

Vigencia inicial: 28/06/1990 Fecha vto: 27/06/1992

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 115/1990**

**Parte Sindical:** Sindicato Trabajadores Alfajoreros, Reposteros, Pizzeros y heladeros (S.T.A.R.P.Y.H.)

**Parte Empresaria:** Empresarios representantes por rama heladería y afines de los Establecimientos que elaboren y/o vendan helados en todos sus tipos, cremas, yogurth, postres, casatas, bombón, alfajor y/o preparados helados, productos para heladerías, productos semi-preparados o instantáneos y/o frescos y/o establecimientos similares.

**Fecha de Homologación:** 28/06/1990

**Tope Indemnizatorio:** \$ 1.622,55

**Vigencia:** desde 03/06/2004

**Resolución:** [R. 1050/96 \(M.T. Y S.S.\)](#)

**Normas Complementarias**

- incremento de la remuneración básica: [D. 392/2003](#) (LXIII-D, 3867).
- asignación no remunerativa: [D. 1347/2003](#) (LXIV-A, 204).
- ver importe promedio de las remuneraciones y topes indemnizatorios: [R. 384/2004 \(M.T.E. y S.S.\)](#) (LXIV-C, 2943).

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 115/1990**

Lugar y fecha de celebración: Ciudad de Mar del Plata, Partido de General Pueyrredón, Provincia de Buenos Aires, en la Delegación Regional del Ministerio de Trabajo a los 28 días del mes de diciembre de 1989.

Partes intervinientes: En la ciudad de Mar del Plata, Partido de General Pueyrredón de la Provincia de Buenos Aires, a los veintiocho días del mes de diciembre de 1989, se reúnen en la Delegación Regional del Ministerio de Trabajo de la Nación y ante la actuante Lucía B. Argentieri, en su carácter de Presidente de la Comisión Paritaria, los representantes de los Sectores Empresario y Gremial designados por Disposición DMDP N° 88/4, Señores: Alberto Gianelli, Luis A. Ferraro, José M. Jiménez, Osvaldo Gurevich, Roberto Bernard y Filomena Romano de Aiello por el Sector Empresario, y los Sres: Eutiquio E. García, Carlos M. Vaquero, Hugo S. Lamique, Esteban Vallejos y Carlos A. Suárez por el Sector Gremial, quienes en conjunto vienen a suscribir y ratificar el Texto Ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para la Rama Heladerías y establecimientos afines, según constancias obrantes en el Expte. N° 84.110/89 y conforme a las disposiciones legales en vigencia, solicitan la Homologación respectiva.

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

**Actividad y personal comprendido:** La presente Convención Colectiva de Trabajo es aplicable a la Actividad de los Establecimientos que elaboren y/o vendan: Helados en todos sus tipos, cremas, yogurth, postres, casatas, bombón, alfajolado y/o preparados helados y Establecimientos que elaboren y/o vendan productos para Heladerías, productos semi-preparados o Instantáneos o Frescos: jugos, frutas, batidos, flan, gelatinas, miel, ricotas, y/o Establecimientos y/o Productos similares; y a todos los Trabajadores de ambos sexos que presten servicios en los Establecimientos precedentemente nombrados en general, según las Categorías Laborales comprendidas en este Convenio y la Actividad involucrada en los Estatutos del S.T.A.R.P.YH. en su Personería Gremial N° 672.

Cantidad de beneficiarios: Aproximadamente dos mil quinientos (2500) Trabajadores.

## CAPITULO I

Art. 1º - Partes intervinientes: El Sindicato Trabajadores Alfajoreros, Reposteros, Pizzeros y Heladeros - S.T.A.R.P.Y H., con Personería Gremial de Primer Grado N° 672 y con Sede Central en Mar del Plata, y los Empresarios representantes por Rama Heladería y afines de los Establecimientos que elaboren y/o vendan: Helados, en todos sus tipos, cremas, yogurth, postres, casatas, bombón, alfajor y/o preparados helados, productos para Heladerías, productos semi-preparados o Instantáneos y/o Frescos y/o Establecimientos similares. Comprendidos en la Zona de aplicación.

## CAPITULO II

Art. 2º - Período de vigencia: La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá en lo que respecta a sus cláusulas de condiciones generales de trabajo por 24 meses, desde el 01/12/89 al 30/11/91, y si dentro de los 30 días a su vencimiento no fuera denunciado por

alguna de las partes, se renovará automáticamente por períodos iguales.

La vigencia de la Escala de Sueldos se consigna en el Anexo respectivo N° 1.

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

Art. 4° - Personal Comprendido: Todos los Trabajadores de ambos sexos que presten servicios en los Establecimientos precedentemente nombrados en general, según la actividad y las categorías laborales involucradas en los Estatutos del S.T.A.R.P.YH. de su Personería Gremial N° 672.

### CAPITULO III - Condiciones generales de trabajo

#### Discriminación de Categorías Laborales y de Tareas

Art. 5° - Tareas Especiales: Se considerarán tareas especiales las realizadas por los Trabajadores de Categoría Oficial: En Bombonería, Chocolatería, Repostería, Cocina, Licorería, Helados y tareas no idóneas, siempre que éstas se realicen en forma permanente.

**Art. 6° - Tareas varias: El Trabajador que realice varias tareas, que cubra distintas puestos en forma permanente, se le asignará la categoría superior de las realizadas.**

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

Art. 7° - Categorías varias: Los puestos, plazas y/o categorías que existan o se crearen y no estén identificadas en el presente Convenio, se atenderá a su similitud de tareas para otorgar al Trabajador su Categoría procurando el ascenso del mismo.

Art. 8º - Escala de capacitación: Todo Trabajador mayor de dieciséis (16) años que ingrese sin conocimiento ni práctica e realizar tareas en elaboración y/o ventas, deberá cumplir la escala de capacitación siguiente: **Inicial: Desde su ingreso hasta el tercer mes. Práctico: Del cuarto al sexto mes. Operario o auxiliar: Desde el séptimo hasta el noveno mes, Capacitado o vendedor: Desde el décimo mes en adelante.**

a) Para las precedentes escalas, el personal temporario acumulará una categoría por cada temporada, sea cual fuere el tiempo trabajado en ellas.

