

HELADOS MUNCHIS

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución N° 1/2005

C.C.T N° 686/05 "E"

Buenos Aires 04 de Enero de 2005.-

Visto el Expediente N° 1.084.389/04 del registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 2/12 del Expediente N° 1.087.389/04, obra el Convenio Colectivo de Trabajo de la Empresa celebrado entre la FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES PASTELEROS, CONFITEROS, HELADEROS, PIZZEROS y ALFAJOREROS y la empresa TSIL SOCIEDAD ANÓNIMA, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes acreditan su facultad de negociar colectivamente conforme constancias de autos.

Que el ámbito de aplicación personal del mentado Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, comprende a los trabajadores en relación de dependencia que se desempeñe en la citada empresa, en los términos convenidos en el mentado texto convencional.

Que el ámbito de aplicación territorial de la citada Convención Colectiva de Trabajo, se extiende a todo el territorio de la República Argentina.

Que la aludida Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de CUATRO (4) años, a partir del día 1° de enero del 2004 hasta el día 31 de diciembre de 2007.

Que el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa se corresponde con la actividad principal de la parte empresaria signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que por su parte, el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, le imponen al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO y SEGURIDAD SOCIAL la obligación de fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por convenio excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedado las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación, bajo la denominación de "general".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por TRES (3) el importe mensual, resultante del cálculo descripto ut-supra.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del trabajo y la Unidad Técnica Investigaciones Laborales de este Ministerio, tomaron la intervención que les compete.

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO

RESUELVE

ARTÍCULO 1º - Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre la FEDERACIÓN ARGENTINA DE TRABAJADORES PASTELEROS, CONFITEROS, HELADEROS, PIZZEROS y ALFAJOREROS y la empresa TSIL SOCIEDAD ANÓNIMA, que luce a fojas 2/12 del Expediente N° 1.087.389/04.

ARTÍCULO 2º - Fijase, conforme lo establecido en el Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias: el importe promedio de las remuneraciones en la suma de OCHOCIENTOS CINCUENTA Y SIETE PESOS (\$ 857,00.-) y el tope indemnizatorio en la suma de DOS MIL QUINIENTOS SETENTA y UN PESOS (\$ 2.571,00.-) para sueldos mensuales vigentes al 1º de enero de 2004.

ARTÍCULO 3º - Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACIÓN. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, obrante a fojas 2/12 del Expediente N° 1.087.389/04.

ARTÍCULO 4º - Remítase copia debidamente autenticada al departamento biblioteca para su difusión.

ARTÍCULO 5º - Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para la notificación a las partes signatarias.

ARTÍCULO 6º - Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Dra. NOEMÍ RIAL. Secretaría de Trabajo

Expediente N° 1.087.389/04

Buenos Aires, 10 de enero de 2005

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCIÓN S.T. N° 1/05 se ha tomado razón de la Convención colectiva de Trabajo de Empresa que luce agregada a fojas 2/12 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 686/05 "E".- VALERIA ANDREA VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dpto. Coordinación, D.N.R.T.

TSIL S.A. – FEDERACIÓN HELADEROS

C.C.T. N 686/05" E"

ART. 1º - PARTES INTERVINIENTES

Son partes intervinientes de la presente Convención Colectiva de Trabajo de Empresa, LA empresa TSIL S.A., con domicilio real en Ruta 25 y calle Miguel Cané, Escobar, Pcia. de Buenos Aires, y constituyendo domicilio legal en Av. R.S.Peña 710, 8 piso, Capital Federal, en adelante llamada, "La Empresa", representada en este acto por la Licenciada Beatriz Arias y la Gerente de Legales Sra. Paula Suter, ambas en su carácter de apoderadas y la Federación de Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Pizzeros, Heladeros y Alfajeros, con domicilio en Bogado 4541, Capital Federal, en adelante llamado "La Federación", representada por el Sr. Luis Ramón Hlebowicz, Secretario General y el Sr. Alfredo Maldonado, Secretario Gremial e Interior, ambos integrantes de la mencionada organización.

Art. 2º - ATRIBUCIONES

Que a los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, se ha conformado la unidad de negociación, integrado por los firmantes, de conformidad con la normativa legal vigente en la materia.

