



GASTRONÓMICOS. RAMA: COMEDORES DE FÁBRICAS

CONVENIO COLECTIVO 401/2005

APLICACIÓN: desde el 21/1/2005 hasta el 20/1/2007

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE CONCESIONARIOS DE COMEDORES Y REFRIGERIOS

Exordio

La Unión Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) y la Cámara Argentina de Servicios de Comedores y Refrigerios (CACYR), como auténticos representantes de los intereses de los trabajadores y empresarios, han acordado instrumentar el presente Convenio Colectivo de Trabajo destinado a regular la prestación de servicios propios y característicos de la actividad de comedores y refrigerios, y cuya ejecución tiene como sujetos del contrato de trabajo a trabajadores y empresarios del sector. Las partes concientes de las características especiales de la actividad convienen en celebrar el presente Convenio, que es el primero específico en la materia. Cuanto a las remuneraciones, el nuevo Convenio establece un sistema que tiende a lograr una retribución adecuada para el trabajador, estableciendo un sistema de seguimiento permanente del salario, su actualización y recuperación. En dicho orden y habida cuenta de que, por las características propias del sector la determinación en los costos difiere de otros convenios suscritos dentro de la actividad, se efectúa un reconocimiento especial en las asignaciones básicas que por el mismo se instrumentan.

Todo ello, tenido en vista un objetivo común, no antagónico, sino simplemente distinto, con procura de búsqueda de paz y justicia social, de manera que un justificado y razonable equilibrio, constituya un común denominador del interés general. Las partes signatarias lo hacen convencidos, al asumir la representación del capital y del trabajo -empleadores y trabajadores- que, en aplicación de los principios de solidaridad y buena fe recíprocos, han de asegurar una ejecución coordinada y fiel de su cumplimiento, con réditos mutuos para sus representantes. Idénticamente, asumen las partes el compromiso formal de mantener un diálogo fluido, periódico y permanente, a fin de plasmar los objetivos y principios ya explicitados.

Art. 1 - Partes intervinientes. Celebran el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Comedores y Refrigerios dentro de la normativa legal derivada de las leyes 14250, 23545, 23546, 25877 y sus respectivos decretos reglamentarios, la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) con personería gremial Nº 110, como asociación profesional auténticamente representativa de los trabajadores que prestan servicio en el área de comedores y refrigerios, con domicilio en la Av. de Mayo 930 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada para este acto por los Sres. José Luis Barrionuevo, en su carácter de secretario general; Norberto Latorre, secretario de finanzas; Osvaldo Ismael Figallo, secretario gremial; Juan José Bordes, secretario de prensa y propaganda; Josefina M. Gutiérrez y Susana Álvarez, Departamento de la Mujer; Robustiano Argentino Geneiro, secretario de capacitación profesional y cultura; Raúl González, secretario de actas; José Manuel González, secretario gremial de la Seccional Capital Federal y Alejandra Gayoso, del Departamento de la Mujer, y los asesores técnicos por UTHGRA, Dres. Jorge Natalio Mordacci y Demetrio Oscar González Pereira.

La Cámara Argentina de Servicios de Comedores y Refrigerios (CACYR), entidad empresaria con jurisdicción en todo el territorio nacional conforme resoluciones (IGPS) 6133 y (MT) 585, representada por los Sres. María Porcellini en su carácter de presidenta; Juan Carlos Stupp, secretario; Gerardo Bartolomé Noval, tesorero; Primo Mario Cadelli, vocal; Daniel Rubén Salvetti; Horacio José Pafundo; Rubén Melul; Ángel Luis; Eduardo Bossio, y los asesores técnicos por CACYR, Dres. Norberto Ignacio Regueira y Alejandra Beatriz Vitali.

Art. 2 - Lugar y fecha de celebración. El presente Convenio Colectivo de Trabajo es instrumentado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Capital de la República Argentina, a los 16 días del mes de julio de 2004.

Art. 3 - Cantidad de beneficiarios. Al día de la fecha, las partes estiman que la cantidad de trabajadores beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo es del orden de los 35.000 (treinta y cinco mil).

Art. 4 - Zona de aplicación. La Convención Colectiva de Trabajo aquí instrumentada tendrá aplicación en todo el territorio o ámbito geográfico de la República Argentina.

Art. 5 - Período de vigencia. El presente tendrá una vigencia en todas sus normas de dos años contados desde el día de su homologación. Sin perjuicio de ello, las partes acuerdan que el Convenio mantendrá su vigencia en todas sus cláusulas, sean normativas u obligacionales, en forma posterior a su vencimiento hasta tanto sea suscripto una nueva convención que lo sustituya o reemplace.



Art. 6 - Actividades comprendidas. Se considera comprendido dentro del ámbito material del presente Convenio a las empresas concesionarias de establecimientos públicos y/o privados que contraten con éstos, a fin de brindar prestación de servicios gastronómicos de comidas, bebidas y/o alojamiento, ya sea para sus empleados o para clientes de dichos establecimientos contratantes, cualquiera sea la denominación que se le asigne o se le diese, y conforme el detalle que se efectúa en el artículo siguiente, ya sea que se presten con fines económicos, benéficos, culturales o de obras sociales, cualquiera que sean las modalidades y tiempo de duración de las prestaciones de comidas y/o bebidas y/o alojamiento.

Art. 7 - Establecimientos comprendidos. Actividad vinculante. El presente Convenio Colectivo de Trabajo rige las relaciones entre los trabajadores y empleadores vinculados a la actividad gastronómica exclusivamente dedicada a la prestación de servicios de comidas, bebidas y alojamiento, dirigidas al personal de terceras empresas y/o al público en general, en establecimientos del tipo que a continuación se enumeran a título ejemplificativo, sean de carácter público, privado o mixtos:

Establecimientos

- A) Fabriles o educacionales
- B) Fuerzas Armadas y seguridad
- C) Médico-asistenciales
- D) Asistenciales de ancianos
- E) Asistenciales de menores
- F) Asistenciales de ciegos
- G) Colonias de vacaciones con o sin alojamiento
- H) Guarderías infantiles y jardines de infantes
- I) Entidades bancarias u oficinas comerciales
- J) Obradores civiles o públicos
- K) Gamelas petrolíferas y mineras
- L) Gamelas gasíferas
- M) Gasoductos
- N) Plataformas submarinas
- O) Establecimientos carcelarios o penitenciarios
- P) Concesiones en entidades civiles públicas o privadas
- Q) Concesiones en supermercados
- R) Servicios de provisión de comidas en transportes aéreos, terrestres, marítimos o fluviales
- T) Hoteles de turismo social

Art. 8 - Relaciones entre las partes. La relación trabajador-empleador establecida en el presente Convenio comprende tanto la actividad que se cumpla en los establecimientos mencionados en el artículo 7, como la que se cumpla en las plantas elaboradoras y/o de almacenaje y/o sede del empleador.

Art. 9 - Deber de buena fe. Tanto el trabajador como el empleador están recíprocamente obligados a actuar con un criterio común de colaboración, solidaridad y buena fe, ya sea activa o pasivamente, respetando los términos del contrato individual celebrado, las normas legales de aplicación y las cláusulas de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Asimismo, ambas partes ajustarán su conducta a todo lo que es propio de un buen trabajador y un buen empleador, tanto al celebrar como al ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

Art. 10 - Categorías y funciones. La obligación genérica de todo trabajador es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional, que se determinan seguidamente en forma enunciativa y no taxativa. En situaciones transitorias se deberá prestar la debida colaboración, efectuando aquellas tareas que requieran la organización empresaria, aunque no sea específicamente en su categoría o función, respetando el principio previsto en el artículo 66 de la LCT. Tales tareas o servicios se adecuarán a la modalidad de cada zona, a la importancia y organización del establecimiento donde se presten los servicios y, fundamentalmente, al principio incorporado al artículo 62, t.o. de la LCT, en el sentido de que tanto el empleador como el trabajador están obligados, activa y pasivamente, no sólo de lo que resulta de los términos del contrato, sino de aquellos comportamientos que sean una consecuencia del mismo; resulten de la Ley de Contrato de Trabajo, de los estatutos profesionales o de esta Convención Colectiva, apreciados con el criterio de colaboración y solidaridad recíprocas. Todo lo aquí dispuesto y convenido lo será sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 67, t.o. LCT, sus similares y concs.



La descripción de tareas para las distintas especialidades no importa ni implica para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichos cargos.

Se enuncia, seguidamente, a título indicativo, las categorías y funciones:

- Encargado: Es el responsable de la conducción de la prestación de servicios, dando cumplimiento a las pautas de trabajo, que para esa finalidad determine la empleadora.
 - Jefe de cocina: Es la máxima autoridad para dirigir el personal de cocina, distribuyendo las tareas relacionadas con las distintas necesidades y especialidades del servicio, conforme a las modalidades de la prestación. Esta categoría existe cuando, por la importancia del servicio y la organización de la cocina así lo exijan.
 - Cocinero: Es el responsable de la elaboración y cocimiento de las comidas a las reglas propias del arte culinario. Ordena y distribuye las tareas de su sector, supervisando el proceso de pelado de frutas y verduras, su lavado y procesamiento, higiene y prolijamiento de carnes, etc., y la preparación de los ingredientes en frío, batidos o tareas afines, así como también el despacho de las comidas luego de su cocimiento. Conforme a la elección de la empleadora, en el caso de más de un candidato, reemplaza al jefe de cocina en ausencia de éste.
 - Parrillero: Es el responsable del "parrillado" de todo tipo de carne, y la necesidad de su designación está directamente vinculada a la habitualidad en este tipo de tareas, por así exigirlo las características de la prestación. Al finalizar sus tareas habituales ordenará el sector de la producción y limpiará los útiles y elementos de trabajo.
 - Panadero: Realizará todas las tareas que se requieren en las distintas etapas de elaboración de los productos de panificación hasta terminar los mismos. Al finalizar sus tareas habituales ordenará el sector de la producción y limpiará los útiles y elementos de trabajo.
 - Pastelero: Realizará las tareas de elaboración de toda clase de tortas, confituras, masas, budines, cremas. Al finalizar sus tareas habituales ordenará el sector de la producción y limpiará los útiles y elementos de trabajo.
 - Pastelero de establecimientos educacionales: Se diferencia del anterior solamente en el lugar de cumplimiento de sus labores. Cumplirá tareas en establecimientos educacionales.
 - Comis de cocina: Es el colaborador o colaboradora directo/a del cocinero. Prepara, elabora y ayuda a cocinar distintas especialidades con los ingredientes preparados en frío y demás derivados referentes a gastronomía, respetando las instrucciones del cocinero. Reemplaza a éste en su ausencia.
 - Ayudante de cocina: Colabora con las tareas de elaboración de comidas, realizando la preparación de víveres en crudo que intervienen en las mismas, como ser selección y picado de hortalizas y frutas, rebozos, batidos y picados, purés, acondicionamiento de las preparaciones en recipientes de cocción, todo previo al cocimiento, y siguiendo las instrucciones del cocinero. Le corresponde también la colocación y extracción de las comidas en bocas de fuego y hornos, en las oportunidades que el cocinero le indique.
 - Peón de cocina: Cumple su tarea dentro del ámbito de la cocina y le corresponde el descascarado manual o mecánico de frutas y hortalizas y su lavado. Asimismo, tiene a su cargo la limpieza de los artefactos utilizados en cocina, mesadas, piletas, azulejos, estanterías, batería y útiles de cocina, vajilla, pisos, etc.
 - Peón general: Le corresponde ejecutar todas las tareas concernientes al acondicionamiento de mercaderías en lugares de almacenajes, así como el acarreo de las mismas a los sectores de procesamiento de comidas, traslado de bultos, artefactos y tareas análogas; tendrá a su cargo la limpieza de locales e instalaciones ajenos a la cocina y ejecutará todas las tareas que, dentro del nivel de su categoría, no se encuentren específicamente determinadas por este Convenio para los distintos sectores.
 - Sandwichero: Es el responsable de todo el proceso inherente a la preparación de emparedados, como cortado de fiambres y quesos, rellenos y utilización de pastas y mayonesas. Tiene a su cargo la limpieza y ordenamiento de su sector de trabajo.
 - Despachante de comidas al mostrador. Mozo de mostrador: Realiza las tareas del despacho de cafetería, emparedados, repostería, facturas, comidas y bebidas. Tiene a su cargo la ubicación de comidas y bebidas en heladeras, así como también el acondicionamiento de mercadería en el mostrador y vitrinas anexas.
- En el caso de tratarse de sistema de autoservicio, ejecutará el llenado de recipientes de comidas y servirá las mismas en los platos o bandejas individuales, presentados por los comensales para ese fin, así como también, en su caso, bebidas y distribución de cubiertos, platos, bandejas o servilletas. También le corresponde la descarga de residuos de vajilla, bandejas, cubiertos, etc., en el sector destinado a ese fin. Le corresponde, además, la limpieza y ordenamiento de su sector.
- Cafetero: Tiene a su cargo preparar, detrás del mostrador, las infusiones con o sin leche fría o caliente, servir leche fría o caliente, colaborando además con el mozo de mostrador. Quienes tienen



a su cargo, en cocina, la preparación de desayunos, meriendas y colaciones que no signifiquen elaboración de comidas, se asimilan a esta categoría.

