

## SERVICIOS RAPIDOS

### CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 268/95

**PARTES INTERVINIENTES:** SINDICATO TRABAJADORES ALFAJOREROS, REPOSTEROS, PIZZEROS y HELADEROS, y la CÁMARA ARGENTINA DE ESTABLECIMIENTOS DE SERVICIOS RÁPIDOS DE EXPENDIO DE EMPAREDADOS Y AFINES.-

**LUGAR Y**

**FECHA DE CELEBRACIÓN:** Buenos Aires, 10 de enero de 1995. -

**ACTIVIDAD Y CATEGORÍA  
DE TRABAJADORES A QUE**

**SE REFIERE:** Trabajadores/as de establecimientos de Servicios Rápidos y Expendio de Emparedados y Afines.-

**CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:** 900 trabajadores.-

**PERIODO DE VIGENCIA:** 1 año desde el 1° de diciembre de 1994. -

**ZONA DE APLICACIÓN:** Los siguientes partidos de la Provincia de Buenos Aires: Gral. Pueyrredón, Gral. Alvarado, Gral. Madariaga, Tres Arroyos, San Cayetano, Mar Chiquita, Gral. Lavalle, Municipio Urbano de La Costa, Villa Gesell, Olavarría, Ayacucho, Necochea, Balcarce, Pinamar, Lobería, Tandil, Maipú y Azul.

En la ciudad de Buenos Aires, a los 10 días del mes de enero de 1995, comparecen ante el MINISTERIO DE TRABAJO y SEGURIDAD SOCIAL – DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO y ante mí, Juan Carlos GARCÍA, presidente de la Comisión Negociadora para la celebración del C.C.T. SERVICIOS RÁPIDOS y EXPENDIO DE EMPAREDADOS y AFINES, según Disposición D.N.R.T. N° 2054/95, obrante a fojas 2/ 14 del Expediente N° 3537/95 a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo aplicable al personal, de conformidad con los términos de las Leyes 14.250 (Dec. 108/88) y 23.546 y los Artículos 2° y 3° del Dec. 200/88, los Sres. Luis W. ORSI, Eutiquio E. GARCÍA, en representación del SINDICATO TRABAJADORES ALFAJOREROS, REPOSTEROS, PIZZEROS y HELADEROS, por el sector Sindical y los Sres. Gustavo DI BELLO, Bruce Alejandro CAMPBELL, César Gustavo FERRANTE, y David ALGAZE, representando a la CÁMARA ARGENTINA DE ESTABLECIMIENTOS DE SERVICIOS RÁPIDOS DE EXPENDIO DE EMPAREDADOS Y AFINES, por el sector empresario, el cual constará de las siguientes cláusulas:

## **CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 268/95**

### **CAPÍTULO I - PARTES INTERVINIENTES y SU REPRESENTATIVIDAD**

**ARTÍCULO 1°:** La presente Convención Colectiva de Trabajo se celebra entre el SINDICATO TRABAJADORES ALFAJOREROS, REPOSTEROS, PIZZEROS y HELADEROS y la CÁMARA ARGENTINA DE ESTABLECIMIENTOS DE SERVICIOS RÁPIDOS DE EXPENDIO DE EMPAREDADOS Y AFINES.-

### **CAPÍTULO II - VIGENCIA – PERSONAL COMPRENDIDO - AMBITO DE APLICACIÓN**

#### **ARTÍCULO 2°: VIGENCIA**

La presente Convención Colectiva de Trabajo rige por el término de un año, contado desde el 1° de diciembre de 1994 y hasta el 30 de noviembre de 1995.

Si la Convención Colectiva de Trabajo no fuera denunciada por ninguna de las partes antes del 31 de octubre de cada año, se renovará automáticamente por periodos adicionales de un año.-

**ARTÍCULO 3°: AMBITO DE APLICACIÓN:** Los siguientes partidos de la Provincia de Buenos Aires: Gral. PUEYRREDÓN, Gral. AVARADO, Gral. MADARIAGA, TRES ARROYOS, SAN CAYETANO, MAR CHIQUITA, Gral. LAVALLE, MUNICIPIO URBANO DE LA COSTA, VILLA GESELL, OLAVARRÍA, AYACUCHO, NECOCHEA, BALCARCE, PINAMAR, LOBERÍA, TANDIL, MAIPÚ y AZUL.