Las partes signatarias del presente convenio, con las respectivas personerías invocadas y acreditadas, se reconocen recíprocamente atribuciones de ser únicas entidades representativas de la empleadora y de los trabajadores respectivamente,

Art. 3º - ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

La empresa desarrollará alguna o todas las actividades previstas en el objeto social fijado al constituirse la misma, conforme los estatutos expresados en Escritura N° 2176 del 11 de agosto de 1997 ante el Escribano Guillermo Fornieles, o actividades que queden comprendidas en eventuales modificaciones a realizarse del estatuto, ya sea que las desarrolle actualmente o las implemente en el futuro, a través de un sistema totalmente tecnificado e informatizado, con la incorporación de las más modernas tecnologías, que permiten otorgarle a la actividad de la empresa el mayor nivel de excelencia.

La actividad principal de la empresa es la elaboración, distribución y comercialización de helados artesanales, actividad ésta que se desarrollará con otras conexas y/o complementarias. Se excluyen expresamente del presente convenio, las eventuales tareas y/o personal correspondiente u ocupado en actividades agrícolas y/o ganaderas.

Art. 4º - EXCLUSION DE OTROS CONVENIOS

Sentado como está que el presente constituye un Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, y dadas las características especiales de la actividad, quedan expresamente fuera de este Convenio y no resultarán aplicables a las relaciones laborales entre “La Empresa” y su personal, ninguna norma o beneficio, de otro Convenio Colectivo de Trabajo, ya sea de ámbito mayor o zonal, que ha celebrado “La Federación” o cualquier otra representación gremial de grado inferior para actividades similares en forma total o parcial o que se celebre en el futuro para esta actividad, con cualquier representación empresaria de la actividad o similar.

“La Empresa” desarrollará una actividad única, específica y particular al realizar actividad de producción y comercialización de helados, con utilización de materia prima especial y con la realización de otras actividades conexas complementarias de esparcimiento y recreación. Por ello, será considerado como un convenio de ámbito mayor, para actividad específica y particular, a todos los efectos, no obstante ser un convenio de Empresa.

Art. 5º - VIGENCIA.

El presente convenio reemplaza al Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa número 398/99, homologado mediante Resolución SSRL numero 391/99 y comenzará a regir a partir del día 1º de enero de 2004, y finalizará el día 31 de diciembre de 2007, con una vigencia de cuatro años de su inicio.

Antes de los 180 días de su vencimiento, las partes se comprometen a reunirse y poner su máxima voluntad y esfuerzo para acordar las normas que contendrá el Convenio a firmarse, al que indefectiblemente debe estar aceptado y firmado antes de la finalización del presente.

Art. 6. – OBJETO.

El presente Convenio, que las partes consideran de ámbito mayor respecto de las actividades comprendidas, tiene por objeto establecer un único ordenamiento institucional de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, entre “La Empresa”, su personal, y “La Federación” aplicable a todos los aspectos organizacionales y de beneficios, que permitan alcanzar en forma rentable un nivel de excelencia en lo laboral y en la actividad de la empleadora.

Art. 7. – AMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo será para los niveles que se enumeran a continuación, lo que se expresa para cada uno de ellos:

1. Territorial

Será aplicable en todo el territorio de la República Argentina, cualesquiera sean los lugares en que “La Empresa” desarrolle sus actividades.

2. Actividades.

Será aplicable a todas las actividades específicas y propias de “La Empresa”, ya sean de carácter técnico, administrativo, comercial, en especial a la actividad principal de la empresa que es la elaboración, distribución y comercialización de helados artesanales, actividad esta que se desarrollará con otras conexas y/o complementarias, y excluyéndose expresamente del presente convenio, las eventuales tareas y/o personal correspondientes u ocupado en actividades agrícolas-ganaderas.

No será aplicable a las actividades que, aunque específicas y propias de la empresa, sean contratadas a terceros, ni tampoco a aquellas actividades productivas o de servicios que aunque se desarrollen dentro del mismo predio y/o establecimiento, no tienen relación directa ni vinculante con la actividad específica y propia de la empresa.

3. Tareas.

Será aplicable a todas las tareas que tengan que realizarse con motivo de las actividades incluidas en el punto 2, a excepción de las tareas agrícola-ganaderas.

4. Personal.

Será aplicable a todas las personas que hayan celebrado un contrato de trabajo directo o estén en relación de dependencia con empresas de servicios eventuales, proveedoras de personal a “La Empresa” y que no se encuentren comprendidas en las exclusiones que se mencionan a continuación.