- Mozo de salón: Tiene a su cargo el armado de la "mise en place" y sirve las comidas a los comensales conforme a las modalidades de la prestación. Le corresponde el repaso de la vajilla y cubiertos a utilizar, así como el ordenamiento de la mantelería. Retira el servicio una vez utilizado por el comensal.

- Camarero/a: Cumplirá tareas de preparación de sandwiches y/o cafetería, preparación del salón, distribución de platos preparados o fuentes, con o sin carro móvil. Corresponde la limpieza y ordenamiento de los carros, sus recipientes y lavado de la vajilla que utiliza.

- Comis de camarero: Es el auxiliar directo del camarero/a o mozo de salón. Sólo podrá contratarse personal encuadrado en esta categoría si existe en el servicio camarero/a.

- Camarero/a para atención del paciente: En el caso de establecimientos asistenciales, donde la empleadora tiene la obligación de extender el servicio de comidas hasta la atención del paciente que guarda cama, la camarera o camarero asignado/s a esa tarea intervendrá en la carga de los carros contenedores y transportadores de comidas, trasladando los mismos a los sectores de internación procediendo al servicio de mesa a cada paciente conforme a las modalidades del establecimiento e instrucciones de la empleadora. Cumplida esta tarea, le corresponde el retiro de los elementos utilizados por los pacientes y, luego de su ubicación en los carros, trasladará éstos al sector cocina. Le corresponde la limpieza y ordenamiento de los carros, sus recipientes y lavado de la vajilla que utiliza.

- Mozo de gerencia: Es quien, dentro de la categoría y funciones de mozo de salón, está afectado exclusivamente a la atención del personal directivo del establecimiento.

- Mozo vendedor: Realiza tareas similares a las del camarero/a, con el agregado de venta y rendición de la misma.

- Distribuidor/a de refrigerios: Realiza las tareas de distribuir, con o sin carro móvil, los refrigerios que la empleadora deba suministrar en el establecimiento contratante de la prestación, correspondiéndole la carga de líquidos en recipientes y el acondicionamiento de los elementos sólidos a distribuir, cumpliendo con la entrega de los mismos conforme a las modalidades establecidas para ese servicio. Tiene a su cargo la limpieza de los carros, recipientes y útiles correspondientes.

- Camarero/a para establecimientos educacionales⁽⁹⁾: Cumplirá tareas de apoyo al sector cocina y distribuirá el servicio a los educandos. Estará a su cargo el ordenamiento y limpieza de la vajilla y de los sectores.

- Jefe de recepción: Es de su incumbencia la dirección de todo el personal de recepción y portería. Es de su responsabilidad tomar reservas de habitaciones, llevar el control de habitaciones vacías y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, mantener informado a otros sectores del establecimiento sobre el movimiento de huéspedes. Efectuar la facturación.

- Recepcionista: Es de su responsabilidad tomar reservas de habitaciones, llevar el control de habitaciones vacías y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, mantener informado a otros sectores del establecimiento sobre el movimiento de huéspedes. Efectuar facturación. Actuar bajo la supervisión del jefe de recepción o del principal, realizando las tareas conforme a lo detallado para el sector.

- Conserje: El conserje colabora con el recepcionista y lo sustituye cuando es necesario. Es, asimismo, encargado de la correspondencia, pequeñas encomiendas y encargos especiales de los pasajeros. Proporciona a éstos, cada vez que le es solicitada, información de cualquier índole y es depositario responsable de las llaves de las habitaciones y/o departamentos; además, lleva el registro de pasajeros y es responsable de todas las tareas del área.

Es de su incumbencia la dirección del personal de portería, debiendo procurar que el mismo cumpla diligentemente sus funciones específicas.

- Portero: Es el encargado de la puerta del establecimiento, siendo su obligación colaborar en forma directa con los recepcionistas y/o conserjes.

- Auxiliar de portería: Es todo aquel personal que dependa del jefe de recepción, recepcionistas, conserje o portero. Dicho personal, sin perjuicio de los trabajos específicos que se le encargue, debe cumplir indistintamente cualquiera de las tareas que correspondan al sector.

- 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.

- Jefe de telefonista: Es el encargado del sector en aquellos establecimientos que lo estimen necesario para un mejor servicio. Depende del jefe de recepción.

- Telefonista: Opera los conmutadores telefónicos, télex o telefax, para servir necesidades de los clientes y del establecimiento; solicita las llamadas de larga distancia y registra las mismas, al igual que las urbanas a efectos de su facturación.



- Lavadero: Es el encargado de las lencerías y el lavadero, llevará el control de todo el movimiento de la ropa y la distribución de tareas del personal de la lencería y/o lavadero.
- Planchador: Es el encargado de planchar a planchón, en calandra y/o dobladora.
- Gambucero: Es el encargado de la gambuza siendo sus obligaciones las mismas establecidas para el bodeguero. La gambuza es la sección que distribuye la mercadería del consumo diario.
- Bodeguero: Tiene a su cargo el control de entradas y salidas de mercaderías siendo el encargado de la bodega y de dirigir el trabajo.
- Lavacopas: Es el encargado de lavar copas, pocillos, platos, cubiertos, platinas, bandejas, rejillas, etc., debiendo tener limpio su sector.
- Jardinero: Es el trabajador encargado del mantenimiento del jardín en aquellos establecimientos que cuenten con éste.
- Guardavidas: Es el trabajador responsable del control y custodias del natatorio, conforme a las modalidades propias de dicha actividad.
- Mucamo/a: Es responsable de la limpieza de habitaciones y baños, así como también de las zonas de circulación y del movimiento y recuento de ropa de cama, toallas, etc., conforme a las modalidades del establecimiento.
- Gobernanta: Supervisa la limpieza y buen estado de presentación de las habitaciones, zonas de circulación, recepción, etc., así como también está a su cargo el pedido de artefactos, iluminación, ropa blanca y demás elementos conforme al requerimiento de las mucamas.
- Maître: Es el responsable de la supervisión de las tareas correspondientes a los mozos y camareros, así como también de la distribución de contingentes en el salón comedor, conforme a las modalidades de la prestación y a la mejor atención de los comensales y mejor desenvolvimiento operativo del servicio de mesa.
- Cocinero de establecimientos educacionales: Es el responsable de la elaboración y cocimiento de las comidas, conforme a las reglas propias del arte culinario en el ámbito de los establecimientos educacionales exclusivamente.
- Cajero-adicionista: Cumplirá, indistintamente, las tareas de caja o adición, conforme a las normas que disponga la empleadora.
- Analista administrativo: Es aquel que releva y analiza la gestión administrativa, distribuye tareas entre el personal auxiliar generando información para sus superiores.
- Empleado de administración: Cumple tareas administrativas y contables conforme a la organización establecida por la empleadora.
- Auxiliar de administración: Realiza tareas administrativas auxiliares, conforme a la organización establecida por la empleadora.
- Cadete: Colabora en la faz administrativa con todo el personal de la misma.
- Chofer: Es responsable de la conducción de vehículos de transporte de personas o mercaderías, colaborando, en este último caso, con la responsabilidad de carga y descarga de la misma. Supervisará lo atinente al mantenimiento de la unidad o unidades asignadas.
- Encargado de despensa: Tiene a su cargo la responsabilidad del movimiento de ingreso y egreso de mercadería, desempeñándose conforme a las directivas que imparta la empleadora. Supervisa todas las tareas que en ese sector se desarrollan.
- Auxiliar de despensa: Es el colaborador directo del encargado, cumpliendo tareas de tipo administrativo referidas al registro de movimiento de mercadería, confección de remitos, balances, inventarios y tareas análogas.
- Nutricionista-dietista: Es responsable de la conducción técnica profesional propias de su título habilitante.
- Oficiales de oficios varios: Cumplen las tareas que corresponden a sus respectivos oficios y se desempeñarán en acciones de mantenimiento preventivo y correctivo según necesidades de la empleadora. Un oficial podrá cubrir más de una especialidad de acuerdo con las necesidades del establecimiento.
- Medios oficiales de oficios varios: Cumplirán las tareas que correspondan a sus respectivos oficios, colaborando en forma directa con los oficiales. Podrán cubrir más de una especialidad de acuerdo a las necesidades del establecimiento.

Art. 11 - Personal excluido. Quedan excluidos como beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, los gerentes, subgerentes, jefes y supervisores de la empresa en la concesión y el personal que así resulte por disposiciones legales.



Art. 12 - Reemplazo transitorio. Cuando el trabajador fuese destinado a cumplir tareas en una categoría superior a la que fue empleado y ese destino fuere transitorio, tendrá derecho a percibir durante esa transitoriedad, la remuneración correspondiente a esa categoría superior.

Se reputarán las nuevas tareas asignadas como definitivas si desaparecidas las causas que dieron lugar a esa transitoriedad, el trabajador continuase en el desempeño de las mismas. Cuando el trabajador deba reemplazar a otros trabajadores de categoría superior a la que reviste con motivo de licencia ordinaria, especial o enfermedad y/o accidente inculpable, el empleador notificará por escrito al trabajador el reemplazo aclarando la causa y datos del trabajador a reemplazar. Asimismo, se discriminará en el recibo de haberes la diferencia de categoría por reemplazo.

Art. 13 - Organización del trabajo. Sin perjuicio de las facultades de organización de la empleadora para determinar la modalidad o el lugar efectivo de trabajo de una prestación, cuando la empresa posea varios establecimientos a su cargo, las mismas no podrán significar una alteración sustancial de las características esenciales del contrato de trabajo ni ocasionar un perjuicio moral o material para el trabajador.

Art. 14 - Contrato por tiempo indeterminado. Período de prueba. Se acuerda que en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, cualquiera sea su modalidad y/o extensión, resultará de aplicación el período inicial de prueba de la extensión que dispusiera la legislación vigente al momento del inicio de la contratación; considerándose en su caso ampliado al máximo que la misma reservara al ámbito de la negociación colectiva. Serán de aplicación en el lapso de período de prueba la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Art. 15 - Contrato de trabajo a tiempo parcial. El empleador y el trabajador pueden celebrar contratos de trabajo cuya prestación del servicio mensual sea inferior a la legal de tiempo completo para dicho período, conforme lo dispone el artículo 92 ter. de la LCT siendo obligatorio que los mismos sean realizados por escrito. La prestación puede ser variable, alternativa, continua o discontinua y/o desigual, y la remuneración (salario básico del Convenio y adicionales que correspondan) se adecuará en cada período mensual proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado con relación a la prevista para un trabajador a tiempo completo de la misma categoría o puesto de trabajo. El personal contratado a tiempo parcial tendrá prioridad conforme su desempeño profesional para ocupar vacantes a tiempo completo.

Art. 16 - Contrato de trabajo de temporada. Existe trabajo de temporada cuando se presta en determinada época del año, sujeto a repetirse. El trabajo se formalizará, según los casos, con el ingreso del trabajador al empleo o el pedido de trabajo por parte del mismo. Las convenciones locales y/o regionales podrán establecer condiciones, plazos y modalidades acordes a las particularidades de la región cuando ellas sean más favorables al trabajador.

