.....	Sobre	Inicial	un	45% más	
*Administrativo/a	“	“	“	39%	“
Cajero/a	“	“	“	36%	“
Auxiliar Administrativo / va	“	“	“	28%	“
Vendedor a partir del 11 ^a mes	“	“	“	24%	“
Auxiliar en Ventas del 7 ^a al 10 ^a mes	“	“	“	12%	“
Práctico en Ventas del 4 ^a al 6 ^a mes	“	“	“	6%	“
Inicial en Ventas hasta el 3 ^a mes	Sobre el Salario Mínimo Vital un 10% más				

c) **BONOS ALIMENTARIOS:** Se instrumenta la adecuación de un incremento salarial vía utilización de los beneficios sociales normados por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744 art. 103-bis. De esta manera se otorga a todos los trabajadores de la presente Convención Colectiva la entrega de vales alimentarios por un valor mensual de pesos doscientos (\$ 200.-) a c/u como monto fijo para todas las Categorías involucradas en la presente Convención, que cumplan la jornada legal de trabajo a tiempo completo, los trabajadores percibirán en forma proporcional el monto establecido en este artículo, cuando la presentación de servicios cumplida en el periodo de pago correspondiente fuere inferior a la jornada legal establecida por este Convenio. Se implementarán estos pagos (vales) dentro de los mecanismos que las disposiciones legales establecen.-

d) Los importes salariales vigentes son los consignados en el ANEXO N° 2 que integran este CONVENIO a todos los efectos CONVENCIONALES y/o legales que las disposiciones establecen.-

e) **FORMAS DE ACTUALIZACIÓN:** Cuando se fijen incrementos o actualizaciones del SALARIO MÍNIMO VITAL y MÓVIL, y estos importes alcancen a la CATEGORÍA INICIAL, ésta siempre se actualizará en un diez por ciento (10%) más y así quedará establecida la NUEVA BASE INICIAL para el ESCALAFÓN de CATEGORÍAS.

1 – LOS AUMENTOS OTORGADOS POR Leyes – Decretos o Acuerdos en Sumas Fijas, no implicará mantener las diferencias porcentuales entre categorías, ni las actualizaciones salariales precedentemente establecidas implicarán la duplicidad de mejoras. Si posteriormente estos valores fijos se incorporan a los BASICOS se producirá desde ese mismo Acto la actualización de todas las CATEGORÍAS con el escalafón sobre la INICIAL así ajustado.

2 – Toda vez que el COSTO DE VIDA publicado por el I.N.D.E.C. supere en su acumulado el diez por ciento (10%) se ajustará a partir de ese mes vencido las categorías en escalafón siempre sobre la INICIAL así conformadas en el supuesto que el COSTO DE VIDA supere el diez por ciento (10%) en dos meses, las partes PARITARIAS se reunirán automáticamente a convocatoria del Sindicato y a los efectos de fijar los nuevos valores SALARIALES.

f) Así mismo los porcentajes por antigüedad establecidos por ésta Convención Colectiva de Trabajo, deberán proporcionalmente abonarse sobre los sueldos y/o jornales así ajustados.-

ART. 87°: Las Empresas que componen la ACTIVIDAD del presente CONVENIO reconocen la importancia del sistema ASISTENCIAL SOCIAL y ASUMEN el concepto SOLIDARIO de los ARTS. 84-85-86-87-y 88 de este CONVENIO.

- 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 BASICOS DEL CONVENIO cualquiera sea la cifra abonada al trabajador, la Empresa en todos los casos declarará y pagará los APORTES Y CONTRIBUCIONES en los recibos de LEY (de los arts. 84-85-86-88) sobre un mínimo de cien (100) horas mensuales del valor hora de la categoría que el trabajador cumple.
- B) A los efectos de no producir una desigualdad ASISTENCIAL SOCIAL para los trabajadores en su atención y de su familia las Empresas aportarán del total de Sueldos MENSUALES de la DECLARACION JURADA presentada un 2 % para OBRA SOCIAL (art. 84) y un 1 % por los APORTES CONVENCIONALES (arts. 85-86-88), al Sindicato como APORTES EXTRAORDINARIOS supletorios por los Sueldos inferiores del CONVENIO VIGENTE.