**b) Al trabajador Inicial sea en elaboración, o ventas, le comenzará a regir la precedente escala desde el 1º día de trabajo.**

c) Las precedentes escalas de capacitación establecidas por este artículo tendrá valor de categoría entre cualquier establecimiento con tareas iguales, para lo cual el interesado deberá presentar certificados de tiempo trabajado con constancia de categoría o tareas realizadas en la empresa que prestó servicios; como mínimo se le reconocerá la categoría de Práctico, si las tareas no fueran iguales en establecimientos similares.

Art. 9º - Personal no idóneo: Todo Trabajador que realice tareas no especificadas en el presente Convenio, pero que se hallen comprendidas en el quehacer del establecimiento, no podrán en ningún caso percibir sueldos y/o jornales inferiores a las categorías establecida por este Convenio, no afectando este artículo beneficios mayores que tengan u obtengan el causante con el empleador respectivo; cualquiera de los casos comprendidos en la Categoría Oficial no Idóneo, será considerado Oficial Especializado.

Art. 10. - Turnante: El Trabajador que realice la suplencia de puestos o tareas de distintas categorías en forma permanente será considerado Turnante y se le abonará como mínimo el sueldo correspondiente a la categoría inmediata superior a la propia o a la del reemplazado si ésta fuese superior.

Art. 11. - Peón, aprendiz y cadetes: Se considerará como tal al menor que ingrese entre los catorce (14) y los dieciséis (16) años de edad y realice tareas propias, en relación al quehacer; a los veinticuatro (24) meses pasará a la categoría inmediata superior,

percibiendo los salarios respectivos según tipo de tarea o establecimiento para el cual fuera incorporado.

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

Art. 13. - Segundo maestro: El Trabajador que se desempeñe en tareas de: Sandwichero, facturero, pizzero, parrillero, minuter, rotisero; en forma permanente y por sus propios conocimientos con responsabilidad de sección y/o los ayudantes a su cargo, será considerado Segundo Maestro; en igual, categoría estará el Oficial Repostero que reemplace transitoriamente al Maestro.

Art. 14. - Oficial especializado: Todo Oficial que realice tareas especiales en forma permanente, será considerado Oficial Especializado, cualquiera sea la categoría, tipo o amplitud del establecimiento. Los que lo secunden en dicha tarea especial serán considerados Medio Oficial.

Art. 15. - Oficial: Se considerará Oficial, al Trabajador que realice permanentemente trabajos de base en la sección a la cual pertenece, siendo el responsable de los ayudantes a su cargo.

Art. 16. - Oficial Hornero: Se considera como tal al Trabajador responsable de la cocción de mercaderías en todos aquellos hornos que no sean de línea.

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

Art. 18. - Ayudante: Será considerado aquel Trabajador que realice tareas con ingerencia directa en trabajos varios y/o complementarios en las secciones o en general y a partir de cumplir dos (2) años en esta categoría, pasará a revestir en la categoría de Medio Oficial.

Art. 19. - Calificado: Será considerado como tal, aquel Trabajador que por su capacidad y/o práctica realice correctamente una o varias tareas en forma permanente de las comprendidas como básicas en

la sección, y a partir de cumplir tres (3) años en esta categoría, pasará a categoría de Oficial.

Art. 20. - Chofer: Será el Trabajador que esté a cargo de la conducción del bien de transporte de la empresa. Así mismo colaborará en las tareas de carga y descarga de las mercaderías transportadas. Para estar comprendido en esta categoría deberá tener habilitado el registro de conductor correspondiente.

Art. 21. - Sereno: Será el Trabajador que esté encargado de la vigilancia nocturna del establecimiento. Estos no harán tarea alguna que esté ligada directamente a los procesos de elaboración.

Art. 22. - Inicial: Se considerará Trabajador Inicial, al mayor de dieciséis (16) años que ingrese sin conocimiento ni práctica a realizar tareas generales relacionadas con la sección o el establecimiento, e irá ascendiendo según los períodos trabajados y normados en la escala de capacitación respectiva.

Art. 23. - Peón: Será el Trabajador mayor de dieciséis (16) años que ingrese al establecimiento sin conocimiento ni práctica y realice trabajos generales de limpieza, mantenimiento de los útiles de trabajo y traslado de mercaderías.

Art. 24. - Encargado y/o capataz General: Será considerado como tal aquel que tenga la responsabilidad y/o dirección del personal y de las tareas del establecimiento, sea cual fuere la amplitud, tipo o categoría del mismo.

Art. 25. - Encargado de sección: Será considerado como tal, aquel que tenga la responsabilidad y/o dirección de la sección o secciones a su cargo, y sus funciones estarán subordinadas al Encargado y/o Capataz General.

Art. 26. - Supervisores: Será considerado como tal, el Trabajador que realice tareas de supervisión, en forma permanente en una o más secciones, a saber: Entrada y/o salida de mercaderías; entrada y/o salida del personal; cantidad, calidad y tipo de mercaderías en existencia; empaque y/o expedición y grupos de trabajadores que no conformen una sección.

Art. 27. - Saladitero - Sandwichero: El Trabajador que realice tales tareas en forma permanente y sea responsable de la sección y del o los ayudantes a su cargo, será equiparado al Oficial Especializado,

en aquellos establecimientos en que exista Maestro y/o Segundo Maestro.

Art. 28. - Encargado de sección o jefe de personal: Será considerado como tal, aquel que tenga la responsabilidad de la dirección del personal, comprendido en el establecimiento, bajo la tutela del Encargado General o Capataz General.

**Art. 29. - Adicionista y/o cajero: Será el Trabajador responsable de la caja y/o facturación a su cargo, en la venta de mercaderías. Para desempeñarse en ese puesto el Trabajador debe contar con estudios elementales básicos. El mismo no será responsable de diferencias en los arqueos de caja, si no cuenta con los elementos necesarios para su tarea.**

Art. 30. - Control y/o recepcionista: Será el Trabajador que realice tareas de control y/o recepción en forma permanente en secciones o en general de entrada y salida de clientes, en salones y/o locales de venta. Como así también entrada y salida del personal del establecimiento.