El trabajador temporario tendrá asegurado que la duración del ciclo de temporada no puede ser inferior a las características de la actividad del establecimiento.

Con una antelación no menor a treinta días el empleador deberá notificar en forma personal por medios públicos idóneos a sus trabajadores, de la voluntad de reiterar la relación o contrato en los términos del ciclo anterior.

En caso de que el empleador no cursara la notificación a que se hace referencia en párrafo anterior, se considerará que rescinde unilateralmente el contrato y, por lo tanto responderá por las consecuencias de la extinción del mismo.

Se establece como medio idóneo público, el medio gráfico, por un periódico de mayor circulación en la zona, en el cual se deberá publicar la nómina del personal que se llama a cubrir las plazas.

A los efectos de los derechos previstos en este Convenio Colectivo de Trabajo y la legislación vigente, el cómputo de la antigüedad del trabajador temporario se efectuará conforme al tiempo efectivamente trabajado.

El otorgamiento de las vacaciones del trabajador temporario, al igual que el sueldo anual complementario, ocurrirá conforme a la legislación vigente.

Art. 17 - Contrato de trabajo de temporada en establecimientos escolares o similares. El personal asignado a cumplir su prestación en establecimientos escolares o que se asimilen en sus características en cuanto a que establezcan períodos de receso contractuales previamente pautados, podrá ser contratado por medio de la modalidad de un contrato de trabajo de temporada, siendo en consecuencia de tiempo indeterminado con prestación discontinua.

En tal sentido se establecen como particularidad los siguientes lineamientos:

- Se trata de un contrato por tiempo indeterminado.
- Deberá celebrarse por escrito.
- La prestación es discontinua determinándose expresamente los períodos de receso.



- Se establecerá la jornada diaria de labor, admitiéndose la prestación a tiempo parcial no pudiendo ser ésta menor a las 4 horas.
- Se determinará el lugar de tareas o en el hipotético caso de una contratación con un organismo o entidad que disponga de una pluralidad de lugares, se detallará aquellos en los que el trabajador deberá prestar servicios.
- Los recesos serán los dispuestos por el organismo o entidad contratante de los servicios que presta el empleador, y en caso de modificarse los originalmente dispuestos en el contrato del trabajador, se deberá dar aviso por escrito al mismo.
- En los períodos de receso el trabajador no percibirá remuneración alguna, debiendo reintegrarse a la labor al inicio del nuevo período.

Art. 18 - Personal turnante. Denomínase turnante al trabajador que se desempeña de manera habitual y reiterada, reemplazando los francos semanales y/o licencias del resto de los trabajadores de un establecimiento, teniendo estabilidad en su empleo.

Art. 19 - Personal extra. Se denomina personal extra al contratado por el empleador para prestar servicios extraordinarios y transitorios, debiendo abonarse por cada jornada de nueve horas trabajadas, ya sea que labore uno o más días continuos o discontinuos, una remuneración mínima equivalente a la remuneración básica de la categoría que corresponda, más:

- a) La tarea prestada por un (1) día de servicio, será como la correspondiente a un jornal diario básico con más un 50% (cincuenta por ciento) de adicional.
- b) Las tareas prestadas por más de (1) día, serán abonadas como las correspondientes a la cantidad de jornales diarios básicos con más de un 25% (veinticinco por ciento) de adicional.
- c) En todos los casos, junto con la liquidación del jornal o jornales se deberá liquidar el proporcional a dicho jornal o jornales en concepto de sueldo anual complementario; el proporcional a dicho jornal o jornales en concepto de vacaciones; y una doceava parte del jornal o jornales básicos en concepto de las indemnizaciones previstas por el Título XII de la ley 20744 y sus modif.

Al realizarse la liquidación final por cese de la actividad, evento o servicio originario de la contratación, se incluirán los haberes diarios devengados conforme recién se determinara y se incorporará el importe proporcional correspondiente en concepto de sueldo anual complementario. En caso de haber desempeñado tarea en forma continua por más de 20 jornadas, se adicionará el importe equivalente al salario proporcional correspondiente a un día de trabajo de 9 horas como compensación de la licencia anual ordinaria no gozada. En caso de que la jornada diaria asignada fuera inferior a las cuatro (4) horas y treinta (30) minutos, en concepto de vacaciones no gozadas percibirá un importe equivalente al 50% del identificado en el párrafo anterior.

Las personas que hubieran trabajado bajo esta modalidad no mantendrán su fuerza de trabajo a disposición de las empresas y solamente estarán vinculados a ellas a partir del momento en que aceptaren participar en una convocatoria de servicio y mientras dure su realización, en los términos contemplados en los artículos 99 y 100 de la LCT. En consecuencia, podrán abstenerse de intervenir o aceptar la convocatoria sin necesidad de expresar ninguna justificación y sin que dicha circunstancia afecte o genere consecuencias en la posibilidad futura de ser convocados en próximas oportunidades.

Art. 20 - Contratación de personal con capacidades diferentes.

Los empleadores que contrataren trabajadores con discapacidades bajo la modalidad de "tiempo indeterminado", gozarán de los beneficios que las leyes nacionales, provinciales o municipales otorguen en cada caso en materia fiscal

Art. 21 - Jornada de trabajo. Las partes consideran como objetivo esencial y prioritario organizar los tiempos de trabajo atendiendo especialmente los aspectos que hacen a la variación y picos de demanda de servicios y/o estacionalidad de los requerimientos de los mismos, discontinuidad de los ciclos y fundamentalmente a la optimización en la utilización de las horas efectivamente trabajadas y de la totalidad de los recursos disponibles.

Con ese objeto las empresas podrán establecer jornadas y tiempos de trabajo con arreglo a las distintas modalidades y extensión previstos en la normativa legal vigente -ley 11544, decreto 16115/1933, Ley de Contrato de Trabajo, artículo 25 de la ley 24013, y restantes institutos de aplicación-; pudiendo ser de fijación mensualmente promediada, en los términos establecidos en el artículo 198 de la LCT.

A tal fin, las empresas podrán indistintamente instrumentar y organizar sistemas de trabajo bajo el régimen de trabajo por equipos (artículos 3, inciso b), ley 11544; y 2, decreto 16115), esquemas de turnos fijos y/o rotativos, diagramas continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados, de tiempo parcial, con franco fijo y/o móvil, procurando la prestación ininterrumpida de los servicios, según los requerimientos de cada servicio/cliente; debiendo notificar a cada trabajador el régimen y horario asignado con una anticipación no inferior a las 24 horas.

En todos los casos deberá observarse el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas de trabajo y un franco semanal de 35 horas. En virtud de considerar las partes que el franco consistente en un día y



medio en la práctica implica que el medio día laborable el trabajador deba afrontar los costos y tiempo de traslado al tiempo en que debe concentrarse en sus responsabilidades laborales afectando su esfuerzo y pensamiento al trabajo y condicionando el estado de ánimo general para el resto de su jornada de descanso; las partes, de común acuerdo y en beneficio operativo e higiénico recíproco de ambas, establecen la posibilidad de que las empresas con la conformidad de los trabajadores redistribuyan el franco semanal de 35 horas, alternando una semana con un franco de 24 horas con una semana de un franco de 48 horas. Ello, además de los beneficios ya señalados, implicará incrementar en su promedio al descanso semanal efectivo. Se entenderá que existe conformidad del trabajador en caso de que así lo comunicare por escrito.

No se computarán en la jornada de trabajo las pausas que se destinen a comida o merienda del personal establecidas en el artículo 52, ya sea que se cumplan dentro o fuera del establecimiento. Dichas pausas deberán ser respetadas íntegramente por el empleador.

Art. 22 - Horas extraordinarias. La remuneración correspondiente a las horas extraordinarias que efectivamente fueran realizadas, según el régimen de jornada que en cada caso se establezca (por ej.: de semana calendario, promedio, trabajo por equipos, turnos fijos y/o rotativos y/o jornada reducida), se calculará y abonará exclusivamente con los recargos establecidos en los artículos 201 de la LCT, 5 de la ley 11544 y 13 del decreto 16115.

Dadas las especiales características de la actividad, por el tipo y naturaleza de los servicios que en sus establecimientos se brinda, y más allá del régimen de jornada que se aplique, las partes coinciden en considerar que la actividad gastronómica en general se halla expuesta a trabajos preparatorios y complementarios, muchas veces de dificultosa e imposible previsión y programación, como así también a exigencias extraordinarias y en ocasiones imprevisibles de trabajo; circunstancias que determinan en muchos casos la necesaria realización de los mismos en jornada extraordinaria.

Debido a lo expuesto, y toda vez que la eventual repetición de este tipo de circunstancias puede derivar en la necesidad de desempeñar una cantidad de horas extraordinarias que eventualmente excediera el límite mensual de 30 horas y/o anual de 200 horas actualmente vigente por la normativa de aplicación; las partes concuerdan en la necesidad de viabilizar la posibilidad de que se desempeñaran actividades en jornada extraordinaria por una cantidad de horas que superare dichos límites, en tanto el trabajador prestara su conformidad y el empleador se lo solicitare en el marco de las pautas descriptas, con la autorización a tal efecto de la autoridad administrativa.

La liquidación y pago de las horas extraordinarias podrá efectuarse total o parcialmente en forma conjunta con la liquidación de haberes correspondiente al mes siguiente a aquel en el cual se hubieran devengado en virtud de la fecha de corte o de cierre de novedades que a los efectos de realizar las liquidaciones de haberes pudiera definir cada empleador. Si esta fecha de cierre fuera anterior al último día de trabajo de cada período mensual, las horas extraordinarias que pudieran eventualmente desempeñarse con posterioridad a la misma serán incluidas y liquidadas con los haberes a devengarse en el período mensual siguiente.

Art. 23 - Adaptación de jornada de trabajo. En los casos de aquellos establecimientos donde, por razones de salubridad o seguridad, el personal de los mismos goce del beneficio de jornada reducida, el personal gastronómico de la empresa concesionaria del servicio de comidas que allí se desempeñe será objeto del mismo tratamiento en la medida que, por autoridad competente, se determine que así corresponde en razón de que sus lugares de trabajo estén comprendidos en la zona o zonas de riesgo.

Art. 24 - Descanso personal femenino. Las partes destacan que las especiales características de la actividad, el régimen de jornada y descansos establecido en el presente Convenio Colectivo, en virtud de integrarse las dotaciones indistintamente por personal masculino y femenino que se desarrollan indistintamente en las diferentes funciones existentes, tornan innecesario y desaconsejable el otorgamiento de la pausa de dos horas al medio día establecida en el artículo 174 de la LCT.

Sobre el particular, es importante destacar las reiteradas y permanentes solicitudes recibidas de parte del personal femenino, en tanto la pausa establecida en la norma identificada en rigor de verdad obedece a una concepción de la actividad femenina desactualizada y fruto de la época de su promulgación originaria, ya que contemplaba la posibilidad de que la mujer trabajadora pudiera concurrir a su domicilio particular en el horario coincidente con el momento del almuerzo; cuando en la actualidad las distancias existentes entre los domicilios particulares y los lugares de trabajo, sumadas a los inconvenientes que en general se observa para trasladarse por medios públicos de transporte en horas pico, generan como real efecto de interrupción no paga de su actividad laboral, que la jornada del personal femenino se vea extendida en similar duración, si se mide a los fines prácticos el horario de salida del domicilio particular y el de regreso al mismo; toda vez que las dos horas de pausa no le generan la posibilidad de realizar actividades productivas y disminuye en la práctica la posibilidad de acumular horas de libre disponibilidad en el horario opuesto al laboral, configurándose un acto discriminatorio en su contra.

Por lo tanto, las partes están de acuerdo en la necesidad de suprimir dicha pausa, no formulando la entidad gremial ninguna objeción a los pedidos que efectúen los establecimientos comprendidos por la presente Convención Colectiva de Trabajo, a la autoridad de aplicación, para requerir la autorización para suprimirla.