#### **ARTÍCULO 4°: PERSONAL COMPRENDIDO**

La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá para todos los Trabajadores que se desempeñen en Establecimientos de servicios rápidos y expendio de emparedados y afines. En especial comprende a los que se desempeñen en las cadenas conocidas como Burger King, Fuddracker's, La Lecherísima, McDonal's, Pizza Hut, Pumper Nic y The Embers.-

### **CAPÍTULO III: CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 5°:**

##### **A. JORNADA DE TRABAJO**

La jornada máxima en establecimientos del ramo será de 8 (OCHO) horas diarias de trabajo, quedando a juicio del principal la programación, distribución y/o cambio de las mismas. Se deja establecido que el personal gozará de un descanso de un día y medio (1 ½ ) semanal compensatorio siendo la jornada de trabajo en que se goce de su medio franco igual a la mitad de su jornada habitual. Mediando acuerdo con el trabajador, las empresas podrán implementar un sistema alternado de uno o dos días francos semanales, que reemplazarán al medio franco semanal.-

Para el personal mensualizado que sea contratado por temporada, el vencimiento de la temporada respectiva nunca será anterior al 28 de febrero de cada año; siempre respecto de este personal, los empleadores podrán prorrogar el periodo de la temporada hasta el 31 de marzo.-

##### **B - JORNADA HORARIA**

Cuando se celebren contratos individuales de trabajo que prevean el pago de jornales por hora de trabajo, el horario será fijado por las partes en forma equitativa y sin exceder el tope diario u semanal fijado por la Ley 11.544. Cada jornada diaria nunca podrá ser inferior a 4 horas ni la jornada quincenal inferior a 24

horas. Los contratos a que se refiere el presente inciso serán celebrados por escrito y podrán establecer la flexibilidad del horario de entrada y salida del trabajador.

Durante el periodo comprendido entre el 15 de diciembre y el 15 de marzo de cada año, la jornada quincenal del personal remunerado por hora no podrá ser inferior a 30 horas.

El personal contratado según el presente inciso b) será remunerado por jornal horario, liquidado como máximo por periodos quincenales.

Para convertir a sueldo mensual la remuneración del personal jornalizado o a jornal horario la remuneración del personal mensualizado, el jornal horario o el sueldo mensual se multiplicará o dividirá, según corresponda, por 190. -

#### **ARTÍCULO 6º: HORAS SUPLEMENTARIAS**

Se regirán por las leyes vigentes.-

#### **ARTÍCULO 7º: ENTRADA AL TRABAJO**

A los fines de que las tareas comiencen a la hora establecida, el personal deberá entrar al establecimiento cinco minutos antes de la hora fijada para iniciar el trabajo.-

#### **ARTÍCULO 8º: FECHA PARA EL PAGO DE HABERES**

El pago de haberes al personal mensualizado se efectuará dentro de los primeros cuatro días hábiles administrativos del mes siguiente a la prestación o en el caso del personal jornalizado, dentro de los cuatro días hábiles administrativos siguiente a la finalización de cada período de pago, los cuales no podrán ser superiores a una quincena.-

#### **ARTÍCULO 9º: PREFERENCIAS POR VACANTES**

En caso de producirse vacantes en categorías superiores que fuera necesario cubrir, los empleadores darán preferencia al trabajador en actividad de la Empresa que haya demostrado suficiente capacidad.