No será aplicable, por no resultar admisible en razón con la tareas específica que realizan, a aquellas personas que: a) administren operaciones de compraventa; b) manejen o accedan a información confidencial; c) ejerzan un control laboral y disciplinario directo sobre otras personas, y/o tengan personal a cargo y/o funciones de mando.

No serán aplicable en forma específica a los Tesoreros, Directores, Gerentes, Subgerentes, Jefes, Subjefes, Supervisores, Asistentes y Secretarias, Apoderados, Profesionales y Auditores.

Art. 8. – FILOSOFÍA, PRINCIPIOS y BASES DEL Convenio.

8.1. NORMAS RECTORAS

Las partes reconocen la vital importancia de privilegiar las condiciones competitivas de la empresa y el mantenimiento de la rentabilidad del negocio única manera para el crecimiento, innovación y permanencia de la empresa que permiten establecer relaciones de trabajo duraderas, que otorguen bienestar a los trabajadores.

La relación entre “La Empresa” y “La Federación” y Los Trabajadores debe adecuarse y adaptarse a modernas técnicas de gestión y organización del trabajo, y a la incorporación de nuevas tecnologías para obtener el mejor clima laboral y la optimización de los recursos humanos y materiales disponibles, manifestando las partes su convencimiento y voluntad de modificar, de común acuerdo, el presente Convenio, en la medida en que la realidad lo requiera.

8.2. - PAZ SOCIAL

Los firmantes expresan su firme determinación de realizar sus mayores esfuerzos tendientes a que no se interrumpa el normal desenvolvimiento de la actividad, ni los niveles de empleo, buscando resolver los conflictos que pudieran suscitarse mediante el diálogo y la negociación directa.

8.3. - METODOLOGÍAS PARA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

De producirse una situación conflictiva de naturaleza colectiva, de derecho o de intereses, “La Empresa”, “La Federación” y Los Trabajadores comprometen su máximo esfuerzo para la utilización del diálogo directo que permita una negociación satisfactoria para las partes.

Si a través de la negociación directa no se pudiera solucionar el conflicto, las partes de común acuerdo podrán recurrir en forma previa, a un proceso de Mediación Privada, como medio

alternativo de solución del conflicto, antes de promover los procesos de conciliación laboral previa establecido por las leyes 14.786 y 24.635.-

8.4. - CAPACITACIÓN

Las partes, mediante los medios que estimen pertinentes, promoverán la capacitación de los trabajadores comprendidos en este acuerdo, a cuyos efectos se deberá tener en cuenta las características de las actividades definidas en este Convenio Colectivo de Trabajo, y los requerimientos, posibilidades y necesidades de la heladería y actividades incluidas en el mismo.

Art. 9. – ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. SISTEMAS A UTILIZAR

9.1.- AMPLIACIÓN DEL PERIODO DE PRUEBA.

La partes firmantes ratifican la extensión convencional del plazo de periodo de prueba, pactada en el Convenio Colectivo de Trabajo que se renueva, por lo que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado continuará entendiéndose celebrado a prueba durante los seis meses desde su inicio, pero adecuando su régimen a los establecido por las Leyes 25.013 y 25.250, y a los decretos que la reglamenten en un futuro.

9.2. - SISTEMAS ORGANIZACIONALES A UTILIZAR.

9.2.1. – Debido a las características especiales de la actividad, que se desarrollará principalmente durante la temporada de verano, con amplios horarios de apertura y en especial los días viernes, sábados, domingos y feriados, la organización del trabajo necesariamente deberá compatibilizarse con las secuencias en que se produce la afluencia del público cliente, y los distintos sistemas de trabajo a implementar tendrán en cuenta dichas secuencias. Las tareas realizadas de acuerdo al sistema de horario de trabajo a implementar, cualesquiera sean los días o las horas, serán considerados como realizados en horario normal y habitual.

9.2.2. – De acuerdo a las necesidades se podrán utilizar las jornadas reducidas y jornadas promedio, conforme lo establecido en el Art. 2 de la Ley 24.465 y conforme lo establecido por el Art. 198 de la Ley de Contrato de Trabajo, modificado por el Art. 25 de la Ley 24.013, y conforme lo establecido en la Ley de Jornada 11.544 y normas reglamentarias.