**Art. 31. - Vendedor: Será el Trabajador que se desempeñe en las tareas de venta de mercaderías al público, cualquiera sea el tipo o amplitud del establecimiento y sus funciones estarán subordinadas al encargado o principal respectivo. El vendedor que realice conjuntamente la tarea enunciada más la de Cajero y/o Adicionista, le será incrementado en un diez por ciento (10 %) más el total de la remuneración que perciba mensualmente.**

Art. 32. - Auxiliar de ventas: Será el Trabajador que realice tareas ligadas a la venta, empaque, tipificación, ordenamiento y/o colabore en la venta de mercaderías.

Art. 33. - Administrativo: Se considerará al Trabajador responsable por su capacidad en las tareas básicas de administración, sujetas a la Dirección General.

Art. 34. - Auxiliar administrativo y/o telefonista: Será el Trabajador que realice trabajos directos en relación a la administración, bajo la dirección del principal correspondiente.

**Art. 35. - Mozo mostrador: Serán los Trabajadores encargados de realizar las distintas tareas del mostrador,**

**equiparado a la categoría de Medio Oficial y percibirá un sueldo correspondiente a éste.**

Art. 36. - Mozo salón y/o Camareras: Serán los Trabajadores encargados de realizar las tareas de atención del servicio de mesas en los salones, equiparado a la categoría de Oficial y percibirán el sueldo correspondiente a éste; atenderán un mínimo de cinco (5) mesas y hasta un máximo de diez (10) mesas, dentro del sector o lugar de tareas.

Art. 37. - Personal temporario: Se entiende por personal temporario a aquel que es contratado para trabajar durante los meses que corren desde el 15 de Noviembre de cada año hasta el 30 de Abril del año subsiguiente. Si trabajase en el período que va del 1º de Mayo hasta el 15 de Noviembre, y siempre que trabaje noventa (90) días como mínimo alternados o continuos, será considerado personal efectivo.

Art. 38. - Garantía Temporaria: A todo personal temporario que comience sus tareas antes del 30 de Noviembre de cada año, se le garantizarán como mínimo ciento cinco (105) días de trabajo. Si comienza después y hasta el 20 de Diciembre, trabajará como mínimo noventa (90) días, si comienza después y hasta el 10 de Enero, trabajará como mínimo setenta y cinco (75) días. Si comienza después y hasta el 30 de Enero, se le garantizarán cincuenta (50) días de trabajo. Las precedentes son escalas mínimas de días trabajados que se le otorgarán al Trabajador temporario desde que ingrese por primera vez.

Art. 39. - Normas: Todo Trabajador temporario asume durante su trabajo los derechos y obligaciones que las normas del presente Convenio, Leyes y/o disposiciones vigentes fijan para el desarrollo de su actividad. Al finalizar cada temporada, conjuntamente con sus haberes se le liquidará el aguinaldo y las vacaciones proporcionales correspondientes. Los Trabajadores tendrán prioridad y derechos según su antigüedad y categoría al reingreso en el mismo o mejor ciclo garantizable de días de trabajo, como así también tendrá prioridad para los ascensos y/o puestos efectivos; en el caso de igualdad de derechos se atenderá a las normas legales en vigencia. El personal temporario deberá ser llamado a trabajar por la empresa mediante telegrama, antes del 30 de Noviembre de cada año, consignándose fecha de iniciación de tareas; el Trabajador deberá contestar por la misma vía dentro de los diez (10) días de recibido,



consignando si va a ocupar o no la plaza correspondiente. Estas condiciones podrán de común acuerdo reemplazarse por notas, llamadas y/o presentaciones, debidamente firmadas; al igual las fechas podrán ajustarse a la necesidad que las partes acuerden, siempre que éstas no reduzcan las condiciones mínimas que establece este Convenio.

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

Art. 40. - Garantía de trabajo: Al personal efectivo comprendido en este Convenio, se le asegurará un mínimo de dieciocho (18) días de trabajo por mes en el período del 1º de Mayo al 15 de Noviembre de cada año.

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

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

Art. 43. - Suspensiones: Cuando por falta de trabajo transitorio, hubiese que suspender personal, se procederá por riguroso orden de categoría y antigüedad, en caso de igualdad de condiciones se atenderá al Trabajador que tenga menos carga de familia para suspenderlo. Las suspensiones deberán ajustarse a los períodos y términos que establecen las Leyes y reglamentaciones en vigencia.

**Art. 44. - Horarios de trabajo: En los establecimientos comprendidos en el presente Convenio, regirá la jornada de ocho (8) horas diarias y de cuarenta y cuatro (44) horas semanales; el horario corrido será de siete horas y media (7**

**1/2) netas de trabajo o de ocho (8) horas, con un intervalo de media (1/2) hora de descanso; el horario alternado solamente podrá realizarse entre las siete (7) y la veintiuna (21) horas del día, y siempre que el Trabajador no supere de doce (12) horas entre su hora de ingreso, el descanso habitual intermedio y la hora de su retiro. Todo Trabajador que deba comenzar sus tareas antes de las siete (7) horas y/o las finalice después de las veintiuna (21) horas, deberá indefectiblemente trabajar en horario corrido; en todos los casos la media jornada será de cuatro (4) horas.**

a) Las empresas procurarán implantar el horario corrido como norma, salvo los casos fundamentados que obliguen el horario alternado.

b) Los Trabajadores deberán en lo posible estar cinco (5) minutos antes de la iniciación de las tareas a fin de comenzar el trabajo puntualmente.

El personal de encendido de hornos podrá iniciar sus tareas una (1) hora antes del horario legal; el personal que deba prolongar accidentalmente sus tareas después de cumplida la jornada, cada vez que supere los quince (15) minutos se le abonará media (1/2) hora extra, y si no alcanza a quince (15) minutos no se le computará.