#### **ARTÍCULO 10º: ROPA DE TRABAJO**

El personal recibirá de su empleador, por cada año calendario y en forma gratuita, dos (2) juegos de ropa conforme la modalidad de cada establecimiento. El primero deberá entregarse al inicio de la relación laboral y el segundo antes de transcurridos seis (6) meses de dicha fecha. Al recibir el equipo de ropa de trabajo cada trabajador deberá firmar un acto o recibo donde conste la fecha respectiva, y el detalle de los elementos recibidos de conformidad. La limpieza y mantenimiento de los mismos correrá por cuenta de cada trabajador quien, al retirarse del establecimiento, deberá entregar los equipos de ropa recibidos.-

#### **ARTÍCULO 11º: GARANTÍA MÍNIMA**

Los empleadores deberán respetarle a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo los mejores derechos que los mismos hayan adquirido antes de la vigencia del mismo.-

### **CAPÍTULO IV - DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DENOMINACIÓN Y TAREAS DE CADA CATEGORÍA PROFESIONAL.**

#### **ARTÍCULO 12º: MAESTRO**

Será considerado “Maestro”, el trabajador idóneo que por sus propios conocimientos y recetas, sea responsable de la elaboración en las especialidades de: Repostero, Cocinero, Pizzero, Saladitero, Chocolatero y/o Heladero.-

#### **ARTÍCULO 13º: SEGUNDO MAESTRO**

Será considerado “Segundo Maestro”, el trabajador idóneo que por sus propios conocimientos y recetas, sea responsable de la elaboración y realice las tareas de Facturero, Sandwichero, Parrillero, Fiambrero, Rotisero y/o Minutero.-

#### **ARTÍCULO 14°: OFICIAL**

Será considerado “Oficial”, el trabajador que realice permanentemente trabajos de base en la sección a la que pertenezca. Secundará al Segundo Maestro en sus tareas, ejecutará sus directivas y lo suplantarán en caso de ausencia.-

#### **ARTÍCULO 15°: AYUDANTE**

Será considerado Ayudante el trabajador que realice tareas generales y que secunde a los anteriores.

#### **ARTÍCULO 16: DEPENDIENTE DE SALÓN**

Será el encargado del servicio de mesa que le sea asignada en el salón, debiendo cumplir su cometido con corrección, eficacia y cortesía.-

#### **ARTÍCULO 17: DEPENDIENTE DE MOSTRADOR**

Es el trabajador que prepara, sirve y expende sobre el mostrador todas las mercaderías solicitadas por los dependientes de salón y/o por los clientes directamente.-

#### **ARTÍCULO 18°: CAJERO**

Es la persona responsable de la atención de la Caja y colaborará en el expendio de acuerdo con las características y modalidades que determine el establecimiento.-

#### **ARTÍCULO 19°: SERENO**

Tendrá a su cargo las tareas de vigilancia y cuidado del establecimiento en sus horas de cierre, realizando al mismo tiempo aquellas tareas de limpieza y ordenamiento que le permitan sus funciones específicas.

#### **ARTÍCULO 20°: PEÓN**

Se ocupará de las tareas de limpieza en el establecimiento y de las tareas de carga y/o descarga de mercaderías que entren o salgan del establecimiento y del acopio y traslado dentro del mismo.-

#### **ARTÍCULO 21°: EMPLEADO ADMINISTRATIVO**

En esta Categoría estarán comprendidos los empleados que secunden a los responsables de Administración en sus tareas.-

#### **ARTÍCULO 22°: ENCARGADO**

Es el trabajador que adicionalmente a las tareas que tiene asignadas, debe ejercer tareas de coordinación.-

#### **ARTÍCULO 23°: EMPLEADO INICIAL – EMPLEADO**

Los establecimientos que expendan sus productos preferentemente en el mostrador, podrán optar por aplicar las siguientes categorías:

A - EMPLEADO INICIAL

Es el trabajador con más de dos meses de antigüedad en el establecimiento que desarrolla las tareas, automatizadas o no, que son necesarias para preparar, servir y expender los productos que se vendan para preservar la higiene y el buen funcionamiento de las instalaciones.