Art. 25 - Alojamiento del personal. Cuando el empleador conceda alojamiento al personal, el mismo deberá contar con adecuadas condiciones generales de higiene, a fin de garantizar que el empleado disfrute de una razonable comodidad. El empleador no podrá cobrar suma alguna por dicha prestación y la misma no se computará como contraprestación salarial, a ningún efecto. Finalizada la relación laboral, cualquiera sea la causa de extinción del contrato de trabajo, el trabajador y todo su grupo conviviente, deberá desocupar los locales que le hubieran sido suministrados para su alojamiento dentro de los cinco días corridos subsiguientes.

Art. 26 - Domicilio del trabajador. El trabajador deberá informar al empleador su domicilio real de residencia al momento del inicio de la relación laboral, identificando aquellos datos complementarios que pudieran ser necesarios para el acceso al mismo si las condiciones del lugar o región lo requirieran. Asimismo, deberá denunciar e informar al empleador todo cambio y/o modificación de su domicilio particular por escrito, conservando en el acto copia de la comunicación con constancia de recepción de parte del sector autorizado a tal fin por la empresa.

Se considerarán a todos los efectos válidas las notificaciones que el empleador dirigiera al último domicilio informado en forma bajo la modalidad indicada, aun cuando éstas no fueran efectivamente diligenciadas por el correo en virtud de no encontrarse el requerido, manifestarse que se ha mudado, ausencia de habitantes o falta de recepción por cualquier causa.

El trabajador que se domiciliaré fuera del radio de distribución de servicios de correos, convendrá con el empleador, al inicio de la relación laboral o al momento en que comunicara su cambio de domicilio, la forma de recibir las comunicaciones postales o telegráficas. En caso de no poder fijar un lugar de residencia dentro del radio de distribución de servicios de correo, el empleado deberá comunicar al empleador un domicilio especial dentro del radio de distribución postal, donde se considerarán válidas las notificaciones que al mismo debieran ser dirigidas.

Art. 27 - Cambio de domicilio. Todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador a la empleadora, dejándose constancia escrita de dicha denuncia cuya copia deberá ser entregada por la empleadora al trabajador/a firmada como constancia de recibo. Mientras no se haya registrado el cambio en la forma antedicha se consideran válidas, a todos los efectos, las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado por el trabajador.

Art. 28 - Estado civil y cargas de familia del trabajador. Al momento del inicio de la relación de empleo, el trabajador deberá comunicar por escrito su estado civil y cargas de familia que pudiera tener, entregando, asimismo, las constancias y/o certificaciones que acrediten las mismas. Asimismo, deberá mantener actualizada dicha información, poniendo en conocimiento del empleador todo cambio que pudiera producirse en su estado civil o de cargas de familia, por escrito y con entrega de las certificaciones correspondientes.

En consecuencia, la falta de notificación y/o actualización de esta información al empleador, en los términos y condiciones detalladas, no podrá generar consecuencias de ninguna naturaleza en contra del mismo a partir de las liquidaciones de las asignaciones familiares, reconocimiento de licencias u otros derechos laborales que pudieran generarse a partir del estado civil o existencia de cargas de familia del trabajador.

Art. 29 - Irrenunciabilidad de beneficios. Ningún trabajador podrá renunciar a los beneficios que le acuerdan las normas legales en vigencia, cláusulas contenidas en este Convenio Colectivo de Trabajo o acuerdos zonales o regionales que se dicten.

Art. 30 - Certificado de trabajo y aportes previsionales. A todo trabajador que cese en su relación de dependencia, sean cuales fueren las causales, el empleador deberá extenderle el pertinente certificado de trabajo, con la constancia de la categoría asignada a la fecha de su baja y la certificación de los aportes previsionales.

Art. 31 - Día del gremio. Se ratifica como el Día del Trabajador Gastronómico el 2 de agosto, el que será pago. En los casos en que deba prestar servicios un trabajador por causas que hacen a la índole del servicio que abarca este Convenio Colectivo se adicionará a la remuneración legal que corresponda a la fecha, un jornal más. Para los trabajadores cuya forma de pago sea mensual, dicho jornal se calculará dividiendo la retribución mensual por 25.

Art. 32 - Trabajo en sábados y/o domingos. Dada la existencia de empresas comprendidas en este convenio, que en muchos casos deben prestar servicios en forma habitual, en forma ininterrumpida, inclusive días sábados, domingos y feriados, las tareas prestadas por el trabajador en cumplimiento de su jornada habitual de labor en dichos días no revestirán el carácter de extraordinarias, no siendo susceptible, en consecuencia, su remuneración de recargo alguno, debiendo contar el trabajador con el descanso correspondiente durante la semana siguiente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 204 de la LCT.

Art. 33 - Feriados. Serán feriados, los establecidos en el régimen legal que los regule en cada jurisdicción. Las empresas estarán facultadas para convocar en estas fechas a trabajar a los empleados en forma total o parcial; en dichos casos los trabajadores convocados, percibirán el salario simple



devengado en el mismo con un recargo del 100% (ciento por ciento), conforme a lo establecido por la legislación vigente.

Art. 34 - Feriados provinciales. Los días feriados obligatorios en jurisdicciones provinciales se asimilarán al régimen establecido para el feriado nacional, dispuesto en el artículo precedente.

Art. 35 - Licencias ordinarias. De conformidad a lo facultado por el artículo 154 de la LCT, se autoriza al goce de vacaciones durante todo el año, conforme la modalidad y requerimiento de cada establecimiento, zona o actividad. Cuando las vacaciones no se otorguen simultáneamente a todo el personal el empleador deberá proceder en forma tal que al trabajador le corresponda el goce de sus vacaciones por lo menos en una temporada de verano o de receso escolar anual, cada tres períodos. El empleador notificará por escrito al trabajador, con una anticipación no menor a 45 días la fecha de inicio de las vacaciones.

Atento la particularidad de los servicios que prestan las empresas incluidas en el presente Convenio y las características propias de la actividad, se establece la posibilidad de fraccionar el período de licencia vacacional, con el consentimiento del trabajador para aquellos trabajadores que gocen de 21 días o más de licencia al año, dejando aclarado que la misma no podrá fraccionarse por períodos menores a 14 días.

Aquellas firmas que en atención a las características especiales de su actividad desarrollen su mayor actividad en el período de otorgamiento de vacaciones, conforme a lo estipulado en el artículo 154, LCT, se encontrarán habilitadas a conceder las mismas en períodos alternativos, debiendo cumplimentar con la pertinente autorización administrativa de la autoridad de aplicación.

Art. 36 - Licencias especiales pagas. Reconócese el siguiente régimen de licencias especiales pagas:

- a) Por nacimiento de hijo, tres días corridos, uno de los cuales deberá ser, necesariamente, día hábil;
- b) Por fallecimiento de cónyuge e hijos, cinco días corridos, uno de los cuales deberá ser, necesariamente, día hábil;
- c) Por fallecimiento de padre y/o madre tres días corridos, uno de los cuales deberá ser, necesariamente, día hábil;
- d) Por fallecimiento de hermanos, dos días corridos;
- e) Por fallecimiento de abuelos o suegros, un día;
- f) Por matrimonio, diez días corridos, los cuales podrán adicionarse a los que correspondan por vacaciones;
- g) En caso de mudanza, un día de permiso, con excepción de aquellos casos de trabajadores que viven en hoteles o pensiones;
- h) Los dadores de sangre quedan liberados de la prestación de servicio el día de su cometido, debiendo presentar el pertinente comprobante;
- i) Al personal que cursa estudios en la enseñanza media o universitaria con planes oficiales de enseñanza o autorizados por organismo nacional o provincial competente se le otorgará durante el año calendario diez (10) días para ser utilizados en períodos de exámenes, debiendo exhibir el comprobante oficial de haber rendido dicha materia.

Art. 37 - Régimen de accidentes y enfermedades inculpables. Para acogerse a los beneficios de las normas vigentes en materia de accidentes y enfermedades inculpables, el trabajador deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

- 1) El trabajador deberá comunicar a la empleadora la causa de accidente o enfermedad inculpable dentro de su jornada de labor y en forma fehaciente, pudiendo utilizarse los siguientes métodos:
 - a) Por telegrama, con constancia de nombre y apellido, estableciendo la causa de su inasistencia, determinando si se trata de accidente o enfermedad inculpable.
 - b) Por aviso directo del interesado en el lugar de trabajo, debiendo la empleadora extender una constancia expresa que certifique el aviso efectuado.
 - c) Por aviso directo de un tercero en nombre del trabajador impedido, siguiéndose en este caso el mismo procedimiento indicado en el inciso b). En la constancia que extienda la empleadora



se establecerá también el nombre, apellido y documento de identidad de quien da cuenta de la novedad.

- 2) Excepcionalmente, para el trabajador que se desempeñe en turnos nocturnos y que no cuente con los medios precedentes indicados en el punto anterior, deberá comunicar su impedimento dentro de las primeras horas del turno siguiente.
- 3) Cuando el trabajador afectado por el accidente o enfermedad inculpable no se encuentre en el domicilio que tiene denunciado ante la empleadora, está obligado a comunicar esa circunstancia en el mismo momento que denuncia su impedimento.
- 4) El trabajador deberá facilitar, en todos los casos, el derecho de la empleadora de verificar su estado de salud por el servicio médico que ésta disponga. En los casos en que dicha verificación no pueda realizarse por no encontrarse circunstancialmente el denunciante en su domicilio, por haber recurrido, por razones propias de su estado de salud, a un consultorio médico, el trabajador deberá arbitrar la medida necesaria para facilitar la verificación concurrendo al servicio médico de la empresa o reiterando su comunicación. Ello sin perjuicio de presentar el respectivo justificativo médico que certifique la necesidad de haber concurrido al consultorio médico y, consecuentemente, la necesidad de haberse ausentado de su domicilio.
- 5) El trabajador no está obligado a seguir las prescripciones que determine el servicio médico de la empleadora pero sí tiene la obligación de permitir, en todos los casos, la verificación de su estado de salud, su evolución y la medicación aconsejada.
- 6) En toda enfermedad, accidente inculpable, enfermedad profesional y accidente de trabajo no previsto en este Convenio, son de aplicación las disposiciones vigentes en la materia a la fecha del siniestro.

Art. 38 - Condiciones de higiene y seguridad. Dentro de las condiciones contractuales establecidas por el establecimiento contratante a la empresa concesionaria, la empleadora deberá observar estrictamente las normas vigentes en materia de higiene y seguridad ambiental en favor de los trabajadores gastronómicos en su relación de dependencia.

Con este motivo, la empleadora deberá adoptar, asimismo, los recaudos necesarios y suficientes para asegurar que las instalaciones y maquinarias a su cargo, sean objeto de verificaciones y mantenimiento regulares y adecuados, a efectos de evitar accidentes de trabajo que, como consecuencia de fallas, puedan producirse. A los efectos de cumplir con los cometidos fijados en la ley 24557 y evitar la siniestralidad en el trabajo, los trabajadores deberán: 1) Utilizar correctamente los elementos de protección personal provistos por el empleador. 2) Participar en acciones de capacitación y formación sobre la salud y seguridad en el trabajo. 3) Comunicar a su empleador cualquier hecho de riesgo relacionado con el puesto de trabajo o el establecimiento en general. 4) Denunciar ante su empleador la ocurrencia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales.

Art. 39 - Ropa de trabajo. Todo personal gastronómico será provisto, obligatoriamente, por la empleadora, de dos equipos nuevos de trabajo por año. Esta obligatoriedad podrá ser cumplida en cualquiera de estas dos formas:

- a) Entrega de dos equipos en forma simultánea, y
- b) Un equipo en el mes de marzo y el restante en el mes de setiembre de cada año calendario. La indumentaria que se provea deberá concordar con las épocas estivales e invernal. Las prendas se ajustarán a las características que se dan a continuación y podrán modificarse si la empleadora estuviere obligada por el establecimiento contratante del servicio de prestación: Sin perjuicio de ello, se establece:

Personal de cocina: Uniforme, compuesto de chaqueta o blusa, con cuello cerrado, pantalón o pollera, delantal, gorro o birrete o cofia y zapatillas.