9.2.3. – De acuerdo a las necesidades específicas y puntuales, en que por el tipo de actividad de la empresa, la afluencia del público se produce en temporada de verano, y primordialmente los sábados, domingos, feriados y sus vísperas, y atendiendo a la continuidad de los trabajadores contratados, se podrá contratar trabajadores que se desempeñen en jornadas semanales reducidas, con obligación de realizar sus tareas entre 16 y 36 horas por semana. Solo para este caso las obligaciones y remuneración se establecerán por periodos mensuales, en forma proporcional mensual, liquidándose por hora trabajada, pero pudiendo implementarse el pago mensual.

9.2.4. – Cuando razones de naturaleza técnica, productivas o económicas lo hagan aconsejable para el cumplimiento del objetivo asignado a cada área, se utilizará el sistema de trabajo rotativo y continuo por equipos. Los sistemas rotativos por equipos constituyen un régimen dinámico, en los cuales la jornada finaliza con la presencia del reemplazo para la continuidad de la tarea.

9.2.5. – “La Empresa”, comunicará al personal y a “La Federación”, con anticipación a su inicio, los programas y horarios fijos y/o rotativos y/o por equipos, establecidos para las distintas temporadas o épocas anuales, dentro de las pautas fijadas, así como las modificaciones a los mismos.

9.2.6. – Durante el desempeño en horario normal el personal recibirá en refrigerio, el que estará a cargo de “La Empresa”. Para el caso de que la jornada se extienda en un día a más de 9 horas

efectivas de trabajo. “La Empresa” otorgará un descanso de quince minutos, y proveerá en el caso, de un refrigerio.

Art. 10. – TAREAS y CATEGORÍAS

10.1. DESCRIPCIÓN DE TAREAS y CATEGORIZACIÓN

10.1.1. – Los puestos técnicos y/o administrativos, que ocupen las personas, cualquiera sea el área, se categorizarán de acuerdo a la siguiente clasificación:

- **Empleado polivalente inicial:**

Comprenderá esta categoría a todos los trabajadores desde el día de ingreso al establecimiento, que mantengan una continua y efectiva relación laboral hasta cumplirse en su totalidad con un aprendizaje adecuado a las distintas tareas y funciones de la empresa. El tiempo máximo en esta posición será de 60 meses. Vencido el lazo se le asignará alguna de las categorías siguientes.

- **Empleado polivalente repartidor:**

Se asignará a los trabajadores que se dediquen a la distribución a clientes de los productos de la empresa, y que luego de transcurridos los seis meses, sean asignados a la tarea de repartidor.

- **Empleado polivalente:**

Se asignará a los trabajadores que hayan cumplido con los seis primeros meses de antigüedad, en el cual hayan realizado el aprendizaje de las tareas, y que sea asignado a desempeñar alguna de las tareas del establecimiento.

- **Empleado polivalente capacitado:**

Se asignará a los trabajadores que desempeñan alguna de las tareas del establecimiento y que habiendo realizado la capacitación adecuada, a criterio de su empleador, se hallen en condiciones de responder con criterio personal a las dificultades que se presentan en el ejercicio de las mismas, haciéndose responsable de las decisiones que toma.

- **Empleado polivalente calificado:**

Se le asignará a los trabajadores que desempeñan alguna de las tareas del establecimiento y que en razón de su capacidad y experiencia, se hallen en condiciones de desarrollar con eficiencia y efectividad las tareas de capacitación e inducción de otros trabajadores para satisfacer las necesidades de las distintas áreas de trabajo.

- **Maestro Heladero**

Se asignará al trabajador que, existiendo la vacante, posea la capacitación y calificación necesaria para dirigir la producción de helados del establecimiento con eficiencia y efectividad y además pueda efectuar en forma autónoma la capacitación e inducción de la fuerza laboral aplicada a satisfacer las necesidades de las distintas áreas de trabajo. Resultará necesario que el trabajador, poseyendo la capacidad necesaria, haya acumulado suficiente experiencia en la especialidad no menor a 5 de antigüedad en el establecimiento, para desempeñarse en ese puesto.

10.1.2. – Las categorías enunciadas en la presente Convención Colectiva, no deberán ser interpretadas en forma restrictivas, sino atendiendo a los requerimientos más importantes y/o preponderantes del puesto de trabajo.