Atento a la variedad de las tareas que habrán de desempeñar los empleados incluidos en las categorías precedentemente indicadas, las empresas que opten por aplicar las mismas, adoptarán medidas necesarias

para asegurarle al personal un mecanismo justo y equitativo de rotación de puestos en el curso de cada período mensual.

#### **ARTÍCULO 24°: CAMBIOS DE TAREAS**

Cuando las modalidades del establecimiento o su operatoria lo hagan necesario, se podrá destinar a un trabajador a otra tarea distinta, entendiéndose en dichos casos que tal modificación no importará una alteración de su estado actual, de su categoría, jerarquía o remuneración.-

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

#### **ARTÍCULO 25°:**

Queda entendido que:

- a) TRABAJO DE MUJERES Y MENORES,
- b) RÉGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES
- c) RETRIBUCIÓN POR ENFERMEDADES Y ACCIDENTES DE TRABAJO,
- d) SUBSIDIOS Y ASIGNACIONES FAMILIARES

Serán de aplicación las normas generales y especiales contenidas en la Ley 20.744 y sus modificaciones (t.o.); las normas de las Cajas de Subsidios Familiares y toda otra disposición de Organismos competentes que normen las prestaciones laborales.

#### **ARTÍCULO 26°: EMBARAZO Y MATERNIDAD**

La mujer en estado de embarazo tendrá derecho a que se le conceda un cambio provisional de tareas y horarios por otros disponibles de acuerdo con la modalidad del establecimiento si su ocupación habitual según certificación médica, perjudica al desarrollo de la gestación. El empleador tendrá derecho al control previsto en el artículo 210 de la Ley de Contrato de Trabajo.-

#### **ARTÍCULO 27°: PRIMEROS AUXILIOS**

Los empleadores proveerán en los lugares de trabajo un BOTIQUIN dotado de elementos para primeros auxilios.

En caso de accidentes o indisposición prolongada del trabajador, el empleador dispondrá su inmediato traslado hasta el lugar más adecuado para su atención, corriendo los gastos de traslado por cuenta del empleador.-

#### **ARTÍCULO 28°: PROVISIÓN GRATUITA DEL REFRIGERIO**

Los empleadores suministrarán a cada trabajador, en forma gratuita, un refrigerio consistente en productos que designe la empresa de elaboración y venta en el establecimiento, a servir durante un intervalo de 15 minutos dentro del horario de trabajo habitual. Para el personal de jornada reducida el refrigerio se suministrará al término de su jornada de trabajo, entendiéndose como tal la que no supere las 5 horas de labor.-

#### **ARTÍCULO 29°: REGISTRACIÓN DE SU DOMICILIO REAL**

Siempre deberá tener el empleado su domicilio real actualizado registrado en la empresa y comunicar todo cambio ya sea provisorio o definitivo del mismo.-

### **CAPÍTULO VI - SALARIOS, BENEFICIOS SOCIALES, BENEFICIOS ESPECIALES**

#### **ARTÍCULO 30°: SALARIOS**

Los salarios mensuales y horarios vigentes a partir del mes de enero de 1995 para el personal de los establecimientos comprendidos en este Convenio son los fijados en el Anexo 1 que integra este Convenio.-

#### **ARTÍCULO 31°: PREMIO A LA CONCURRENCIA EFECTIVA**

Los trabajadores que en un mes calendario hayan concurrido efectivamente todos los días en que de acuerdo con su contrato de trabajo debieran prestar servicios y hayan cumplido el total de las jornadas diarias asignadas, tendrán derecho a cobrar un premio igual al 10% de la remuneración nominal bruta que hayan percibido en tal periodo mensual.-

Solo se considerarán justificadas a los fines de este premio las ausencias correspondientes por licencia anual ordinaria y hasta un máximo de una jornada de ausencia por enfermedad por mes.-

#### **ARTÍCULO 32°: AUMENTO POR ANTIGÜEDAD**

Todo el personal involucrado percibirá un adicional por antigüedad igual al 1% por cada año de antigüedad en la empresa, pagadero a partir del mes en que cumpla un año de antigüedad en la misma. Dicho adicional se calculará sobre el básico convencional de la categoría del trabajador.