ART. 89°: CAPACITACION: Las partes Empresarias y Sindical que configuran con sus representaciones esta Convención Colectiva consideran y reconocen como de interés vital y reciproco para las Empresas y los Trabajadores, adoptar medidas para la CAPACITACION – FORMACION – ACTUALIZACION – ORGANIZACIÓN – DICTADOS DE CURSOS – ESPECIALIZACION – PROFESIONALIZACION – ETC., que programen, dicten o ejecuten las empresas mediante sus representantes y los Trabajadores por intermedio del Sindicato, tendrán así las partes posibilidad de capacitarse y adquirir mayores conocimientos adaptándose a las nuevas tecnologías métodos de operación servicios y optimización del uso de los recursos. Tomando en consideración que las entidades firmantes en su carácter de poderdantes de sus representaciones legitimadas por este acto y en atención de los intereses particulares y generales de los trabajadores y empleadores abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas asociaciones, ambas partes reconocen la necesidad de arbitrar medios idóneos económicos para emprender una labor común individual y/o conjunta que permita concretar dentro de sus áreas de actuación todo tipo de actividad que propicie el cumplimiento la elevación cultural educativa que precedentemente se ha expuesto y que implica en definitiva la defensa de sus respectivos intereses sectoriales.

A tales efectos resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios económicos suficientes que hagan factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento y mantenimiento del propósito enunciado. Se implementa por este acto y articulado un PROGRAMA INTENCIONAL por dos (2) años a partir de su aplicación y con la decisión que al 30/12/08, cualquiera de las partes podrá suspender la vigencia del ART. 89° mediante nota fehaciente a la otra y/o continuará la aplicación hasta que esto ocurra. Por ello es necesario instituir una contribución convencional derivada del total de los Sueldos devengados mensualmente en cada Empresa consistente en la obligación a cargo de todas y de cada una de las Empresas de la Actividad comprendida por esta Convención Colectiva de aportar un 2 % mensual sobre el total de las remuneraciones sujetas a Aportes y Contribuciones de LEY abonadas a todo el Personal comprendido en la actividad, mediante depósito bancario que deberán ingresarse hasta el día 15 del mes siguiente a las remuneraciones devengadas. La contribución Empresaria precedentemente establecida del 2 % corresponderá asignar en partes iguales el 1 % a la representación de las empresas de la actividad y el otro 1 % a la organización Sindical S.T.A.R.P. y H. debiendo cada representación establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan alcanzar el objetivo pretendido.

Dichas contribuciones son totalmente ajenas e indistintas de los Aportes y Contribuciones que surgen de esta convención y/o de otras disposiciones legales vigentes.

La mecánica operativa necesaria para percepción, distribución, control y fiscalización de la Contribución establecida por el presente articulado será el siguiente.

El S.T.A.R.P. y H., procederá a la apertura de una CUENTA recaudadora denominada CAPACITACION en el BANCO NACIÓN CENTRAL MAR DEL PLATA, que será receptora de la totalidad de los depósitos pactados por este artículo ya sea que provengan de los pagos comunes o de los cobros que se originen en la liquidación de los recargos por morosidad o por acuerdos judiciales o extrajudiciales.

La CUENTA CAPACITACION tendrá implícito en su apertura la obligación del BANCO NACIÓN para que proceda mensualmente con cierre el último día hábil del mes a distribuir, previa deducción en forma concurrente de sus gastos y comisiones bancarios, el 1 % al sector Empresario en la CUENTA que en BANCO NACIÓN CENTRAL MAR DEL PLATA habiliten individualmente para estos fines. La Asociación Empresaria Hotelera Gastronómica – (Secretaría Pizzeros) de Mar del Plata.

El S.T.A.R.P. y H., tendrá a su cargo la gestión recaudatoria, hallándose autorizada a reclamar la totalidad de la contribución convencional del uno por ciento (1 %), con más actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con cargo de ingresar los fondos obtenidos en concepto de capital, actualización e intereses, mediante boletas de depósito en la cuenta recaudadora indicada.