Peones de cocina: Prendas similares a las del personal de cocina, sustituyendo el delantal de género por similar de lona o material sintético y las zapatillas por botas de media caña con suela antideslizante.

Peones generales: Uniforme, compuesto de camisa o blusa, pantalón o pollera, delantal de lona o material sintético y calzado adecuado a las tareas asignadas, es decir, zapatillas o botas de media caña con suela antideslizante y guantes.

Gobernantas o mucamas: Uniforme, compuesto de blusa, pollera, delantal, cofia y zapatillas.

Mozos/as y camareros/as: Uniforme compuesto de chaquetilla con cuello cerrado o blusa del mismo color, pantalón o pollera de ^u y calzado correspondiente.

Personal afectado a cámaras frigoríficas: Uniforme similar al indicado para peones generales y, además, camperas de abrigo para el ingreso a las cámaras.

Personal a cargo de limpieza de vidrios: Uniforme similar al indicado para los peones generales y en los casos de tareas a realizar a más de tres metros de altura, deberá proveerse de cascos y correas de seguridad y botas con suela antideslizante.



Protección contra ruidos: Todo el personal que trabaje en lugares inmediatos a zonas del establecimiento fabril que se caractericen por ruidos mecánicos constantes, deberá ser provisto de sordinas acordes con el nivel de decibeles.

Art. 40 - El equipamiento establecido en el artículo anterior es de uso obligatorio y exclusivo durante la jornada de trabajo, estando prohibido su uso fuera del establecimiento. Las unidades serán entregadas bajo recibo, detallando tipo y cantidad de prendas con su costo. La conservación y el cuidado de prendas serán por cuenta exclusiva del trabajador, así como también su reposición en caso de pérdida. En el caso de deterioro prematuro de la ropa de trabajo no atribuible al trabajador, el empleador deberá reponer las prendas las veces que sea necesario, exigiendo la devolución de la unidad o unidades deterioradas.

Art. 41 - Sistema remunerativo. Las partes acuerdan someterse al sistema remuneratorio que se establece. La remuneración integral del trabajador de la actividad regulada en este Convenio Colectivo de Trabajo se compondrá de: 1) Un sueldo básico convencional y 2) Los adicionales que correspondan.

Art. 42 - Sueldos básicos. El sueldo básico convencional a partir del mes de la homologación del presente Convenio es para cada trabajador el que resulta del siguiente agrupamiento de códigos salariales y categorías profesionales, a saber:

Agrupamiento personal de comedores



PROVINCIA DE SANTA FE
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Categoría profesional (3)	Cód. salarial	Remuneración
Peón de cocina	1	535
Peón general	1	535
Lavacopas	1	535
Jardinero	1	535
Cadete	1	535
Sandwichero	2	560
Cafetero	2	560
Distribuidor/a de refrigerios	2	560
Portero	2	560
Sereno	1	535
Telefonista	2	560
Medio oficial	2	560
Gambucero	2	560
Bodeguero	2	560
Desp. comidas al mostrador	2	560
Comis de camarero	2	560
Camarero	3	585
Ayte. cocina	3	585
Mozo mostrador	3	585
Mozo vendedor	3	585
Camarero/a p/atención de ptes.	3	585
Mozo gerencia	3	585
Jefe telefonistas	3	585
Lavandero	3	585
Planchador	3	585
Oficial	3	585
Guardavidas	3	585
Mucama/o	3	585
Camarera de com. escolares	2	560
Auxiliar de despensa	3	585
Auxiliar administrativo	3	585
Chofer	3	585
Mozo salón	4	625
Comis de cocina	4	625
Cajero adicionista	4	625
Empleado de administración	4	625
Encargado de despensa	4	625



Art. 43 - Adicionales. Los adicionales convenidos en el presente Convenio integrarán la remuneración del trabajador a todos los efectos legales y previsionales. Tales adicionales serán objeto de discriminación en los recibos de pago de remuneraciones a los efectos de mantener su individualidad y se encuentran previstos en los artículos siguientes.

Art. 44 - Adicional por antigüedad.

1) Se aplicará sobre el sueldo básico convencional percibido del respectivo dependiente, no siendo acumulable.

2) Dicho adicional será abonado a cada trabajador según la siguiente escala:

A 1 año cumplido y hasta los 2 años, el uno por ciento (1%).

De los 2 años hasta los 3 años, el uno por ciento (1%).

De los 3 años cumplidos y hasta los 4 años, el dos por ciento (2%).

De los 4 años cumplidos hasta los 5 años, el dos por ciento (2%).

A los 5 años cumplidos y hasta los 6 años, el cuatro por ciento (4%).

De los 6 años hasta los 7 años, el cuatro por ciento (4%).

A los 7 años cumplidos y hasta los 8 años, el cinco por ciento (5%).

De los 8 años hasta los 9 años, el cinco por ciento (5%).

A los 9 años cumplidos y hasta los 10 años, el seis por ciento (6%).

De los 10 años hasta los 11 años, el seis por ciento (6%).

A los 11 años cumplidos y hasta los 12 años, el siete por ciento (7%).

De los 12 años hasta los 13 años, el siete por ciento (7%).

A los 13 años cumplidos y hasta los 14 años, el ocho por ciento (8%).

De los 14 años hasta los 15 años, el ocho por ciento (8%).

A los 15 años cumplidos y hasta los 16 años, el diez por ciento (10%).

De los 16 años a los 17 años, el diez por ciento (10%).

A los 17 años cumplidos y hasta los 18 años, el doce por ciento (12%).

De los 18 años hasta los 19 años, el doce por ciento (12%).

A los 19 años cumplidos y en adelante, el catorce por ciento (14%).

3) La antigüedad en el empleo se computará desde la fecha de ingreso del dependiente al establecimiento.

Art. 45 - Adicional por presentismo. Las partes identifican a la puntualidad y a la asistencia como un factor fundamental tendiente a la eficiente prestación del servicio objeto de la actividad que por el presente se regula. En tal sentido, se establece que los trabajadores que no incurrieran en inasistencias o tardanzas a lo largo del mes, devengarán un adicional del 10% (diez por ciento) sobre el importe equivalente al salario básico correspondiente a su categoría de revista. En el supuesto de producirse tardanzas en el horario de ingreso que superen los treinta minutos acumulables a lo largo del mes calendario, el adicional se reducirá al 5% (cinco por ciento). No se considerará falta a los efectos de la percepción de este adicional -exclusivamente- las licencias ordinarias y especiales establecidas en los artículos 35 y 36 del presente Convenio.

Art. 46 - Adicional por falla de caja. El personal que se desempeñe en tareas de caja, recibirá un adicional en concepto de falla de caja equivalente al diez por ciento (10%), de su sueldo básico en concepto de cobertura.

Art. 47 - Adicional por zona fría. Cuando el trabajador deba realizar su trabajo en zona fría percibirá un adicional del 20% del sueldo básico convencional de su categoría. Se establece como zona fría las Provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y el Territorio Nacional de Tierra del Fuego.

Art. 48 - Zonas descampadas. Cuando el trabajador deba realizar su trabajo en establecimientos ubicados en obras que se encuentren en zonas descampadas denominadas gamelas, con aplicación en todo el país, el trabajador percibirá un adicional del treinta por ciento (30%), asimismo, los empresarios deberán garantizar el traslado de su personal a sus lugares de trabajo.

Art. 49 - Adicional de mozo de gerencia. Por el desempeño de tales tareas percibirá un adicional del diez (10%) por ciento calculado sobre el sueldo correspondiente a la categoría de mozo vendedor.

Art. 50 - Los adicionales convenidos en el presente Convenio Colectivo habrán de integrar la remuneración del trabajador a todos los efectos legales y previsionales.



1. Se acuerda entre las partes que los salarios básicos que sirven de base de cálculo de los adicionales que se establecen en valores porcentuales de los mismos, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Tales adicionales son los que a continuación se enumeran.

Presentismo

Zona fría

Antigüedad

Zona descampada

Mozo de gerencia

Falla de caja

Art. 51 - Obligación de merienda y/o refrigerio. Almuerzo y/o cena. El empleador deberá suministrar al trabajador merienda y/o refrigerio, almuerzo y/o cena, sano, abundante y variado, conforme a los siguientes puntos:

- a) Desayuno o merienda según su horario de jornada, en los establecimientos donde se proporcionan tales servicios, conforme a la índole de la prestación que cumple la empleadora;
- b) Almuerzo o cena conforme a las mismas condiciones establecidas en el inciso anterior;
- c) Refrigerio en las mismas condiciones establecidas en los puntos anteriores;
- d) El empleador no podrá cobrar ni deducir suma alguna por este suministro, el que no se tomará en cuenta a ningún efecto.

Art. 52 - Absorción. Las mayores remuneraciones que pudieran encontrarse abonando los empleadores a su personal con anterioridad de la entrada en vigencia del presente Convenio, absorberán hasta su concurrencia a aquellas otras que, integradas por los salarios básicos y adicionales, han sido estipuladas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Asimismo, la incidencia resultante de la modificación de los salarios básicos producto del presente Acuerdo, que comprende la incidencia del decreto 392/2003, absorben y/o compensan hasta su concurrencia:

- Los adelantos otorgados por las empresas a cuenta de futuros aumentos;
- Las mejoras salariales y/o incrementos otorgados voluntariamente por la empresa y/o por acuerdo de partes cualquiera sea el concepto por el cual se hubieran otorgado.

CAPÍTULO ESPECIAL

DE TRABAJO EN GAMELAS

Art. 53 - Ámbito de aplicación. El presente Convenio rige para la dotación del personal dependiente de las empresas incluidas dentro del ámbito material de aplicación del presente Convenio, que desarrollen tareas en obradores, yacimientos y exploraciones afines en las áreas petrolíferas, gasíferas, mineras y/o de construcción o en cualquier otra tarea que se desarrolle en un ámbito general de actividad que no sean las mencionadas y que se encuentre alejado de los centros urbanos, de modo que el trabajador para desarrollar sus tareas se vea obligado a pernoctar dentro del área de localización del establecimiento, mediante el régimen especial que se detalla a continuación en los artículos siguientes.

Art. 54 - Régimen especial de jornada de trabajo. Se establece que dadas las características del servicio, la tarea de los dependientes y la zona geográfica en que deben realizarse las labores conforme lo expresado en el artículo 53, la empresa podrá implementar, además de los regímenes de trabajo habilitados por el presente Convenio, o por lo dispuesto en la legislación, un régimen de trabajo que contemple como máximo una jornada de doce (12) horas con una pausa de una (1) hora para comidas y/o meriendas, por lo que se considera una jornada de trabajo diaria efectiva de once (11) horas para el régimen de trabajo del personal. Por este tipo especial de jornada el trabajador percibirá el llamado adicional jornada laboral especial, conforme más adelante se detalla.

Así, el régimen de jornada para este tipo de actividades, será el siguiente:

- En mérito a la modalidad de las tareas a su cargo, el personal comprendido en este Convenio se encuentra excluido de la Ley 11544 de Jornada de Trabajo, estableciéndose la aplicación en atención a las particulares características de la específica actividad, lo dispuesto por el artículo 198 de la LCT en cuanto a la posibilidad de establecer jornadas promedio, no siendo por tanto de aplicación los límites máximos de jornada establecidos por dicho ordenamiento legal.



- Las empresas se reservan la facultad de distribuir los horarios de trabajo de acuerdo a sus necesidades operativas. La modificación de los horarios de trabajo que las empresas dispongan en función de sus necesidades operativas no será considerado cambio de condiciones sustanciales del contrato de trabajo.

- En razón de las dificultades de acceso a los establecimientos en los que se desarrollan los contratos (denominados gamelas y comedores de campamento), y atento a las características especiales de este tipo de instalaciones (en adelante el establecimiento), las partes acuerdan implementar un régimen de trabajo por equipos consistente en turnos de trabajo por días de descanso, que las empresas determinarán en cada caso de acuerdo a lo siguiente:

1. Para las instalaciones costa afuera o plataformas de exploración o explotación de hidrocarburos u otra naturaleza, se instrumentará el sistema de jornada de trabajo de un (1) día de trabajo por un (1) día de descanso, no pudiendo exceder los días así distribuidos de treinta (30) días de trabajo ininterrumpidos, salvo casos de fuerza mayor no imputable al empleador.