#### **ARTÍCULO 33°: VACACIONES**

El trabajador gozará de un periodo mínimo continuado de descanso anual remunerado, por los siguientes plazos, según su antigüedad:

- a) hasta dos años de antigüedad: 14 días corridos;
- b) dos años de antigüedad: 15 días corridos;
- c) tres años de antigüedad: 16 días corridos;
- d) cuatro años de antigüedad: 17 días corridos;
- e) antigüedad de cinco años o más y menor de 10 años: 21 días corridos;
- f) antigüedad de 10 años o más que no exceda de 20 años: 28 días corridos;
- g) antigüedad de 20 años o mayor: 35 días corridos

A estos fines se computará la antigüedad del empleado de acuerdo a lo previsto en el artículo 150 de la L.C.T.

#### **ARTÍCULO 34°: MUDANZA**

Mediando solicitud previa con 48 horas de anticipación, los empleadores otorgarán con goce de sueldo un (1) día de licencia al trabajador que deba mudarse de vivienda. Para gozar de este beneficio el trabajador deberá tener 1 año de antigüedad en el empleo, no haber hecho uso de tal licencia dentro de los últimos dos años y acreditar que se ha mudado.-

#### **ARTÍCULO 35°: SUBSIDIO POR SERVICIO MILITAR**

Los jóvenes llamados a cumplir con el Servicio Militar Obligatorio, siempre que acrediten como mínimo un año de antigüedad en el empleo, percibirán del empleador una asignación mensual equivalente al 15% (quince por ciento) del salario en vigencia para la categoría del trabajador en actividad.-

#### **ARTÍCULO 36°: JORNADA NOCTURNA**

Al personal incluido en las categorías definidas en este Convenio Colectivo de Trabajo se le abonará un adicional de \$ 0,20. - por cada hora trabajada a partir de las 21 horas y hasta las 6 horas. -

#### **ARTÍCULO 37°: BONIFICACIÓN POR RETIRO**

Solamente en el caso de renuncia que no otorgue derecho al cobro de cualquier indemnización prevista en la legislación vigente, los trabajadores que tengan más de 5 años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a cobrar en concepto de gratificación extraordinaria y compensable con cualquier crédito que pudiera corresponderle, el equivalente al 25% del promedio mensual de la remuneración percibida durante el último semestre.-

#### **ARTÍCULO 38°: PERSONAL DE TEMPORADA**

Al personal de temporada que reanude tareas al inicio de cada temporada se le reconocerá como mínimo la categoría que tuviera a la finalización de la temporada anterior.-

### **CAPÍTULO VII - CONTRATACIÓN BAJO MODALIDADES PROMOVIDAS**

#### **ARTÍCULO 39°:**

De acuerdo a lo previsto en el artículo 30 de la Ley Nacional de Empleo (LNE), se habilitan las modalidades promovidas.

A los fines de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 33 de la LNE, bastará la comunicación genérica de la empresa al Gremio por escrito su decisión de contratar personal bajo modalidades promovidas.-

#### **ARTÍCULO 40°:**

Teniendo en cuenta las características de la actividad, para el cálculo de los porcentajes referidos en el artículo 34 de la LNE se tomará en consideración el plantel permanente total de la empresa y/o de la cadena de locales referidas en el artículo 4 del C.C.T. de que se trate a elección de la parte empleadora.-

#### **ARTÍCULO 41°:**

A los fines del artículo 36 de la LNE, se entiende por plantel total promedio de los últimos 6 meses al que resulte de dividir por 6 la sumatoria de los empleados permanentes ocupados por cada empresa al último día de cada uno de los 6 meses anteriores a la fecha de celebración de los contratos promovidos.-

#### **ARTÍCULO 42°:**

A todos los fines previstos en el presente Capítulo, se entiende que los trabajadores contratados por tiempo determinado serán considerados como parte del plantel permanente de las empresas.-