S.T.A.R.P. y H., asume la obligación de hacer entrega mensual al sector Empresario en su representación copia de las boletas de Depósitos de la cuenta recaudadora y el contenido de datos y detalles necesarios para su individualización como así también un detalle de los acuerdos y gestiones administrativas o judiciales.

El S.T.A.R.P. y H. fija domicilio en España 1555 – 3º Piso – y la Asociación Empresaria Hotelera Gastronómica – (Secretaría Pizzeros) en Santa Fe 1858 – 1º Piso, ambos de Mar del Plata.

MAZZA, Sergio Miguel

USAI, Analia

ORSI, Luis Walter

SAHAKIAN, Avedis

VAQUERO, Carlos M.

ANEXO N° 2

CONVENIO : 168/91

Comprende: a los Establecimientos de : Pizzerías, Sandwicherías, Casas de Empanadas, Churrerías, Casas de Comidas para llevar, Rotiserías, Casas de Té, Casas de Servicios Alimentarios y/o Casas similares. Todos de la zona de actuación:

ART. 67° : ESCALAFON DE CATEGORÍAS y SUELDOS:

Desde 01/10/05

	(1)	(2)
	Básicos	Bono Alim
a) <u>PERSONAL DE ELABORACION - EXPEDICION - MANTENIMIENTO</u>		
Encargado General: Convencional con un 30 % más que el Oficial *.....	\$ 1.240,13. -	\$ 200. -
Maestro: Repostero o Cocinero o Licorista o Pizzero: Convencional con un 20% más que el Oficial.....	\$ 1.144.74. -	“
Encargado de Sección	\$ 1.032.26. -	“
Segundo Maestro: Parrillero o Minutero o Rotisero o Sandwichero o Factu- Rero o Pizzero	\$ 1.032.26. -	“
Oficial Especializado o Empastador	\$ 996.66. -	“
Adicionista o Supervisor	\$ 996.66. -	“
*Oficial Hornero o Sandwichero o Saladitero o Pizzero	\$ 953.95. -	“
<u>Mozo de Salón</u> y/o <u>Camarera</u>	\$ 953.95. -	“
Mozo Mostrador con Atención al Público	\$ 925.47. -	“
Recepcionista o <u>Control</u> Chofer	\$ 911.23. -	“
<u>Mozo Mostrador</u> o <u>Medio Oficial</u> o Sobador o Moldeador o Telemarketer.....	\$ 896.99. -	“
<u>Ayudante</u> o Cortador o Picadillero o Repartidor, o Delivery.....	\$ 889.88. -	“
Sereno	\$ 875.64. -	“
Peón o Lavacopas o Empaquetador	\$ 754.61. -	“

b) PERSONAL DE ADMINISTRACION Y VENTAS:

Encargado General: Convencional con 20% más que Administrativo*	\$ 1.187.45. -	“
Encargado de Sección	\$ 1.032.26. -	“
Administrativo/a	\$ 989.54. -	“
Cajero/a	\$ 968.18. -	“
Auxiliar Administrativo/a	\$ 911.23. -	“
Vendedor a partir del 11° mes	\$ 882.76. -	“
Auxiliar en Ventas del 7° al 10° mes	\$ 797.33. -	“
Practico en Ventas del 4° al 6° mes	\$ 754.61. -	“
Inicial en ventas hasta el 3° mes	\$ 711.90. -	“

NOTA: Los básicos que componen el Item 1 contienen absorbidos los importes de los Dec. 392/03, Dec. 1347/03 y Dec. 2005/04 como además cualquier incremento fijado por Ley o Decreto con alcance hasta el 31/12/2005.-----

El Item 2 comprende el pago de vales alimentarios que las disposiciones legales permiten (Dec. 333/93)

Nota: La presente escala Salarial fue conformada por la Paritaria Empresarial-Sindical, que incluyó desde Octubre/05 la adecuación, modificación y ampliación de los Arts. 18, 33, 36, 38, 40, 67, 87 y 89 del C.C.T. 168/91 que continúa en vigencia con el resto de su articulado.-

MAZZA, Sergio Miguel

USAI, Analia

ORSI, Luis Walter

SAHAKIAN, Avedis

VAQUERO, Carlos M.