2. Para los restantes contratos que se desarrollen dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, conforme las características aquí señaladas, se implementará el sistema máximo de jornada de trabajo de dos (2) días de trabajo por un (1) día de descanso, no pudiendo exceder los días así distribuidos de catorce (14) días de trabajo ininterrumpidos, salvo casos de fuerza mayor no imputable al empleador.

Se ratifica que el tiempo de traslado correspondiente al acceso al establecimiento desde el domicilio del trabajador hasta aquél y, viceversa, el tiempo que dispense el regreso a los domicilios desde el establecimiento, no constituirá parte de la jornada de trabajo, a ningún efecto legal.

Tampoco se computarán integrando la jornada de trabajo las pausas que se destinen a comida o merienda del personal, y aquellas destinadas a esparcimiento, dentro o fuera del establecimiento.

Art. 55 - Remuneraciones. Las mismas se regirán por las siguientes normas:

1) La empresa liquidará al personal comprendido en el presente Acuerdo, los siguientes rubros, cuando procedan y en la medida que correspondan:

- a) Sueldo básico, conforme categoría de revista.
- b) Adicional por antigüedad.
- c) Adicional por presentismo.
- d) Adicional por zona fría.
- e) Adicional por zona descampada.

f) Una suma fija mensual que se liquidará bajo el rubro adicional jornada laboral especial, el cual no se encuentra condicionado a la efectiva prestación de servicios, en concepto de compensación por el tipo de jornada laboral dispuesta, conforme la siguiente fórmula:

Salario básico, más adicional por presentismo, más adicional por zona fría o zona descampada cuando correspondiere, dividido 200, multiplicado por el coeficiente *60 y su resultado por el ítem 1,70:

Conceptualizado:

$$\frac{(SB + AP + (ZF \text{ o } ZD)) \times 60 = x 1,70 = \text{ADICIONAL JORNADA LABORAL ESPECIAL}}{200}$$

Este adicional integrará la remuneración del trabajador a todos los efectos de la normativa legal vigente y será objeto de discriminación en los recibos de pago a los efectos de mantener su individualidad.

2) Se deja claramente establecido que en el caso que un trabajador que estuviera cumpliendo una jornada de trabajo normal, fuera afectado por acuerdo mutuo entre empresa y aquel a realizar tareas que encuadren dentro del presente régimen especial de jornada, el trabajador deberá percibir dicho adicional mientras permanezca afectado a esta jornada, cesando su derecho a percibir este adicional en el caso que deje de realizar el régimen de jornada de excepción por lo cual se hizo acreedor a ese derecho.

Art. 56 - Disposición transitoria. Atento las particularidades expuestas y la existencia de acuerdos de empresa oportunamente suscriptos entre la entidad gremial, y empresas prestatarias de servicios en el ámbito de aplicación establecido en el artículo 54, se conviene con carácter transitorio que dichos Acuerdos, en cuanto a la forma de cálculo del adicional jornada especial laboral se mantengan en vigencia hasta la fecha fijada de culminación oportunamente dispuesta en los mismos.



CAPÍTULO I

DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE LA ACTIVIDAD DE CONCESIONARIOS DE COMEDORES Y REFRIGERIOS

Art. 57 - Representatividad. De conformidad a lo establecido en el artículo 101 de la ley 24467 las partes signatarias del presente reconocen que, dentro de la entidad empleadora, se encuentra debidamente representada la pequeña empresa, para la cual se reglamenta el correspondiente Capítulo.

Art. 58 - Pequeña y mediana empresa -PYME-. Pautas

1) Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo son aplicables a las pequeñas y medianas empresas (en adelante, PYMES), conforme lo que se establece en este artículo, en la ley 24467 y en las disposiciones legales que rigen en la actualidad al respecto.

2) De acuerdo con lo establecido en el artículo 83 de la ley 24467, sus decretos y normas reglamentarias y a la resolución (MTEyFRH) 1125, las empresas comprendidas en las disposiciones del presente Convenio que ocupen hasta 80 personas en relación de dependencia y cuya facturación anual no exceda el monto que estableciera la normativa de aplicación vigente, serán consideradas PYMES, y encuadradas dentro de las disposiciones del Título III de la referida normativa. A estos efectos, no serán considerados para el cómputo de este número de trabajadores aquellos que lo fueran de temporada, ni quienes se desempeñaren en programas de pasantías.

Sin perjuicio de ello, se deja aclarado que la determinación del límite de dotación de referencia y el monto de facturación dependen exclusivamente de disposiciones ajenas a la voluntad de las partes y aplicables "ipso iure" por ser de orden público. Por lo tanto, la estimación arriba referida se entiende hasta tanto no sea modificada por resolución de la autoridad competente, a la cual deberá regirse el presente artículo de definición de PYMES.

Art. 59 - Período de prueba. Las empresas comprendidas en este Capítulo podrán efectuar contrataciones de personal a prueba por el plazo máximo que prevea la legislación específica vigente al momento del inicio de cada contratación, entendiéndose en su caso habilitada la extensión adicional que la misma reservara al marco de la negociación colectiva.

Serán de aplicación en el lapso de período de prueba la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Art. 60 - Sueldo anual complementario. El sueldo anual complementario podrá abonarse hasta en tres (3) períodos o épocas del año calendario sin que la modalidad de pago de un año implique precedente para otros subsiguientes. Cada período estará compuesto por un cuatrimestre y el sistema adoptado deberá ser anunciado por el empleador dentro del primer trimestre de cada año. Si vencido este término la empresa no hubiere efectuado la comunicación fehaciente a su personal, se entenderá que ha desistido de aceptar la presente modalidad, debiendo cumplimentar su obligación conforme lo establece la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 61 - Licencia anual ordinaria. Dadas las especiales características de la actividad y en beneficio mutuo de las partes aquí representadas, el empleador podrá otorgar el período de vacaciones anuales durante cualquier época del año calendario, con una notificación previa de al menos veinte (20) días.

Cualquiera sea el período de vacaciones que le corresponda al trabajador, las mismas podrán fraccionarse, con acuerdo del empleado, en períodos que no sean inferiores a 6 (seis) días laborales corridos. En caso de fraccionamiento, la notificación a la que se refiere el párrafo anterior deberá ser cursada a la iniciación del primer período para todos los períodos en que se fraccione, o en el inicio de cada período, conforme las pautas aquí establecidas.

Art. 62 - Capacitación. Los trabajadores de pequeñas empresas tienen derecho a recibir del empleador la capacitación necesaria para su progreso o crecimiento profesional. Dicha capacitación podrá impartirse en la propia empresa, en escuelas de terceros o mediante enseñanza teórico-práctica que se imparta en la organización empresaria pertinente (art. 96, ley 24467).

Art. 63 - Preaviso. Las partes, en virtud de las especiales características de la actividad conforme la disponibilidad colectiva que les reconoce el artículo 95 de la ley 24467 acuerdan modificar el régimen de preaviso de la extinción del contrato de trabajo en los siguientes términos: De acuerdo a lo establecido en la norma identificada, el plazo de preaviso será de 15 (quince) días para los trabajadores que no superen una vinculación con la empresa mayor a los 90 días de extensión; y de 30 (treinta) días, para los trabajadores que superen dicho tiempo de labor.

CAPÍTULO II

RELACIONES GREMIALES



Art. 64 - Relaciones gremiales. Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejen de prestar servicios, tendrán derecho a gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y serán reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediare justa causa de despido.

El tiempo de desempeño de dichas funciones, será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedio de remuneraciones. Los representantes sindicales en la empresa, elegidos conforme a las normas vigentes continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos durante el tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos y hasta un año más, salvo que mediare justa causa.

Para que surta efecto la garantía antes establecida se deberán observar los siguientes requisitos:

- a) Que la designación se haya efectuado cumpliendo con los recaudos legales.
- b) Que haya sido comunicada al empleador mediante telegrama, carta documento u otra forma escrita con constancia de recepción.

En todo lo no previsto en este Convenio, regirá lo normado por la Ley 23551 de Asociaciones Profesionales y su decreto reglamentario.

Art. 65 - A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de seis meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores cuya postulación no hubiere sido oficializada según el procedimiento electoral aplicado y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes y lo propio podrán hacer los candidatos.

Art. 66 - Permiso con goce de haberes a los representantes gremiales. Conforme a lo dispuesto por el artículo 44 de la ley 23551, para el ejercicio de sus funciones específicas, se concede a cada uno de los delegados de personal un crédito de dieciséis (16) horas mensuales, acumulables trimestralmente, con goce de haberes. En ese caso es obligatorio que los delegados o la entidad gremial comuniquen dicha circunstancia a su empleador con 24 horas de antelación como mínimo. Excedido dicho crédito quedará a solo juicio de la empleadora el conceder la solicitud de la organización sindical permisos especiales con o sin goce de haberes.

Sin perjuicio de lo prescrito en el artículo 48 de la ley 23551, y del derecho a hacer uso de licencias necesarias, los empleadores concederán permiso con goce de haberes por el crédito de horas mensuales mencionado en este artículo a los miembros de las Comisiones Ejecutivas de cada Seccional que así lo soliciten.

Art. 67 - Traslados o cambios de horarios a delegados gremiales. Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horarios de los delegados sin garantizar la tutela de los intereses y derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho, que hagan a la organización de la explotación o del servicio. La circunstancia será comunicada a la organización sindical.

Art. 68 - Vitrinas y pizarras. En todos los establecimientos deberá colocarse, en lugar visible, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de los representantes gremiales a fin de facilitar publicidad de las informaciones sindicales. Dichas vitrinas o pizarras serán de exclusivo uso gremial y, por lo tanto, todas las comunicaciones, afiches o carteles, como inscripciones de naturaleza gremial no podrán efectuarse fuera de las mismas.

Art. 69 - Relaciones entre la organización y los empleadores. Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores que en los establecimientos de la actividad de servicios de comedores y refrigerios mantengan la representación gremial de la UTHGRA se ajustarán al presente ordenamiento.

- a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del establecimiento lo tornen necesario.

Concertar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar.

Conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas según se fija en el artículo 43 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

- b) La representación gremial de la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina en cada establecimiento se integrará conforme la ley 23551.
- c) Las designaciones de los delegados deberán ser notificadas al empleador por la Seccional de la UTHGRA, a la que corresponde el establecimiento, por telegrama o por otra forma documentada con constancia de su recepción.



En cuanto a la convocatoria a elección de delegados y su designación deberá estarse a lo determinado por la ley 23551.

d) La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten parcial o totalmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o la persona que éste designe.

Art. 70 - Retención cuotas sindicales y contribuciones. Los empleadores actuarán como "agentes de retención" de las cuotas sindicales conforme a la ley, que a la fecha importan el dos y medio por ciento (2,5%) y/o las contribuciones que los trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo deban pagar a la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA), sobre el total de las remuneraciones percibidas por cualquier concepto y según las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. En caso de establecerse modificaciones, adicionales o excepciones, los empleadores deberán ajustarse a las mismas, previa publicación de la autorización efectuada por la autoridad de aplicación para su percepción, y la respectiva comunicación por la entidad sindical.

Art. 71 - Trabajadores comprendidos. Todos los aportes y contribuciones asistenciales, sociales y convencionales, ordinarios y extraordinarios, pactados o a pactarse, rigen para todos los trabajadores de la actividad, sean o no afiliados. Asimismo, quedan comprendidos en las disposiciones de este artículo los trabajadores contemplados por el artículo 2 de la LCT y los denominados eventuales, temporarios y/o a prueba.

Art. 72 - Comisión de Seguimiento y Reajuste Salarial, Interpretación y Conciliación Nacional. Créase la Comisión de Seguimiento y Reajuste, Interpretación y Conciliación Nacional. Compuesta por tres miembros titulares por cada una de las partes signatarias y con igual número de miembros suplentes, pudiendo las mismas designar los asesores que consideren necesarios para el mejor desenvolvimiento de su cometido.