#### **ARTÍCULO 43°:**

La comunicación al gremio prevista en el artículo 31 de la LNE se tendrá por cumplida una vez que la empresa le entregue copia registrada de los contratos por la Autoridad de Aplicación. Tal entrega deberá efectuarse en el transcurso del mes siguiente a aquél en el cual la Autoridad de Aplicación devuelva a la empresa los contratos con constancia de su registración.-

#### **ARTÍCULO 44°:**

Las inspecciones que se realicen en el marco del 2º párrafo del artículo 33 de la LNE deberán circunscribirse al control de los libros previstos en el artículo 52 de la LCT en cuanto se refieran al personal sujeto al C.C.T.-

### **CAPÍTULO VIII - GENERALIDADES**

#### **ARTÍCULO 45°: CLASIFICACIONES**

Ambas representaciones acuerdan crear una Comisión Paritaria de interpretación con carácter de permanente e integrada por tres miembros de cada parte, que acuerdan autoconvocarce toda vez que sea necesario definir situaciones planteadas en alguno de los establecimientos involucrados y razones del Convenio así lo exijan.

#### **ARTÍCULO 46°: VIOLACIÓN DEL CONVENIO**

La violación de las condiciones pactadas en este acuerdo, será considerada infracción ateniéndose a las leyes y reglamentaciones vigentes.-

#### **ARTÍCULO 47°: ORGANISMO DE APLICACIÓN Y VIGILANCIA**

El Ministerio de Trabajo de la Nación será el órgano de aplicación y vigilancia que velará por el cumplimiento del presente Convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia del mismo.-

#### **ARTÍCULO 48°: DÍA DEL GREMIO**

Será celebrado el primer domingo después de Semana Santa. A todos los fines legales, el Día del Gremio será considerado como feriado nacional. Este beneficio alcanza a todos los trabajadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo. Para faltar a sus tareas en el Día del Gremio, el empleado deberá notificar su decisión a la empresa con una antelación no menor de siete (7) días.-

#### **ARTÍCULO 49°: FERIADOS NACIONALES**

Los trabajadores que presten servicios percibirán la remuneración normal de los días laborables con más un recargo de una vez y media.-

#### **ARTÍCULO 50°: LIBRETA SANITARIA**

La empresa otorgará el permiso con goce de remuneraciones al trabajador que deba concurrir al centro asistencial correspondiente a fin de renovar la Libreta Sanitaria, corriendo los gastos de la misma por cuanta de la empresa.-

#### **ARTÍCULO 51°: PREFERENCIA DE HORARIOS**

En los establecimientos donde existen distintos horarios de trabajo, las empresas procurarán que el personal con mayor idoneidad y/o antigüedad pueda escoger el horario de su preferencia, toda vez que se produzcan cambios en los turnos que posibiliten ese desplazamiento.-

#### **ARTÍCULO 52°: VESTUARIOS**

Las empresas habilitarán en lugares apropiados y cómodos, armarios o guardarropas, en cantidad proporcional al personal que ocupen en cada turno de trabajo, en buenas condiciones de salubridad e higiene. Dichos armarios o guardarropas serán de uso exclusivo del personal durante la jornada de trabajo y no podrán ser abiertos ni controlados sin la presencia del empleado/. Proveerán también servicios sanitarios y duchas de agua caliente y fría en perfectas condiciones de higiene y conservación.-

#### **ARTÍCULO 53°: FIJACIÓN DE ESTE CONVENIO A LA VISTA**

El presente convenio colectivo será puesto en cada establecimiento de la actividad a la vista del personal.-

#### **ARTÍCULO 54°: APORTES SOCIALES**

Las empresas comprendidas en la actividad del presente Convenio, reconocen al S.T.A.R.P. y H., como signatario de este Convenio Colectivo 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 de acuerdo con las disposiciones legales vigentes el código 10110-9.



