

Rama: Servicios rápidos (CCT 329/00)

Informe de Convenio Colectivo

N° de Convenio: 329

Gremio: Pasteleros

CONVENIO COLECTIVO 329/00

PASTELEROS

RAMA: SERVICIOS RAPIDOS

Y DE EMPAREDADOS

CONVENIO COLECTIVO

CONVENIO COLECTIVO 329/00(1)

VIGENCIA: DESDE EL 1/6/2000 HASTA EL 31/5/2003

CAPITULO I

PARTES INTERVINIENTES

Y SU REPRESENTATIVIDAD

Artículo 1° - La presente convención colectiva de trabajo se celebra entre la Federación Argentina trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajeros y la Cámara Argentina de Establecimientos de Servicios Rápidos de Expendio de Emparedados y Afines.

CAPITULO II

VIGENCIA. PERSONAL COMPRENDIDO.

AMBITO DE APLICACION

Art. 2° - Vigencia: La presente convención colectiva de trabajo rige por un período de tres años a partir del 1 de junio de 2000.

Con relación a las condiciones salariales se establece que las mismas serán revisadas periódicamente entre las partes de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Art. 3° - Ambito de aplicación: Todo el territorio de la República Argentina con excepción de los siguientes partidos de la Provincia de Buenos Aires: General Pueyrredón, General Alvarado, General Madariaga, Tres Arroyos, San Cayetano, Mar Chiquita, General Lavalle, Municipio Urbano de la Costa, Villa Gesell, Olavarría, Ayacucho, Necochea, Balcarce, Pinamar, Lobería, Tandil, Maipú y Azul.

Art. 4° - Personal comprendido: La presente convención colectiva de trabajo regirá para todos los trabajadores que se desempeñen en establecimientos de servicios rápidos y expendio de emparedados y afines. En especial comprende a los que se desempeñen en las cadenas conocidas como Bonpler, Burger King, McDonald's, Pumper Nic, The Embers y Wendy's.

CAPITULO III

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Art. 5° - Período de prueba: El contrato de trabajo se entenderá celebrado a prueba (art. 92 bis, LCT, conforme art. 3°, L. 25013) durante los primeros 6 (seis) meses.

Cuando el despido sin justa causa sea dispuesto a partir del 31 (trigésimo primer) día del inicio de la relación laboral y hasta el último día del 3° (tercer) mes, las indemnizaciones sustitutivas del preaviso y por antigüedad serán equivalentes al 50% de las previstas en los artículos 6° y 7° de la ley 25013 y/o de las disposiciones que en el futuro las modifiquen.

Cuando el despido sin justa causa sea dispuesto a partir del 4° (cuarto) mes del inicio de la relación laboral y hasta el último día del 6° (sexto) mes, las indemnizaciones sustitutivas del preaviso y por antigüedad serán equivalentes al 75% de las previstas en los artículos 6° y 7° de la ley 25013 y/o de las disposiciones que en el futuro las modifiquen.

Art. 6° - Jornada:

a) JORNADA DE TRABAJO: Para los establecimientos comprendidos en esta convención colectiva de trabajo cuya modalidad de tareas abarca los días sábados, domingos y feriados, la jornada máxima en establecimientos del ramo será de 8 (ocho) horas diarias de trabajo, quedando a juicio del principal la programación, distribución y/o cambio de las mismas. Se deja establecido que el personal gozará de un descanso de un día y medio semanal compensatorio siendo la jornada de trabajo en que goce de su medio franco igual a la mitad de su jornada habitual. Mediando acuerdo con el trabajador, las empresas podrán implementar un sistema alternado de uno o dos días francos semanales, que reemplazarán al medio franco semanal.

b) JORNADA HORARIA: Cuando se celebren contratos individuales de trabajo que prevean el pago de jornales por hora de trabajo, el horario será fijado por las partes en forma equitativa. La jornada mensual nunca podrá ser inferior a 48 horas. Los contratos a que se refiere el presente inciso serán celebrados por escrito y podrán establecer la flexibilidad del horario de entrada y salida del trabajador.

El personal contratado según el presente artículo, será remunerado por jornal horario, liquidado como máximo por períodos quincenales.

c) JORNADA VARIABLE: La jornada de trabajo aplicable a los trabajadores contratados por jornadas variables podrá ser modificada otorgando al trabajador un aviso con 72 horas de anticipación. En casos excepcionales, dicho aviso podrá ser otorgado el día anterior, debidamente fundado, y sin afectar la disponibilidad temporal del trabajador.

Art. 7° - Trabajadores a tiempo parcial: A los fines del artículo 92 ter de la ley de contrato de trabajo, se entenderá que es trabajador a tiempo parcial aquel que trabaje menos de 150 horas mensuales, independientemente de la jornada diaria o semanal que cumpla, respetándose así el derecho del empleador a la distribución desigual de la jornada máxima mensual a cumplir por el trabajador a tiempo parcial.