**c) Las empresas a los efectos legales de constancia de los horarios de tareas, deberán dotarse de reloj fichero, y las que no lo dispongan, deberán llevar planillas o registros diarios, donde el Trabajador asentará y firmara de puño y letra el horario de entrada y salida y el empleador o responsable la ratificará con su firma; el no cumplimiento de las constancias establecidas por este artículo implican la presunción en contra del empleador. El personal tendrá como excepción una tolerancia de hasta quince (15) minutos en el horario de entrada, dentro de la semana en una sola jornada; los minutos de retraso deberán compensarse al final de la jornada.**

d) Todo Trabajador que realice permanentemente tareas en hornallas, quemadores, bocas de hornos, estufas de altas calorías, deberá ser reemplazado como máximo cada dos (2) horas, pudiendo incorporarse a igual tarea solamente después de un intervalo de una

(1) hora como mínimo, realizando entre tanto otras tareas. De no cumplirse esta condición, el Trabajador cumplimentará una jornada de siete (7) horas en horario alternado y seis horas y media (6 1/2) en horario continuo, equivalente a ocho (8) horas.

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

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

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

**a) Los establecimientos que por las excepciones legales cumplan tareas habituales en horarios nocturnos, abonarán al personal en tales horas un recargo del diez por ciento (10 %) más sobre el que le corresponda según categoría de cada uno; se exceptúan de este recargo los Trabajadores que realicen turnos rotativos semanales.**

Art. 47. - Descanso semanal: Todos los Trabajadores involucrados en el presente Convenio gozarán de un día y medio (1 1/2) corrido de descanso semanal; los Trabajadores que presten servicios en tareas o establecimientos comprendidos en las excepciones legales correspondientes y reciban el descanso compensatorio en días hábiles, podrán de común acuerdo con la empresa, establecer otras

formas de otorgamiento del descanso semanal, siempre que éstas no disminuyan los beneficios mínimos que establece este Convenio y las leyes o disposiciones vigentes.

a) En los establecimientos fabriles, sea cual fuere el tipo, categoría o amplitud, se otorgará a todo el personal ocupado en tareas fabriles, el franco y medio semanal preestablecido, a partir de las trece (13) horas del día Sábado y hasta las veinticuatro (24) del día Domingo subsiguiente.

**b) Los establecimientos que con autorización de leyes o normas legales trabajen Sábados y Domingos, y deban otorgar al personal los francos semanales compensatorios, cada tres (3) semanas como mínimo lo otorgarán indefectiblemente en Sábado y Domingo. En los establecimientos que por sus características muy especiales no pudieran otorgar este descanso semanal en la forma indicada, otorgarán los francos compensatorios y le abonarán con un cien por ciento (100 %) más los jornales de dichos días los francos trabajados.**

**c) El Trabajador será el único que dispondrá si desea o no trabajar en sus descansos, sea cual fuere el establecimiento o especialidad, en caso de trabajarlos y no gozare el franco compensatorio, como mínimo se le abonarán tales jornadas con el doscientos por ciento (200 %) más de lo que corresponda y/o perciba.**

**Art. 48. - Feriados nacionales: Los días feriados nacionales obligatorios serán los establecidos en el régimen legal. Todo Trabajador que preste servicios por estar afectado a las excepciones previstas en aquellas normas legales, cobrarán la suma que tenga asignada más una cantidad igual al doscientos por ciento más.**

Art. 49. - Días no laborales: En los días no laborables el trabajo será optativo para el empleador, los trabajadores que presten servicios percibirán el salario simple. En caso de optar el empleador como día no laborable, el jornal será igualmente abonado al mismo.

**Art. 50. - Día del Gremio: Será celebrado el primer Domingo después de Semana Santa, siendo este día franco y pago íntegramente para el Trabajador. Todo personal que preste**

**servicios, cobrará la suma que tenga asignada más una cantidad igual.**

**Art. 51. - Licencia ordinaria: El Trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:**

**a) De dieciséis (16) días corridos cuando su antigüedad en el empleo no exceda cinco (5) años.**

b) De veinticuatro (24) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de diez (10) años y sea mayor de cinco (5) años.

c) De treinta y tres (33) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20) años.

d) De cuarenta y tres (43) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

e) Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendrá el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas, no modificándose la antigüedad del trabajador en la empresa por la sustitución del empleador.

Art. 52. - Requisitos para su goce - Comienzo de la misma: El Trabajador, para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo anterior, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil a aquel que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente si aquel fuese feriado. Se computarán como días hábiles los días feriados en que el Trabajador debiera prestar servicios. Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.

Art. 53. - Licencia ordinaria para los trabajadores temporarios: Los Trabajadores que presten servicios discontinuos o de temporada, tendrán derecho a un período anual de vacaciones al concluir cada ciclo de trabajo, **en proporción de un día de descanso por cada veinte (20) días corridos trabajados, computables de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.**

Art. 54. - Retribución: El Trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, determinándose de la siguiente manera: **Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe total del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento. Referente al fijado por día o por hora, se liquidará sobre el total del jornal percibido.**

Art. 55. - Comunicación: La fecha de iniciación de las vacaciones deberá comunicarse por escrito al empleador al trabajador con una anticipación no menor de sesenta (60) días.

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los Trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupos, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos. Se comprende ésta, en lo establecido como temporada por este Convenio, entre el 15 de Noviembre de cada año y el 30 de abril del año subsiguiente.

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

Art. 57. - Accidente de trabajo: Se ajustarán a las disposiciones establecidas en las normas legales vigentes en la materia.

Art. 58. - Remuneración: Todo Trabajador que faltare a sus tareas por enfermedad o accidente inculpable o accidente de trabajo, percibirá la remuneración completa durante los días de inhabilitación por el período que le corresponda según antigüedad, y/o carga de familia, establecidas por las disposiciones legales vigentes; se le abonarán conforme a lo que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueran acordados a los de su misma

categoría por aplicación de una norma legal, convencional o decisión del empleador. Si el salario estuviese integrado por remuneraciones variables; se liquidará en cuanto a esta parte según promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo en ningún caso la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiese percibido de no haberse operado el impedimento.

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

## Higiene y Seguridad

Art. 59. - Baños - Duchas - Primeros Auxilios: Todos los establecimientos estarán dotados de baños y agua caliente en los mismos, separados de los lugares de trabajo en la forma establecida en las distintas reglamentaciones que regulan la materia. Como así también estarán dotados de botiquines de primeros auxilios.