Art. 73 - Serán funciones específicas de esta Comisión.

a) Intervenir y resolver en las recomposiciones y/o reajustes salariales que fueren necesarios durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

b) Interpretar todas aquellas dudas o disposiciones que pudieren suscitarse entre las partes firmantes de este Convenio en cuanto a la normativa por él dispuesta.

c) Intervenir en aquellos diferendos que, previa conformidad de las partes, le sean planteados por los trabajadores y empleadores de la actividad, ya sea de carácter individual o colectivo.

Art. 74 - A los efectos de lo previsto en el inciso a) del artículo anterior, la Comisión se reunirá mensualmente antes del día 20 de cada mes. En caso de urgencia, la Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes, en forma fehaciente, en cuyo caso, deberá reunirse dentro de las 48 horas subsiguientes.

Se tomará como elementos de juicio para el seguimiento salarial los siguientes parámetros:

a) El índice de costo de vida que publica el INDEC, o en su caso, el del organismo oficial que pudiera reemplazarlo en el futuro.

b) Los índices zonales resultantes de los organismos oficiales a los que, en su caso, efectúe la Comisión.

c) Circunstancias de mercado de la actividad.

La Comisión de Reajuste y Seguimiento Salarial, Interpretación y Conciliación Nacional, conformará las planillas salariales con el ajuste correspondiente para su presentación por ante el Ministerio de Trabajo de la Nación, antes del 30 de cada mes.

En caso de existir disenso entre las partes, podrán las mismas de común acuerdo, someter sus diferencias al Ministerio de Trabajo, mediante escrito presentado conjuntamente, donde expondrán sus respectivas posiciones y fundamentos para la decisión del organismo competente.

A los efectos previstos en el inciso b) del artículo anterior, los requerimientos deberán formalizarse por escrito, indicando en forma clara y precisa la discrepancia que origina la consulta, en correlación con la convención respectiva.

A los efectos de lo previsto en el inciso c) del mismo artículo, las partes, una vez cumplimentadas sus respectivas conformidades de acudir a la Comisión, deberán plantear los motivos de la cuestión así como los fundamentos de su derecho a efectos de que dicha Comisión pueda dictaminar en el término previsto y proponer una solución equitativa.

En los casos de los incisos b) y c) del artículo 55, la Comisión deberá expedirse dentro del término de 10 días de recibidas las pertinentes solicitudes.

Art. 75 - Comisiones Paritarias Regionales o Zonales. Cuando las características y peculiaridades de una zona o región lo justifiquen, la Comisión Paritaria de Seguimiento y Reajuste Salarial, Interpretación y Conciliación Nacional, prevista en este Convenio Colectivo de Trabajo podrá disponer la integración con



los representantes sindicales y empresarios del lugar, una Comisión Paritaria Regional o Zonal con las mismas facultades que tiene dicha Comisión Paritaria. Las resoluciones que adopte cada Comisión Paritaria Regional o Zonal serán apelables ante la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación y Aplicación. La apelación será resuelta por la Comisión de Concertación dentro de los 30 días de presentada, debiéndose integrar la Comisión Negociadora respectiva con:

- a) Representación de las Seccionales de la Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina de la zona o región.
- b) Representantes de CACYR de la zona o región.
- c) Los integrantes de la Comisión de Seguimiento y Reajuste Salarial, Interpretación y Conciliación Nacional, uno por la entidad sindical y otro por la entidad empresarial, pudiendo disponer de los asesores que crean convenientes.

Para la discusión y celebración del Convenio se aplicarán las normas nacionales sobre la materia.

Celebrado el Convenio Colectivo de Trabajo zonal o regional con el voto favorable de los representantes nacionales, la Comisión de Seguimiento y Reajuste Nacional, lo elevará sin más trámite al Ministerio de Trabajo para su homologación.

En el caso de oposición de los representantes del nivel nacional el Convenio Colectivo de Trabajo zonal o regional podrá ser revisado y modificado por la Comisión de Seguimiento y Reajuste Salarial, Interpretación y Conciliación Nacional antes de su presentación en el Ministerio de Trabajo.

Art. 76 - Las Convenciones Colectivas de Trabajo regionales, zonales o locales deberán adecuar las disposiciones de carácter nacional a las modalidades de su jurisdicción.

A los efectos de dirimir cualquier conflicto que se suscite en una jurisdicción, deberá aplicarse la norma más favorable al trabajador, ya sea la de este Convenio Colectivo de Trabajo o del Convenio regional, zonal o local vigente en aquélla.

Art. 77 - Beneficios sociales

a) Asignación por fallecimiento: Para todo el personal de la actividad UTHGRA se compromete a establecer una asignación por fallecimiento, de carácter obligatorio, por un capital uniforme por persona, actualizable trimestralmente como mínimo por la variación del salario de la menor categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuyo monto inicial para el primer trimestre de vigencia de la presente Convención se fija en pesos cinco mil (\$ 5.000,00) que cubrirá al titular y a los miembros de su grupo familiar primario. El beneficio establecido por este artículo es independiente de cualquier otro beneficio, seguro o subsidio que las empresas tengan en vigencia, y del obligatorio establecido por las disposiciones legales vigentes y de los derechos previsionales.

b) Asignación por servicio de sepelio: Para todo el personal de la actividad UTHGRA se compromete a establecer una asignación de carácter obligatorio de servicio de sepelio en caso de fallecimiento del trabajador y/o integrantes de su grupo familiar primario. Para el supuesto de que dicho beneficiario/s haga uso del servicio de sepelio cubierto por otra obra social, sindical o similar que lo brinde, se le efectuará un reintegro al titular y/o grupo familiar primario de la suma equivalente al costo de dicho servicio, la que no podrá exceder de la cantidad de pesos un mil ochocientos (\$ 1.800,00), ajustable trimestralmente por el índice que fije la reglamentación.

c) Gestión, financiamiento, administración y reglamentación: La gestión, financiamiento, administración y reglamento de ambas asignaciones estarán a cargo de la UTHGRA, que deberá implementar el sistema adecuado a cada efecto, y comunicará su regulación a la entidad empresaria y a los trabajadores oportunamente. Para la financiación del sistema de ambas asignaciones, se establece un aporte a cargo del trabajador del uno por ciento (1%) y una contribución a cargo del empleador del uno por ciento (1%), ambos porcentajes serán calculados sobre el total de las remuneraciones percibidas, abonadas a los trabajadores de la actividad.

La UTHGRA queda facultada a contratar seguros que cubran las prestaciones señaladas, fijar las condiciones en que procederá al reintegro cuando la prestación o adelanto de fondos sea realizado por un tercero, fijar los topes y plazos de reintegro y ampliar la cobertura a otros familiares del trabajador cuando la financiación del sistema lo permita, y aceptar todo tipo de controles que sugiera CACYR, a los efectos de asegurar su debido cumplimiento.

Art. 78 - Fondo Convencional Ordinario. Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente prestan efectivo servicio en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad, y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose respecto de los trabajadores y empleadores, comprendidos en esta Convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que transmitan.



A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento del propósito enunciado. Por ello, han convenido en instituir una contribución convencional, consistente en la obligación, a cargo de los empleadores de la actividad comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar un dos por ciento (2%) mensual, calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal beneficiario de la presente Convención Colectiva.

De tal contribución empresaria corresponderá al 1% para la UTHGRA y el restante 1% para la CACYR, debiendo cada institución establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan alcanzar el objetivo pretendido.

Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de obra social.

Art. 79 - Depósito y distribución del Fondo Convencional Ordinario. La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo, será la siguiente:

- 1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical UTHGRA. Dicho depósito deberá ser realizado hasta el 15 del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.
- 2) UTHGRA y CACYR procederán a la apertura de una cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, casa matriz (que podrá ser sustituida por otra, en caso de acuerdo de partes, si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad oficial), que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de los pagos usuales y/o comunes o de los cobros que se originen en la liquidación de morosos por acuerdos judiciales o extrajudiciales.
- 3) Sobre la cuenta recaudadora no podrán efectuar libranzas ni UTHGRA ni CACYR, debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de la Nación Argentina, o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos, comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán UTHGRA y CACYR en el mismo Banco.
- 4) UTHGRA, tendrá a su cargo la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose autorizada a reclamar la totalidad de la contribución convencional del dos por ciento (2%), con más las 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 en el punto 2 precedente.
- 5) La CACYR, atento a las labores a cargo de la UTHGRA, relativas a la distribución de boletas, confección de padrones y actividad recaudadora, le reconoce en concepto de gastos administrativos y como pago único, un cuatro por ciento (4%) del importe total que mensualmente le acredite el Banco de la Nación Argentina, o el que corresponda, en la cuenta corriente de CACYR. Dicho porcentaje será abonado a la UTHGRA desde el día 1 al 10 de cada mes, sobre la acreditación registrada del mes anterior, adjuntando fotocopia del respectivo extracto bancario.

Mientras se implemente el sistema operativo ut supra expuesto, los empresarios comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo ingresarán los fondos que produzcan por el concepto fijado por el presente artículo del 10 al 15 de cada mes, mediante boleta de depósito bancario en cuenta especial, abierta a tal efecto en Banco de la Nación Argentina por la entidad sindical.

UTHGRA liquidará por partes iguales al saldo del extracto bancario de la cuenta recaudadora al 5º día hábil posterior a cada mes vencido, el cual ya registra deducidas las comisiones bancarias correspondientes al mes anterior; previa deducción por parte de la entidad sindical de un importe equivalente al cuatro por ciento (4%) del monto total de la recaudación de la cuenta recaudadora del aporte aludido en el presente artículo, considerándose que dicha deducción cubre los gastos operativos de la UTHGRA por administración y recaudación del aporte. Los gastos administrativos de dicha recaudación, equivalente al cuatro por ciento (4%) del total acreditado por el banco recaudador, serán absorbidos por partes iguales entre UTHGRA en un dos por ciento (2%) y CACYR, el dos por ciento (2%) restante. UTHGRA se compromete a entregar a CACYR el padrón de establecimientos de recaudación mensualmente.

Art. 80 - Aportes y contribuciones. Todos los aportes y contribuciones al sistema previsional, seguridad social, obras sociales, etc., se efectuarán sobre los montos efectivamente abonados al trabajador; aunque correspondan a jornadas reducidas, trabajos discontinuos, personal efectivo, eventual, extra, temporario o a prueba.

Art. 81 - Sanciones por violación del Convenio Colectivo de Trabajo. La violación de cualquier disposición del presente Convenio Colectivo de Trabajo motivará la aplicación de las sanciones que establecen las leyes y disposiciones vigentes pertinentes.



Art. 82 - Autoridad de aplicación. La aplicación y el control del cumplimiento del presente Convenio, será efectuado por el Ministerio de Trabajo de la Nación; por intermedio de sus organismos dependientes y/o autoridades provinciales competentes en la materia, quedando las partes obligadas al estricto cumplimiento de las condiciones acordadas.

NOTAS ACLARATORIAS

Buenos Aires, 27 de octubre de 2004

En la fecha comparece espontáneamente ante el coordinador del Departamento Control de Gestión, José María Hiernard, de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, el Sr. Osvaldo Ismael Figallo (DNI 7.190.500), en su carácter de secretario gremial y miembro paritario y el Sr. Raúl Ernesto González (DNI 8.317.552) en su carácter de miembro paritario, ambos de la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina, con personería ya acreditada.

En este estado toman conocimiento del dictamen precedente, y presentan nuevo texto ordenado juntamente con nota aclaratoria, ratificando en un todo el texto presentado para su homologación, quedando pendiente la ratificación por parte de la representación empleadora. Firman ante mí que certifico, previa lectura y ratificación.