Art. 8° - Horas suplementarias: Se regirán por las leyes vigentes.

Art. 9° - Trabajo de mujeres y menores: Teniendo en cuenta las especiales características de la actividad y el régimen de descanso previsto en el presente convenio colectivo de trabajo, se suprime el descanso de dos horas previsto por el artículo 174 de la ley de contrato de trabajo.

Asimismo, se establece que, mediando autorización por escrito de sus padres o tutor, la jornada de trabajo de los menores de 16 a 18 años de edad podrá extenderse a 8 horas diarias y hasta las 22 horas, siempre que hubiera transporte público disponible.

Art. 10 - Suspensión de tareas: Cuando una vez iniciadas las tareas de un trabajador, las mismas fueran suspendidas por decisión de la empresa fundadas en razones operativas constitutivas de fuerza mayor, sólo se abonará al trabajador el tiempo efectivamente trabajado. Sin perjuicio de lo anterior, el personal que sea suspendido no percibirá en ningún caso menos de cuatro horas de labor al jornal vigente en ese momento y correspondiente a la categoría del trabajador.

Art. 11 - Extra de refuerzo: El personal extra contratado por las empresas, como de refuerzo y por aumento circunstancial del trabajo, percibirá una retribución diaria equivalente al resultado de dividir por 25 el sueldo mensual que corresponda a la categoría profesional que desempeñe. Los contratos individuales que se celebren a tal efecto, quedarán encuadrados en el régimen de trabajo eventual o de trabajo a plazo fijo, sujetos a las previsiones de la ley de contrato de trabajo (t.o.), artículo 90, incisos a) y b).

Art. 12 - Entrada al trabajo: A los fines de que las tareas comiencen a la hora establecida, el personal deberá entrar al establecimiento cinco minutos antes de la hora fijada para iniciar el trabajo.

Art. 13 - Fecha para el pago de haberes: El pago de haberes al personal mensualizado se efectuará dentro de los primeros cuatro días hábiles del mes siguiente a la prestación o en el caso del personal jornalizado, dentro de los cuatro días hábiles siguientes a la finalización de cada período de pago, los cuales no podrán ser superiores a una quincena.

Art. 14 - Preferencia por vacantes: En caso de producirse vacantes en categorías de convenio superiores que fuera necesario cubrir, los empleadores darán preferencia al trabajador en actividad de la empresa que haya demostrado suficiente capacidad.

Art. 15 - Útiles de trabajo: Los empleadores proveerán a los trabajadores de todos los elementos, herramientas y útiles de trabajo necesarios para el normal desarrollo de las tareas a realizar.

Art. 16 - Ropa de trabajo: El personal recibirá de su empleador, por cada año calendario y en forma gratuita, 2 (dos) juegos de ropa conforme la modalidad de cada establecimiento. El primero deberá entregarse al inicio de la relación laboral y el segundo antes de transcurridos 6 (seis) meses de dicha fecha.

Al recibir el equipo de ropa de trabajo cada trabajador deberá firmar un recibo donde conste la fecha respectiva, y el detalle de los elementos recibidos de conformidad. La limpieza y mantenimiento de los mismos correrá por cuenta de cada trabajador quien, al retirarse del establecimiento, deberá entregar los equipos de ropa recibidos.

CAPITULO IV

DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES.

DENOMINACION Y TAREAS

DE CADA CATEGORIA PROFESIONAL

Art. 17 - Categoría 1 - Maestro pastelero: Es el profesional con capacidad e idoneidad para realizar o dirigir las tareas de elaboración de toda clase de tortas, confituras, porciones, budines, masas, tartas, cremas, etc., es decir de toda la mercadería de elaboración a ser servida como postre en el establecimiento.

Art. 18 - Categoría 2 - Oficial pastelero: Secundará al maestro pastelero en sus tareas, ejecutará sus directivas y lo suplantarán en caso de ausencia del maestro.

Art. 19 - Categoría 3 - Ayudante pastelero: Cuando la importancia de la producción del establecimiento así lo requiera se cubrirá esta plaza para secundar a los anteriores y bajo sus directivas en el proceso de elaboración.

Art. 20 - Categoría 4 - Postrero: Es el encargado de la elaboración de todo tipo de postres, porciones y elaboraciones afines.

Art. 21 - Categoría 5 - Maestro facturero: Es el trabajador capacitado técnicamente para la elaboración de todo lo referente en "faltaff", hojaldres, pan de leche y sus derivados, y demás especialidades relacionadas con la factura.

Art. 22 - Categoría 6 - Maestro heladero: Es el personal responsable del proceso de elaboración total de helados, postres helados, cassattas y especialidades afines.