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

### Seguridad:

- a) Instalaciones, artefactos y accesorios, útiles y herramientas, su ubicación de acuerdo a las técnicas más modernas.
- b) Protección de máquinas en las instalaciones respectivas.
- c) Protección en las instalaciones eléctricas.
- d) Equipos de protección individual, adaptados a cada tipo de industria o tarea.

e) Identificación y rotulado de sustancias nocivas y señalamiento de lugares peligrosos.

f) Prevención y protección contra incendios y siniestros.

Higiene:

a) Características del diseño de las plantas industriales, establecimientos, locales, centros y puestos de trabajo.

b) Factores físico-químicos en especial referidos a los siguientes puntos: Cubaje, ventilación, carga térmica, presión, humedad, iluminación, ruidos, vibraciones y radiaciones ionizantes.

Servicio Médico Preventivo: Examen médico preocupacional, exámenes periódicos acordes con el tipo de industria o medios ambientales en que deben actuar los operarios.

Las partes se obligan a estimular y desarrollar, una actitud positiva, a través tanto de organizaciones empresarias como las organizaciones sindicales, con respecto a la prevención de accidentes o enfermedades que guarden relación de causa-efecto con la actividad laboral y finalmente cumplir una política de capacitación y formación profesional en todos los niveles.

Vestimenta y útiles de labor

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

a) Al personal que realice tareas en cámaras frigoríficas, estufas, talleres, hornos, hornallas, secciones especiales, limpieza, vigilancia, y necesiten utilizar equipos protectores, incluso botas o calzado especial, donde específicamente sean necesarios, la empresa deberá proveerlos; el trabajador que no contase con tales elementos podrá negarse a realizar esas tareas.



b) Los equipos deberán permanentemente estar en buen estado de uso obligándose la empresa a sustituirlos total o parcialmente, cuando no se encuentren en esas condiciones, los trabajadores serán responsables del mantenimiento y limpieza de su equipo de ropa y a su retiro definitivo de la empresa, deberá devolver los equipos que tenga en su poder.

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

Art. 62. - Herramientas y/o útiles de trabajo: Las empresas proveerán de todas las herramientas y útiles necesarios, que las tareas requieran, sea cual fuere la sección o lugar, éstas estarán en buen estado de uso permanentemente, cada trabajador será el responsable del cuidado y mantenimiento de los útiles que se le han asignado siempre y cuando el trabajador cuente con los elementos de seguridad para su cuidado.

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

CAPITULO IV - Condiciones especiales de trabajo - Lugares y/o tareas insalubres:

Art. 63. - Condiciones: Se deberá preservar al personal de los cambios bruscos de temperaturas, originados en las características de sus tareas. Todo trabajador que se halle realizando tareas en lugares acalorados no deberá ingresar a continuación en cámaras

frigoríficas o a la inversa, el que se halle trabajando en cámaras frías no ingresará de inmediato a lugares acalorados.

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

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

Trabajo de mujeres, menores

Art. 65. - Personal Femenino: El personal femenino podrá negarse a realizar tareas que no le sean propias, insalubres, pesadas, como así aquellas penosas que habitualmente realicen los hombres.

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

Art. 66. - Menores: Todo menor que con los permisos y/o autorizaciones legales ingrese a trabajar en algunos de los establecimientos comprendidos en este Convenio, en tareas y horarios permitidos por las disposiciones vigentes, se le regularán sus haberes de acuerdo al siguiente régimen:

a) Menor con catorce (14) años: Se le abonará el Sueldo Vigente de la Categoría Inicial con un 20 % menos y en proporción a jornadas de seis (6) horas.

b) Menor con quince (15) años: Se le abonará el Sueldo Vigente de la Categoría Inicial, con 10 % menos y en proporción a seis (6) horas.

c) Los menores de dieciséis (16) y diecisiete (17) años de edad, percibirán sus haberes según los importes establecidos por este Convenio, según categoría y/o tarea que realice y proporcional a las horas trabajadas.

## CAPITULO V - Salarios - Cargas sociales y beneficios sociales

Art. 67. - Mínimos profesionales: Anexo N° 1 Escala Salarial.

### Tabla 1

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

d) Los Sueldos Vigentes son los consignados en el Anexo N° ..... que integrarán este Convenio a todos los efectos convencionales y/o legales que las disposiciones establezcan.

**Art. 68. - Títulos: Todo trabajador que posea título secundario, se los acordados por la enseñanza Nacional, Provincial y/o Privada, reconocida, por los organismos competentes y en sus tareas y/o categorías sean útiles y se usen en tal función, percibirá un cinco por ciento (5 %) más sobre su sueldo categoría, previa presentación del certificado respectivo.**

Art. 69. - Adicional: El Trabajador que se desempeñe en la categoría de chofer percibirá un adicional más equivalente al diez por ciento (10 %) sobre su sueldo en concepto de responsabilidad económica cuando realice a su vez tareas de cobranza.

Art. 70. - Ascensos retributivos:

a) Todo Trabajador de categoría: Sereno, Control, Supervisores, Calificado/a, Mozo de Mostrador, Chofer, Capacitado/a, Oficial; que en la empresa cumpla realizando tareas en dichos puestos tres (3) años y/o treinta y seis (36) meses, pasará a partir de ese momento a percibir un cuatro por ciento (4 %) más de retribución, calculado éste sobre el básico de su respectiva categoría. La escala de antigüedad deberá reactualizarse sobre las cifras básicas incrementadas.

b) El trabajador de Categoría: Peón pasará como mínimo al año de estar en esa categoría a percibir un sueldo o jornal igual al de Ayudante.

c) Los ascensos a mejores remuneraciones establecidas precedentemente no modifican las tareas del trabajador, que seguirá realizando las mismas, salvo aquellos casos que especialmente se les otorgue el ascenso a categoría superior.

d) Para el trabajador temporario, a los fines de la aplicación de las precedentes escalas y al solo efecto de estos ascensos retributivos, se le computará cada temporada trabajada como seis (6) meses cada una.