10.1.3. – Las definiciones de cada categoría deberán complementarse con los principios de polivalencia en las tareas, de polivalencia geográfica respecto al lugar donde se desarrollará la tareas y de flexibilidad funcional para el cumplimiento de las tareas de los distintos puestos de trabajo del área. Se podrá asignar al empleado funciones y tareas diferentes a las que en principio le corresponda de acuerdo a la especialidad laboral y/o puesto asignado y/o que le hayan sido indicadas, en atención a la mayor eficiencia operativa, pero siempre que ello no signifique desmedro hacia su persona, ni a sus condiciones laborales y económicas.

10.1.4. – Las distintas personas que ocupen el mismo puesto o similar rotarán entre los puestos similares que tienen distinta ubicación física y/o geográfica con una determinada frecuencia, que no afecte la eficiencia en el trabajo.

10.2. – UBICACIÓN DEL PERSONAL.

10.2.1. – En la asignación del personal a cualesquiera de los puestos su ingreso como por ascensos, solo se tendrá en cuenta la idoneidad.

10.2.2. – La ausencia transitoria de un trabajador no generará puesto vacante ni consecuente ascenso de otro, y cuando se produzca el reemplazo del ausente, la cobertura tendrá siempre el carácter de transitoria, sin perjuicio del derecho del reemplazante a percibir durante el tiempo de reemplazo la diferencia remuneratoria.

Art. 11. – REGIMEN REMUNERATORIO.

11.1. – La remuneración asignada a las personas, estará compuesta por un valor fijo mensual, de acuerdo al puesto y categoría, que respetará el valor mínimo establecido por esta convención.

11.2. – Las remuneraciones mensuales básicas brutas por jornada completa, que se establecen en este convenio, de acuerdo a las categorías establecidas que regirá a partir del primero de enero de 2004 son:

Empleado polivalente inicial	\$ 632.-
Empleado polivalente repartidor	\$ 671.-
Empleado polivalente	\$ 739.-
Empleado polivalente capacitado	\$ 822.-
Empleado polivalente calificado	\$ 918.-
Maestro Heladero	\$ 1.360.-

Las remuneraciones mensuales expresadas han sido integradas e incluyen la cantidad de \$ 224, establecidos como remunerativos por el Decreto 392/03 y Resolución de la Secretaria de Trabajo 62/03, así como el 8% de premio de asistencia, establecido en el anterior convenio el cual queda integrado a la remuneración mensual básica y sin vigencia para el futuro.

11.3. – Cuando fuere necesario conocer el valor hora, a los efectos de liquidar un remuneración relacionada con dicha unidad horaria, se dividirá la remuneración mensual por el número 200.

11.4. – Todo el personal comprendido dentro del presente Convenio Colectivo de Trabajo, con una antigüedad de dos (2) años como mínimo cobrará como adicional por antigüedad, los porcentajes sobre la remuneración básica de convenio que se establece a continuación, según escala de años

aniversarios cumplidos: de 2 a 5 años el 5%, de 5 a 10 años el 8%, de 10 a 15 años el 12%, de 15 a 20 años el 18 %, de 20 a 25 años el 22% y de 25 años en adelante el 25%.

Art. 12. – LICENCIAS

12.1. - “La Empresa” podrá disponer que el goce de las vacaciones de realice de acuerdo a las necesidades de la misma dada su operatoria particular y estacional, en periodos distinto a los establecidos por ley. Atento lo expresado precedentemente, el tiempo de vacaciones que les corresponda al trabajador podrá ser fraccionado en periodos no inferiores a siete días.

12.2. – “La Empresa” otorgará 2 (dos) días de licencia por año calendario, por enfermedad de esposa/o e hijos/as, con goce de haberes, siempre y cuando el paciente requiera el cuidado personal del trabajador, debiendo comunicar el trabajador dentro del mismo día y justificar fehacientemente dicha circunstancia. Para tener derecho a este beneficio, el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima de 1 (un) año en el empleo.

Art. 13. – NORMAS PARA LA PRESTACIÓN DE TAREAS

“La Empresa”, “La Federación” y Los Trabajadores se comprometen en forma conjunta a poner su máximo esfuerzo y voluntad para cumplimentar las obligaciones que para cada uno de los ítems se mencionan a continuación.

13.1. – VESTIMENTA DEL PERSONAL

La empresa tendrá la obligación de entregar dos equipos por año, de ropa de trabajo, a cada uno de los trabajadores. Dicho equipo de trabajo será de acuerdo al tipo de tareas que realicen y según donde la realicen. La empresa podrá poner el uso de uniforme al personal administrativo y/o del área de ventas. Será obligación de cada una de las personas a las cuales se les entrega, la conservación y limpieza, así como la obligación de uso y buena presentación.