Art. 23 - Categoría 7 - Maestro pizzero: Es el encargado de la elaboración de pizzas, fugazzas, fugazzeta, en sus distintos gustos y variedades.

Art. 24 - Categoría 8 - Rotiserio fiambrero: Es el encargado de la preparación de fiambres, picadas, platos fríos, carnes rotisadas, glaceados y derivados.

Art. 25 - Categoría 9 - Empanadero: Es el que prepara el picadillo de relleno, arma las empanadas y las fríe u hornea.

Art. 26 - Categoría 10 - Sandwichero/a: Será el personal que está en la atención, elaboración y expendio.

Art. 27 - Categoría 11 - Cocinero: Cuando el establecimiento, la cantidad e importancia de la producción así lo requieran, esta categoría será desempeñada por el profesional capacitado para dirigir y/o ejecutar todo tipo de elaboraciones culinarias, y ordenar las tareas de cocina, de sus colaboradores y/o propia para el logro de la producción requerida.

Art. 28 - Categoría 12 - Minutero: Esta categoría denomina al trabajador encargado de la preparación de los platos denominados "minutas".

Art. 29 - Categoría 13 - Parrillero: Es el encargado de la preparación de carnes, achuras, y otras mercaderías a ser hechas a la parrilla.

Art. 30 - Categoría 14 - Dependiente de salón: Será el encargado del servicio de mesa que le sea asignada en el salón, debiendo cumplir su cometido con corrección, eficacia y cortesía.

Art. 31 - Categoría 15 - Dependiente de mostrador: Es el trabajador que prepara, sirve y expende sobre el mostrador todas las mercaderías solicitadas por los dependientes de salón y/o por los clientes directamente.

Art. 32 - Categoría 16 - Cajero: Es la persona responsable de la atención de la caja y colaborará en el expendio de acuerdo con las características y modalidades que determine el establecimiento.

Art. 33 - Categoría 17 - Lavacopas: Es el trabajador encargado de la limpieza y acomodamiento de la vajilla.

Art. 34 - Categoría 18 - Dependiente de helados: Es el trabajador encargado de la venta de los distintos tipos de helados, ya sea directamente a los clientes o atendiendo los pedidos del salón, vigilando la conservación adecuada del helado y su reposición.

Art. 35 - Categoría 19 - Cafetero: Será el encargado de adecuar la temperatura y funcionamiento de la máquina cafetera y el expendio de cafés, té, otras infusiones, leches, sus cortes y mezclas, ya sea directamente al público o atendiendo los pedidos del salón.

Art. 36 - Categoría 20 - 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.

Art. 37 - Categoría 21 - Peón de limpieza y/o carga y descarga: Se ocupará de las tareas de limpieza en el establecimiento y de las tareas de carga y/o descarga de mercaderías que entren o salgan del establecimiento y del acopio y traslado dentro del mismo.

Art. 38 - Categoría 22 - Empleado administrativo: En esta categoría estarán comprendidos los empleados que secunden a los responsables de administración en sus tareas.

Art. 39 - Categoría 23 - Auxiliar administrativo: En esta categoría estarán los denominados cadetes.

Art. 40 - Categoría 24 - Oficial de mantenimiento: Categoría que corresponderá al personal con conocimientos técnicos e idóneos para atender el cuidado, funcionamiento y mantenimiento en servicio de los equipos, maquinarias e instalaciones del establecimiento.

Art. 41 - Categoría 25 - Ayudante de mantenimiento: Es la persona que secunda en sus tareas al oficial de mantenimiento.

Art. 42 - Categoría 26 - Encargado: Es el trabajador que adicionalmente a las tareas que tiene asignadas, debe ejercer tareas de coordinación.

Art. 43 - Empleado inicial - Empleado: Los establecimientos que expendan sus productos principalmente en el mostrador, podrán optar por aplicar las siguientes categorías:

A. Categoría 27 - EMPLEADO INICIAL: Es el trabajador que desarrolla las tareas, automatizadas o no, que son necesarias para preparar, servir y expender los productos que se vendan y para preservar la higiene y el buen funcionamiento de las instalaciones. A partir de la fecha en que el empleado cumpla 570 horas de trabajo efectivo o seis meses de antigüedad, lo que ocurra primero, pasará a la categoría empleado.

B. Categoría 28 - EMPLEADO: Es el trabajador que ha cumplido 570 horas de trabajo efectivo o seis meses de antigüedad en el establecimiento, lo que ocurra primero, que desarrolla las tareas, automatizadas o no, que son necesarias para preparar, servir y expender los productos que se vendan y para preservar la higiene y el buen funcionamiento de las instalaciones.