**Art. 71. - Horas Extras: Las horas extras que excedan de la jornada legal de trabajo serán extras y se abonarán de la siguiente forma:**

a) En los establecimientos fabriles se abonarán con el setenta y cinco por ciento (75 %) de recargo, en los días hábiles y el ciento cincuenta por ciento (150 %) de recargo en feriados, domingos y sábados, después de las trece (13) horas; dentro de la jornada diurna, y en jornada nocturna las horas extras se pagarán con noventa y cinco (95 %) y el ciento setenta por ciento (170 %) más respectivamente.

b) En los establecimientos no fabriles se abonarán **con el setenta y cinco por ciento (75 %) de recargo en los días hábiles y el ciento cincuenta por ciento (150 %) de recargo en feriados, domingos y sábados después de las 13 horas, en días hábiles después de las veintiuna (21) horas se abonarán con el noventa y cinco por ciento (95 %) de recargo.**

Art. 72. - Escala de Antigüedad: Todo Trabajador que contase en la empresa con un año de antigüedad, se hará acreedor a un aumento porcentual acumulativo al sueldo normal, de acuerdo a la siguiente escala: Un dos por ciento (2 %) más por mes por cada año posterior.

a) Al trabajador temporario, sea cual fuere su categoría y/o establecimiento, se le computará cada temporada trabajada, sea cualquiera el ciclo cumplido de cada una, como seis (6) meses, para aumentarse a la escala de antigüedad. Esta norma solo rige para

determinar al trabajador temporario qué porcentual de antigüedad le corresponde.

b) Todo trabajador permanente que tuviere diez (10) años y/o ciento veinte (120) meses de servicios en la misma empresa a la fecha de su retiro, por voluntad propia, percibirá una gratificación especial por parte de la empresa equivalente al cien por ciento (100) del sueldo mensual que perciba a la fecha de su retiro.

Art. 73. - Mejoras: Todas las mejoras que hubieren gozado hasta la fecha los trabajadores y no estén especificadas en el presente Convenio, como así las que logren o pacten y las que establecen normas legales, continuarán siendo de aplicación.

Beneficios Marginales y/o Sociales

**Art. 74. - Asignaciones familiares: El empleador abonará los importes que determinen las normas legales vigentes en la materia.**

Art. 75. - Régimen de licencias especiales: El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

a) Por nacimiento de hijo: Dos (2) días corridos.

b) Por matrimonio: Diez (10) días corridos, pudiendo a pedido del beneficiario acumularse a la licencia ordinaria.

c) Por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones legales vigentes establecidas; de hijos, de padres, de hermanos: Tres (3) días corridos pagos; fuera del radio de doscientos (200) kilómetros del perímetro de la ciudad, la licencia será de cinco (5) días corridos pagos.

d) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen con un máximo de diez (10) días por año calendario pagos. El trabajador que deba rendir examen en lugares distantes a más de doscientos (200) kilómetros de su lugar de trabajo, contará con dos (2) días más como máximo por cada examen sin goce de sueldo, ajustado a las normas legales que rigen. El trabajador temporario que deba comenzar sus estudios antes de la finalización de su ciclo de trabajo, podrá retirarse sin que esto signifique cortar su relación de dependencia.

e) Se acordará a todo personal efectivo hasta un máximo de tres (3) horas pagas a los efectos de tramitar su libreta sanitaria. Este beneficio será acordado cada vez que deba renovarse.

f) Todo trabajador con un (1) año de antigüedad que tenga que incorporarse al servicio militar obligatorio, percibirá por el tiempo que permanezca en el mismo, el treinta y cinco por ciento (35 %) mensual de las remuneraciones que se perciban al sueldo vigente a su categoría; en caso de ser jornalizado, se computará el jornal por veinticinco (25) días como total al sueldo actual y vigente.

g) Todo trabajador que done sangre, tendrá derecho a gozar de un (1) día de licencia pago, debiendo comunicarlo previamente al empleador y presentando.....

h) El personal femenino, gozará de un (1) día pago de licencia por razón de período menstrual, debiendo comunicar al empleador dentro de la jornada en que haga uso de la licencia.

i) Los trabajadores podrán solicitar por causas particulares licencia sin goce de sueldo, hasta un máximo de treinta (30) días juntos o en hasta cuatro (4) períodos, solicitados por escrito y con una anticipación mínima de diez (10) días, y en el período comprendido entre el 1º de mayo y el 15 de noviembre de cada año. Las empresas deberán otorgar los períodos de licencias cuando simultáneamente la requieran varios trabajadores, según evaluación de la necesidad de cada solicitud presentada. Las empresas podrán acordar licencias fuera de estas épocas y/o términos.

j) Las licencias a que se refiere el presente artículo serán pagas salvo aquellas determinadas en el mismo, y se acumularán con arreglo a lo dispuesto en el presente Convenio al salario correspondiente. En las licencias referidas en los incisos a) y b) deberá necesariamente computarse un (1) día hábil, cuando las mismas coincidieran con día domingo, feriado o no laborable. A efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso d), los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficial o autorizados por organismos provinciales o nacionales competentes, que el beneficiario acreditará mediante la presentación del certificado de examen expedido por el Instituto en el cual curse los estudios. Las licencias precedentemente nombradas se computarán como días trabajados para las distintas garantías de trabajo.

## CAPITULO VI - Representación gremial - Sistema de reclamaciones

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

### Comisiones Internas y Delegados Gremiales

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

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

Art. 78. - Comisión paritaria: Las partes resuelven crear una Comisión Paritaria, por la Rama Heladería, que integran este Convenio, la que será integrada por dos (2) miembros titulares y un (1) suplente, por cada una de las partes, empresaria y obrera, la que será presidida con voz y voto por un funcionario que el organismo de su aplicación designe. Esta paritaria tiene el objeto de interpretar las cláusulas del presente Convenio, vigilar el efectivo cumplimiento por ambas partes y resolver las discrepancias que se originen.

Art. 79. - Control y aplicación: Las relaciones de trabajo entre las empresas y sus dependientes se regirán en cuanto se refiere a las condiciones, sueldos y tareas a las regulaciones que contiene el presente Convenio, quedando las partes obligadas al estricto cumplimiento de las condiciones fijadas en el mismo. El Ministerio de

Trabajo, como organismo de aplicación será el encargado de vigilar y hacer cumplir este Convenio.