Dentro de los quince (15) días de vencido cada mes, las Empresas deberán remitir la nómina del personal involucrado, categoría laboral e importe aportado por cada uno.-

#### **ARTÍCULO 55°: APORTES EXTRA SINDICALES**

Las empresas aportarán mensualmente el uno y medio por ciento (1 ½ %) del total de las remuneraciones salariales y aguinaldos normales habituales que perciba cada trabajador comprendido en este Convenio y en concepto de Aporte Sindical que la actividad, 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 las 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.-

#### **ARTÍCULO 56°: 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 este Convenio y en concepto de Aportes por CUENTA SINDICAL. Estos importes serán depositados dentro de las 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.-

#### **ARTÍCULO 57°: APORTE MUTUAL**

Las empresas comprendidas en el presente Convenio Colectivo aportarán y retendrán de sus empleados, en concepto de CUOTA MUTUAL, el 1% del total de las remuneraciones salariales y aguinaldos normales y habituales percibidos por cada trabajador comprendido en este Convenio. Éstas sumas serán depositadas dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado, en la cuenta de la Asociación Mutual de Trabajadores Actividad Repostería (A.M.T.A.R., Matrícula I.N. A. M N° 785), que esa entidad tendrá habilitada en Banco Oficial. La A.M.T.A.R. destinará estos fondos hasta su concurrencia, a cubrir los Coseguros Asistenciales que la Ley permite, y otros beneficios sociales no cubiertos por la Obra Social respectiva.-

#### **ARTÍCULO 58°: MÍNIMO DE APORTES Y CONTRIBUCIONES**

En el caso del personal que trabaje jornadas reducidas de trabajo, los aportes y contribuciones se efectuarán sobre la base de las remuneraciones efectivamente percibidas por los mismos; en ningún caso se deberán pagar aportes y contribuciones sobre una base inferior al valor de 95 horas mensuales al básico de este Convenio Colectivo correspondiente a la categoría del trabajador.

#### **ARTÍCULO 59°: PERMISO GREMIAL PARA CAPACITACIÓN**

Se otorgará al/los delegado/s del personal mensualmente un máximo de hasta tres jornadas de trabajo para actividades gremiales de capacitación inclusive. Los permisos respectivos se otorgarán previa petición por escrito de la organización sindical efectuada con una antelación no menor de 48 horas, expresando la causa de tal petición.

En ningún caso serán descontados haberes, premios y otros beneficios reglamentados.

#### **ARTÍCULO 60°: COTRATO A PRUEBA**

Para el supuesto que la legislación vigente autorice la celebración de contratos a prueba, las partes convienen que los mismos podrán extenderse por un periodo que no exceda de seis (6) meses.-

#### **ARTÍCULO 61°: CONDICIÓN Y HOMOLOGACIÓN**

Los sueldos y/o jornales horarios correspondientes a los trabajadores comprendidos en éste Convenio, según Escalas de Categorías que se redacta adjunta y a continuación identificadas como: Anexo N° 1, 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 sí de la presente que suscriben como ratificación de lo actuado, en prueba de conformidad y solicitud de la Homologación respectiva para constancia por ante el Presidente de la Comisión Paritaria que CERTIFICA.-----

## ANEXO I

### SALARIOS

<u>CATEGORÍAS PERSONAL MENSUALIZADO</u>	<u>ENERO 1995</u>
<b>MAESTRO</b>	<b>\$ 546. -</b>
<b>ENCARGADO/A - SEGUNDO MAESTRO</b>	<b>\$ 493. -</b>
<b>OFICIAL – ADMINISTRATIVO – CAJERO – DEPENDIENTE DE SALÓN</b>	<b>\$ 455. -</b>
<b>AYUDANTE - SERENO - DEPENDIENTE MOSTRADOR</b>	<b>\$ 428. -</b>
<b>PEÓN</b>	<b>\$ 360. -</b>
<u>CATEGORÍAS PERSONAL JORNALIZADO</u>	<u>ENERO 1995</u>
<b>EMPLEADO/A INICIAL</b>	<b>\$ 1,79. - P/HORA</b>
<b>EMPLEADO/A</b>	<b>\$ 2,21. - P/ HORA</b>