Buenos Aires, 19 de octubre de 2004

Al señor director nacional de relaciones del trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Dr. Jorge A. Schuster

Ref: expte. 1.072.061/03. Contestan traslado. Realizan modificaciones. Acompañan nuevo texto integral de nuestra consideración:

Osvaldo Ismael Figallo, en su calidad de secretario gremial y miembro paritario, de la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) (ex Unión Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina), con personería gremial N° 110 y domicilio en Av. de Mayo 930 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con la asistencia letrada del Dr. Demetrio Oscar González Pereira; y el Sr. Juan Carlos Stupp en su carácter de miembro paritario de la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios (CACYR), con domicilio legal en la calle Solís 1056 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con la asistencia letrada de la Dra. Alejandra Beatriz Vitali, venimos en tiempo y forma a contestar el traslado conferido en las actuaciones de referencia, conforme lo siguiente:

Que atento las observaciones formuladas, venimos a comunicar las reformas realizadas al Convenio oportunamente suscripto, a tenor de lo siguiente:

Se modifican los siguientes artículos, los cuales quedan redactados de la siguiente manera:

"Art. 6 - Actividades comprendidas. Se considera comprendido dentro de la actividad que regla este Convenio a las empresas concesionarias de establecimientos públicos y/o privados que contraten con éstos, a fin que contratados por terceras empresas para realizar la prestación de servicios gastronómicos de comidas, bebidas y/o alojamiento de sus empleados o clientes, cualquiera sea la denominación que se le asigne o se le diese, según la enunciación no taxativa que se efectúa en el artículo siguiente, ya sea que se presten con fines económicos, benéficos, culturales o de obras sociales, ya sea para todo o parte del personal de los establecimientos o asociados y/o cualquiera sean las modalidades y tiempo de duración de las prestaciones de alojamiento y de las comidas y/o bebidas.

Art. 7 - Establecimientos comprendidos. Actividad vinculante. El presente Convenio Colectivo de Trabajo rige las relaciones entre los trabajadores y empleadores vinculados a la actividad gastronómica exclusivamente dedicada a la prestación de servicios de comidas, bebidas y alojamiento, dirigidas al personal de terceras empresas y/o al público en general, en establecimientos del tipo que a continuación se enumeran a título ejemplificativo, sean de carácter público, privado o mixtos:

Establecimientos

- A) Fabriles o educacionales
- B) Fuerzas Armadas y seguridad
- C) Médico asistenciales
- D) Asistenciales de ancianos
- E) Asistenciales de menores
- F) Asistenciales de ciegos
- G) Colonias de vacaciones con o sin alojamiento
- H) Guarderías infantiles y jardines de infantes
- I) Entidades bancarias u oficinas comerciales



- J) Obradores civiles o públicos
- K) Gamelas petrolíferas
- L) Gamelas gasíferas
- M) Gasoductos
- N) Plataformas submarinas
- O) Establecimientos carcelarios o penitenciarios
- P) Concesiones en entidades civiles públicas o privadas
- Q) Concesiones en supermercados
- R) Servicios de provisión de comidas en transportes aéreos, terrestres, marítimos o fluviales
- T) Hoteles de turismo social

Art. 8 - Relaciones entre las partes. La relación trabajador-empleador establecida en el presente Convenio comprende tanto la actividad que se cumpla en los establecimientos mencionados en el artículo 7, como la que se cumpla en las plantas elaboradoras y/o de almacenaje y/o sede del empleador.

Art. 15 - Contrato de trabajo a tiempo parcial. El empleador y el trabajador pueden celebrar contratos de trabajo cuya prestación del servicio mensual sea inferior a la legal de tiempo completo para dicho período, conforme lo dispone el artículo 92 ter. de la LCT, siendo obligatorio que los mismos sean realizados por escrito. La prestación puede ser variable, alternativa, continua o discontinua y/o desigual, y la remuneración (salario básico del Convenio y adicionales que correspondan) se adecuará en cada período mensual proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado con relación a la prevista para un trabajador a tiempo completo de la misma categoría o puesto de trabajo. El personal contratado a tiempo parcial tendrá prioridad conforme su desempeño profesional para ocupar vacantes a tiempo completo.

Art. 17 - Contrato de trabajo de temporada en establecimientos escolares o similares. El personal asignado a cumplir su prestación en establecimientos escolares o que se asimilen en sus características en cuanto a que establezcan períodos de receso contractuales previamente pautados, podrá ser contratado por medio de la modalidad de un contrato de trabajo de temporada, siendo en consecuencia de tiempo indeterminado con prestación discontinua.

En tal sentido se establecen como particularidad los siguientes lineamientos:

- Se trata de un contrato por tiempo indeterminado.
- Deberá celebrarse por escrito.
- La prestación es discontinua determinándose expresamente los períodos de receso.
- Se establecerá la jornada diaria de labor, admitiéndose la prestación a tiempo parcial no pudiendo ser ésta menor a las 4 horas.
- Se determinará el lugar de tareas o en el hipotético caso de una contratación con un organismo o entidad que disponga de una pluralidad de lugares, se detallará aquellos en los que el trabajador deberá prestar servicios.
- Los recesos serán los dispuestos por el organismo o entidad contratante de los servicios que presta el empleador, y en caso de modificarse los originalmente dispuestos en el contrato del trabajador, se deberá dar aviso por escrito al mismo.

En los períodos de receso el trabajador no percibirá remuneración alguna, debiendo reintegrarse al labor al inicio del nuevo período”.

Artículo 19. Se suprime el párrafo: “Cumplido cada evento para el cual fuera contratado, cesa de pleno derecho el vínculo laboral del personal extra. En ningún caso la mayor o menor habitualidad para un mismo empleador podrá transformar a estos contratos de naturaleza temporaria y transitoria en tino de tiempo indeterminado”.

Artículo 21. Se suprime en el tercer párrafo: “... los que podrán, asimismo, modificar en razón de la dinámica propia de la actividad, de requerimientos operativos de mayor eficiencia y del buen servicio, sin necesidad de autorización administrativa”. En el cuarto párrafo se suprime: “por ser llevada a cabo esta práctica por el empleador sin oposición del trabajador”.

Artículo 22. Se mantiene el texto y se agrega el párrafo “... con autorización administrativa”.

Artículo 34. Se mantiene el texto y se agrega “... lo dispuesto en el artículo precedente”.

Artículo 35. Se modifica el segundo párrafo conforme lo siguiente: Atento la particularidad de los servicios que prestan las empresas incluidas en el presente Convenio y las características propias de la actividad, se establece la posibilidad de fraccionar el período de licencia vacacional, con el consentimiento del trabajador para aquellos trabajadores que gocen de 21 días o más de licencia al año, dejando aclarado que la misma no podrá fraccionarse por períodos menores a 14 días.



Artículo 45. Se agrega el siguiente párrafo final: No se considerará falta a los efectos de la percepción de este adicional -exclusivamente- las licencias ordinarias y especiales establecidas en los artículos 35 y 36 del presente Convenio.

Artículo 54. Se mantiene la redacción anterior.

Artículo 61. Se mantiene la redacción anterior.

Artículo 63. Se modifica texto agregándose el siguiente último párrafo: "De acuerdo a lo establecido en la norma identificada, el plazo de preaviso será de 15 (quince) días para los trabajadores que no superen una vinculación con la empresa mayor a los 90 días de extensión; y de 30 (treinta) días, para los trabajadores que superen dicho tiempo de labor".

Artículo 70. Se corrige denominación de la UTHGRA, ya que se tipeó con la denominación anterior a la modificación estatutaria vigente.

Artículo 71. Se reemplaza la palabra "sindicales" por "convencionales", quedando de la siguiente manera: "Trabajadores comprendidos: Todos los aportes y contribuciones asistenciales, sociales y convencionales, ordinarios y extraordinarios, pactados o a pactarse, rigen para todos los trabajadores de la actividad, sean o no afiliados. Asimismo, quedan comprendidos en las disposiciones de este artículo los trabajadores contemplados por el artículo 2 de la LCT y los denominados eventuales, temporarios y/o a prueba".

Se corrige el artículo 79 y se reemplaza "51º" por "5º".

Se acompañan tres copias debidamente firmadas por los paritarios de ambas partes, con el texto ordenado conforme las modificaciones arriba indicadas.

Por todo lo expuesto, y encontrándose cumplidas las observaciones indicadas, solicitamos al señor director la homologación del presente Convenio en los términos y alcances de la ley 14250 (conf. modif. ley 25877).

Sin otro particular, saludan atentamente.

Buenos Aires, 20 de diciembre de 2004

En la fecha comparecen en forma espontánea ante el coordinador del Departamento Control de Gestión de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo José María Hiernard, las siguientes personas: Dra. Alejandra Beatriz Vitali (MI 12.549.111), en su carácter de asesora técnica, y Juan Carlos Stupp (MI 4.754.206) ambos en representación de la Cámara Argentina de Servicios de Refrigerios y Comedores; José Manuel González (MI 11.816.706) y Osvaldo Ismael Figallo (MI 7.790.500) secretario gremial Capital Federal y secretario gremial nacional, respectivamente. En este estado y dando cumplimiento a las observaciones formuladas por la Asesoría Técnico Legal de este organismo, proceden a reemplazar del Convenio Colectivo presentado para su homologación las hojas identificadas con los Nros. 2, 3, 15 y 21 las cuales ratifican en este acto. Se deja expresa constancia que las hojas reemplazadas son agregadas a continuación de la presente. Firman ante mí que certifico, previa lectura y ratificación.

DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

R. (ST) 26/2005 21/1/2005

Homologación del Convenio Colectivo 401/2005

VISTO:

El expte. 1.072.061/03 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, las leyes 14250 (t.o. 2004), 20744 (t.o. 1976) y sus modif. y 25877, y

CONSIDERANDO:

Que a fs. 116/146 del expte. 1.072.061/03 obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) y la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios (CACYR), conforme lo dispuesto en la Ley 14250 de Negociación Colectiva (t.o. 2004).

Que a fs. 40/42 luce agregada la disposición (DNRT) 81 de fecha 10 de diciembre de 2003, la que resuelve declarar constituida la comisión negociadora integrada por las partes citadas precedentemente.

Que del informe agregado a fs. 90/91 surge que el texto acompañado renueva al CCT 164/1991.

Que la vigencia del mentado Convenio se establece por dos (2) años a partir de la fecha de su homologación.

Que a fs. 110/115 y 151 de autos, los negociadores realizan aclaraciones y modificaciones en virtud de las observaciones efectuadas en el dictamen 1822 de la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, obrante a fs. 107/109 de los presentes actuados, quedando conformado el texto ordenado del Convenio.

Que el ámbito de aplicación personal y territorial se corresponde con la aptitud representativa de las partes signatarias del presente Convenio Colectivo.



Que las partes acreditaron la representación invocada, con la documentación presentada en autos y lo ratificaron en todos sus términos y contenido.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la ley 14250 (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 900/1995.

Por ello,

La Secretaría de Trabajo,

RESUELVE

Art. 1⁽²⁾ - Declárase homologado el convenio colectivo de trabajo celebrado entre la UNIÓN DE TRABAJADORES HOTELEROS Y GASTRONÓMICOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (UTHGRA) por la parte sindical y la CÁMARA ARGENTINA DE CONCESIONARIOS DE SERVICIOS DE COMEDORES Y REFRIGERIOS (CACyR) por la parte empleadora, obrante a fojas 116/146 del expediente 1.072.061/2003.

Art. 2 - Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría 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 fs. 116/146 del expte. 1.072.061/03.

Art. 3 - Remítase copia debidamente autenticada de la presente resolución al Departamento Biblioteca para su difusión.

Art. 4 - Gírese al Departamento de Relaciones Laborales N° 1 para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, remítase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales a efectos de dar cumplimiento a lo estipulado por el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modif.

Art. 5 - Hágase saber que en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del Convenio homologado, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la ley 14250 (t.o. 2004).

Art. 6 - Comuníquese, publíquese, dese a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

TEXTO S/R. (ST) 26/2005

VIGENCIA Y APLICACIÓN

Vigencia: 21/1/2005

Aplicación: desde el 21/1/2005 hasta el 20/2/2007

REGISTRACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO 401/2005

Buenos Aires, 24 de enero de 2005

De conformidad con lo ordenado en la resolución (ST) 26/2005 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fs. 116/146 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 401/2005.

Nota:

[1:] Según texto original CCT 401/2005

[2:] Artículo sustituido por R. (ST) 115 de fecha 12/5/2005

[3:] Mediante acuerdo de partes de fecha 18/10/2005 homologado por R. (ST) 429 de fecha 2/11/2005 se dispuso que la categoría "camarera de establecimiento educacional" cambia de 2 a 3