## CAPITULO VII - Disposiciones especiales

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

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

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

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

Art. 83. - Aportes Sociales: Las empresas comprendidas en la actividad del presente Convenio, reconocen al S.T.A.R.P.Y H. como Signatario de esta Convención de Trabajo y aportarán y retendrán a todos los trabajadores involucrados en la Actividad de este Convenio, mensualmente del total de las remuneraciones y aguinaldos percibidos, los porcentajes que la Ley actual o similares a crearse y disposiciones vigentes establecen, con destino a los fondos de la Obra Social del Sindicato - O.S.A.R.P.Y H. Dichos importes



serán depositados dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado en la Cuenta Obra Social O.S.A.R.P.Y H. que la Entidad Sindical tendrá habilitada en Banco Oficial según las obligaciones legales establecen, conjuntamente deberán remitir en el mismo plazo las Boletas del depósito bancario y la planilla Declaración Jurada con nómina del personal involucrado, categoría laboral e importes aportados de cada uno, según lo indica la Ley vigente y/o disposiciones legales.

Art. 84. - Cuota Sindical: Las empresas retendrán mensualmente el uno y medio por ciento (1 1/2 %) del total de las remuneraciones salariales y aguinaldos normales y habituales que perciba cada Trabajador comprendido en la Actividad del Convenio y en concepto de Aporte por Cuota Sindical. Estos importes serán depositados dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado, en la Cuenta Sindical S.T.A.R.P.Y H. que la Entidad tendrá habilitada en Banco Oficial según las disposiciones legales vigentes establecen.

Art. 85. - Aportes Extra Sindicales: Las empresas aportarán mensualmente el uno y medio por ciento (1 1/2 %) del total de las remuneraciones salariales y aguinaldos normales habituales que perciba cada trabajador de la empresa comprendido en la Actividad de este Convenio y en concepto de Aporte Extra Sindical que la Entidad destinará exclusivamente a mejorar y/o ampliar los beneficios Turísticos, Culturales, Deportivos, Sociales, Previsionales, etc. Estos importes serán depositados dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado, en la Cuenta Extra Sindical S.T.A.R.P.Y H. que la Entidad tendrá habilitada en Banco Oficial según las disposiciones legales vigentes establecen.

Art. 86. - Retención Unica: Las empresas retendrán a todos los Trabajadores comprendidos en la Actividad del presente Convenio, aún aquellos cuyas remuneraciones fueran superiores a las fijadas en éste, un importe relacionado con el aumento logrado por este Convenio de acuerdo a su categoría y antigüedad en proporción al siguiente detalle: Al personal efectivo, el equivalente a un (1) jornal completo en el primer mes que lo perciba. Al personal semipermanente y/o temporario, el cincuenta por ciento (50 %) de un jornal, completo en el primer mes que lo perciba, y en ambos casos en base al importe correspondiente a un (1) mes completo de sueldo dividido veinticinco (25) días para determinar el jornal respectivo. Los importes retenidos no estarán sujetos a aportes ni

contribuciones en razón de no integrar las remuneraciones del trabajador/ra, y serán depositados por los empresarios dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes practicada la retención, en la Cuenta Extra Sindical del S.T.A.R.P.Y H. que la Entidad Sindical tendrá habilitada en Banco Oficial según las disposiciones legales vigentes establecen.

Art. 87. - Coseguro Mutual Social: Las empresas y el Sindicato reconocen por este artículo a la Asociación Mutual Trabajadores Actividad Repostería (A.M.T.A. R. Matrícula I.N.A.M. N° 785) y atento al principio de solidaridad que solo son realizables con la contribución masiva de los involucrados, concuerdan en ampliar las posibilidades de ayuda social a los trabajadores y sus familias, y para ello resuelven crear por este artículo la "Cuota Coseguro Social" que aportarán por partes iguales los trabajadores y las empresas, equivalente al uno por ciento (1 %) del total de las remuneraciones salariales y aguinaldos normales y habituales que perciba cada trabajador, comprendido en la actividad de este Convenio; los importes retenidos y aportados por la empresa serán depositados (dentro de los quince (15) días subsiguientes al mes salarial abonado), en la Cuenta Mutual A.M.T.A.R. que esta Entidad tendrá habilitada en Banco Oficial según las disposiciones legales vigentes. La Asociación Mutual Trabajadores de Actividad en la Repostería A.M.T.A.R. destinará exclusivamente estos fondos a cubrir los Coseguros Asistenciales que la Ley permite, y otros beneficios sociales no cubiertos por la Obra Social respectiva a los trabajadores involucrados y su familia.

Art. 88. - Capacitación y Formación Profesional: Los empresarios se comprometen a adoptar dentro de cada empresa, programas de formación profesional, o en su defecto contribuir y colaborar en los programas de igual índole que encare o realice la asociación profesional de trabajadores suscriptos en la presente Convención Colectiva de Trabajo a los fines de la capacitación técnica del trabajador y de la elevación del nivel de productividad a través del estímulo de la enseñanza técnica y del entrenamiento y reentrenamiento del personal, de conformidad con los avances técnicos de la actividad. Dichos programas deberán coordinarse con el Plan Nacional de Desarrollo, teniendo en cuenta no solo la necesidad de la empresa, sino también la correspondiente al mejoramiento tecnológico que requieren mano de obra más idónea con el fin de evitar el desplazamiento de trabajadores a áreas más interesantes desde el punto de vista de la productividad. Para el

logro de tales objetivos, se posibilitará a los trabajadores la realización de cursos orientados a la formación, capacitación y reconversión de mano de obra mediante el otorgamiento de las facilidades necesarias, licencias, becas y todo otro medio que permita cumplir las metas mencionadas.

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

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

Art. 91. - Toda empresa con personal a su cargo, al comienzo del año lectivo entregará a todo trabajador con hijos en edad escolar, un veinte por ciento (20 %) del sueldo Categoría Oficial; el trabajador tendrá que presentar certificado escolar.

Para este beneficio no será necesario tener antigüedad en la empresa.

Art. 92. - Camarista: Será aquella persona encargada de entregar mercaderías que se encuentren depositadas en cámaras, además tendrá que reponer las mercaderías faltantes; también será el responsable del mantenimiento e higiene de la cámara. Tendrá un

equipo compuesto de pantalón, saco y/o campera, gorro y zapatos especiales para cubrirse del frío.