13.2. – ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

Será obligación de la empresa la entrega de elementos de protección personal para los que realicen tareas para los cuales resulte necesario alguna protección para hacer segura la operación a realizar. Los elementos a entregar serán acordes a las modernas tecnologías implementadas o a implementarse, siendo obligatorio el cuidado y utilización por parte del personal.

13.3. – HIGIENE DEL PERSONAL E INSTALACIONES

Será una obligación conjunta del personal y de la empresa, el realizar y mantener el orden y la limpieza, tanto del aspecto físico personal como de las instalaciones en donde realizar sus tareas.

13.4. – SEGURIDAD DE LAS PERSONAS EN LA REALIZACIÓN DE TAREAS

“La Empresa” deberá tomarlas medidas de prevención de acuerdo a las exigencias técnicas y legales, de conformidad a la Ley 19.587, decreto reglamentario 359 y normas complementarias, tratando de evitar los riesgos laborales teniendo como objetivo hacer segura la operación de trabajo.

Los trabajadores deberán respetar y cumplir todas las medidas de seguridad implementadas y las instrucciones y directivas que se le impartan para prevenir accidentes de trabajo, y a concurrir a los cursos de seguridad que eventualmente brinden “La Empresa” o la Aseguradora de Riesgos de Trabajo contratada, los que se efectuarán durante el horario de trabajo.

Es obligación de la empresa cumplimentar las normas establecidas en la Ley 24.557 (Ley de Riesgos de Trabajo) y normas reglamentarias y complementarias de la misma, informando a todo el personal la Aseguradora de Riesgo de Trabajo contratada, así como la metodología y los servicios de atención médica establecidos por esta última.

13.5. - LIBRETA SANITARIA

Al trabajador que deba renovar la libreta sanitaria, la empresa le otorgará el permiso correspondiente, sin sufrir descuentos en su salario, si el trámite debiera obligatoriamente realizarse durante su jornada de trabajo. Asimismo, los gastos que demande correrán por cuenta de la empresa.

Art. 14. – DISPOSICIONES SOCIALES Y GREMIALES

14.1. – APORTE PERSONAL PARA MUTUAL

“La Federación” tiene establecido un aporte solidario del 1,5 % de las remuneraciones pagadas a cada uno de los trabajadores comprendidos en convenio colectivo. “La Empresa” se hará cargo de dicho aporte personal. “La Federación” remitirá información sobre la forma, procedimiento y la cuenta corriente bancaria para su depósito. Dicha contribución solidaria de los trabajadores comprendidos en el presente convenio se efectúa con destino a las prestaciones asistenciales – farmacia, turismo, capacitación, vivienda, etc.- que prestan las Asociaciones Mutuales adheridas a la F.A.T.P.C.H.P. y A., y el importe deberá ser depositado en la Cuenta Corriente de la Mutual adherida a esta Federación que corresponda, de acuerdo al lugar de prestación de servicios.

14.2. – DIA DEL GREMIO

El día del Gremio para la actividad será celebrado en el 2do. (Segundo) miércoles del mes de marzo de cada año, siendo considerado no laborable a opción de “La Empresa”, sin pago adicional. La empresa pagará 8 horas de su valor horario, a todas y cada una de las personas comprendidas en el presente convenio, trabaje o no.

14.3. – CONTRIBUCIÓN EMPRESARIA CON FINES SOCIALES.

“La Empresa contribuirá con “La Federación” en el 2,5 % calculado sobre las remuneraciones pagadas al personal comprendido en el presente convenio, para el desarrollo de actividades y la realización de fines sociales, tales como subsidios por fallecimiento, actividades de recreación y turismo y cumplimiento de prestaciones asistenciales, farmacéuticas, capacitación, vivienda, etc., depositando mensualmente dicha contribución en una cuenta en banco oficial a la orden de la Asociación Gremial firmante, que indique esta última.

Art. 15. – HOMOLOGACIÓN

Las partes solicitan la homologación y registro del presente convenio. La homologación de la presente Convención Colectiva implicará el reconocimiento de la capacidad de representación de las partes signatarias.

En Buenos Aires a los 28 días del mes de Enero de 2004.