Art. 93. - Cantidad de delegados: En los establecimientos que trabajen diez (10) personas como mínimo, deberá contarse con un delegado; y cada cincuenta (50) personas: un delegado y sub-delegado hasta doscientas (200) personas; y desde doscientos uno (201) en adelante: Un delegado y un sub-delegado cada cien (100) trabajadores. El sub-delegado actúa únicamente en ausencia del delegado.

Art. 94. - MUDANZA: los establecimientos otorgarán un (1) día de permiso pago al personal que tuviera que mudarse de vivienda, con excepción de aquellos que vivan en pensión u hotel; esto se abona previo certificado del nuevo domicilio.

Art. 95. - JUNTA MEDICA PARITARIA: cuando existan discrepancias entre el diagnóstico del médico de la empresa y el del trabajador, con referencia a la licencia por enfermedad, cualquiera sea el tiempo de duración de la prescripción de reposo, se podrá someter el caso ante la Junta Médica Paritaria involucrada en este Convenio Colectivo de Trabajo; si no lo hiciera, se entenderá que acepta el criterio profesional del médico del trabajador. A los efectos de este artículo, se crea la Junta Médica Paritaria, que estará integrada por un médico que designe el Sindicato, un médico que designen los empresarios y un médico que será autorizado por la autoridad sanitaria competente y/u otra que la Paritaria determine en la zona en que se trate. Esta Comisión deberá juntarse y tratar los diferentes casos dando dictamen dentro del menor tiempo posible y expedirse en la siguiente forma: a) Enfermedad del paciente. b) Origen de la enfermedad y su vinculación o no con el trabajo. c) Incapacidad temporal para desempeñarse en su tarea habitual por parte del dependiente durante el período en que pueda durar la Junta Médica. Al trabajador no le serán descontados los beneficios de la Ley y/o acuerdos.-

Art. 96. - ESTABILIDAD GREMIAL SINDICAL: los delegados y sub-delegados del personal, los miembros de las Comisiones internas de reclamos y demás trabajadores que ocupen cargos electivos o representativos de carácter gremial, gozarán de estabilidad en sus empleos por todo el tiempo que dure su mandato. Vencido este, la estabilidad gremial se extenderá por un (1) año más. Solamente en

el caso que el sub-delegado reemplace al delegado, aquel gozará los derechos aquí mencionados.-

Art. 97. - APLICACION: todos los artículos, cláusulas y condiciones precedentemente establecidas, son de aplicación a todos los establecimientos comprendidos en la actividad de este Convenio.-

Art. 98. - CONDICION: los sueldos y/o jornales correspondientes a los trabajadores comprendidos en este Convenio, según escalas de categorías respectivas, que se redactan adjunto y a continuación identificadas como: Anexo 1 RAMA HELADERIA Y AFINES, forma parte e integra este Convenio a todos los efectos convencionales y/o legales en vigencia.

No siendo para más, previa lectura que las partes han hecho por sí de la presente, suscriben como ratificación de lo actuado, en prueba de conformidad y para constancia por ante el Presidente de la comisión Paritaria que CERTIFICA.

SECTOR EMPRESARIO

GIANELLI ALBERTO

FERRARO LUIS A.

JIMENEZ JOSE M.

GUREVICH OSVALDO

BERNARD ROBERTO

FILOMENA ROMANO DE AIELLO

SECTOR GREMIAL

GARCIA EUTIQUIO

VAQUERO CARLOS

LAMIQUE HUGO S.

VALLEJOS ESTEBAN

SUAREZ CARLOS A.

CONVENIO: Rama heladerías y establecimientos similares

Art. 67. - Mínimos Profesionales: Anexo N° 1 escala Salarial.

Tabla 2

Sector Empresario

Gianelli Alberto. Ferraro Luis A. Jiménez José M. Gurevich Osvaldo.

Bernard Roberto. Filomena Romano de Aiello.

Sector Gremial

García Eutiquio. Vaquero Carlos M. Lamique Hugo S. Vallejos Esteban. Suárez Carlos A.

Expediente N° 84.110/89

Buenos Aires, 28 de junio de 1990

Visto la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre el "Sindicato Trabajadores Alfajoreros, reposteros, pizzeros Y heladeros" con la "Cámara Marplatense de Fabricantes de Helados y afines" y "Empresarios representativos de la Actividad" con ámbito de aplicación establecido respecto de los trabajadores de ambos sexos que presten servicios en establecimientos de la actividad y territorial para los partidos de General Pueyrredón, General Alvarado, Balcarce, Mar Chiquita, General Madariaga, Maipú, Necochea, General Lavalle, Ayacucho, San Cayetano, Azul, Lobería, Olavarría, Tandil, Tres Arroyos, Partido de la Costa, Pinamar, y Villa Gesell de la Provincia de Buenos Aires y podrá ser tenida en consideración su aplicación, según la profesionalidad del trabajador en Zonas donde no exista Convención Específica, con término de vigencia fijado desde el 1/12/89 al 30/11/91, y ajustándose la misma a las determinaciones de la ley 14.250 (texto ordenado Decreto 108/88) y su Decreto Reglamentario n° 199/88, el suscripto en su carácter de Director de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el art. 10 del Decreto 200/88.

Ello, sin perjuicio de que las partes signatarias procedan a cumplimentar las recomendaciones formuladas a fojas 24 por la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

Por tanto, por donde corresponda, tómesese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 16/27. Por intermedio de la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos remítase copia autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca para disponerse la publicación del texto íntegro de la convención (Dto. 199/88 -art. 4º).

Cumplido, vuelvan las presentes actuaciones a la Dirección Nacional de Delegaciones Regionales para su conocimiento y demás fines.

Fecha, remítase copia autenticada de la parte pertinente de estas actuaciones a la Dirección Nacional de Asociaciones Sindicales para que tome conocimiento que en razón de su competencia le corresponda respecto a las cláusulas referidas a aportes, y contribuciones, a fin de que pueda ejercer el control pertinente. (Art. 9º; 38; 58 de la Ley 23.551 y art. 4º y 24 del Dto. 467/88).

Buenos Aires, 29 de Junio de 1990

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 16/27, quedando registrada bajo el nº 115/90.