Atento la variedad de las tareas que habrán de desempeñar los empleados incluidos en las categorías precedentemente indicadas, las empresas que opten por aplicar las mismas adoptarán las medidas necesarias para asegurarle al personal un mecanismo justo y equitativo de rotación de puestos en el curso de cada período mensual.

Art. 44 - Cambios de tareas - Lugar de trabajo: Cuando las modalidades del establecimiento o su operatoria lo hagan necesario, se podrá:

a) Destinar a un trabajador a otra tarea distinta de aquella que estuviere realizando al momento de disponerse el cambio o de aquella tarea que habitualmente realiza. En dichos casos se entenderá que tal modificación no importa alteración de su estado actual, de su categoría, jerarquía o remuneración.

b) Destinar a un trabajador para desempeñarse, ya sea transitoria o definitivamente, en otro establecimiento distinto al de su prestación habitual, contemplando que ello no implique una violación a lo dispuesto por el artículo 66 de la ley de contrato de trabajo.

CAPITULO V

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Art. 45 - Queda entendido que:

a) Trabajo de mujeres y menores.

b) Régimen de licencias especiales.

c) Retribución por enfermedades y accidentes de trabajo.

d) Subsidios y asignaciones familiares.

Serán de aplicación las normas generales y especiales contenidas en la ley 20744 y sus modificaciones (t.o.); las normas sobre subsidios familiares y toda otra disposición de organismos competentes que normen las prestaciones laborales.

Art. 46 - Embarazo y maternidad: La mujer en estado de embarazo tendrá derecho a que se le conceda un cambio provisional de tareas y horarios por otros disponibles, de acuerdo con la modalidad del establecimiento, si su ocupación habitual, según certificación médica, perjudica al desarrollo de la gestación. El empleador tendrá derecho al control previsto en el artículo 210 de la ley de contrato de trabajo.

Art. 47 - Primeros auxilios: Los empleadores proveerán en los lugares de trabajo un botiquín dotado de elementos para primeros auxilios.

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

Art. 48 - Provisión gratuita de refrigerio: Los empleadores suministrarán a cada trabajador, en forma gratuita, un refrigerio consistente en productos que designe la empresa de elaboración y venta en el establecimiento, a servir durante un intervalo de 15 minutos dentro del horario de trabajo habitual. Para el personal de jornada reducida el refrigerio se suministrará al término de su jornada de trabajo, entendiéndose como tal la que no supere las 5 horas de labor.

Art. 49 - Registración de su domicilio real: Siempre deberá tener el empleado su domicilio real actualizado registrado en la empresa y comunicar todo cambio ya sea provisorio o definitivo del mismo.

CAPITULO VI

BENEFICIOS SOCIALES, BENEFICIOS ESPECIALES

Art. 50 - Premio a la concurrencia efectiva: Los trabajadores que en un mes calendario hayan concurrido efectivamente todos los días en que de acuerdo con su contrato de trabajo debieran prestar servicios y hayan cumplido el total de las jornadas diarias asignadas, tendrán derecho a cobrar un premio igual al 10% de la remuneración nominal bruta que hayan percibido en tal período mensual.

Sólo se considerarán justificadas a los fines de este premio las ausencias correspondientes por licencia anual ordinaria.

Art. 51 - Aumento por antigüedad: Todo el personal involucrado en esta convención colectiva de trabajo gozará de un adicional por antigüedad igual al 1% por cada año de antigüedad en la empresa, pagadero a partir del mes en que cumpla dos años de antigüedad en la misma. Dicho adicional se calculará sobre el salario básico convencional de la categoría del trabajador.

Art. 52 - Vacaciones: En las actividades incluidas en este convenio regirá un beneficio especial por el cual la empresa otorgará al trabajador que se haya hecho acreedor al total de la licencia anual que le corresponda de acuerdo con su antigüedad y conforme el artículo 150 de la ley de contrato de trabajo, la cantidad de días de vacaciones que se indica a continuación:

a) hasta dos años de antigüedad: 14 días corridos;

b) más de 2 (dos) años de antigüedad: 15 días corridos;

c) más de 3 (tres) años de antigüedad: 16 días corridos;

d) más de 5 (cinco) años de antigüedad: 23 días corridos;

e) más de 10 (diez) años de antigüedad: 30 días corridos;

f) más de 20 (veinte) años de antigüedad: 37 días corridos.

A estos fines se computará la antigüedad del empleado de acuerdo a lo previsto en el artículo 150 de la ley de contrato de trabajo.

Art. 53 - Mudanza: Mediando solicitud previa con 48 horas de anticipación, los empleadores otorgarán con goce de sueldo 1 (un) día de licencia al trabajador que deba mudarse de vivienda. Para gozar de este beneficio el trabajador deberá tener 1 año de antigüedad en el empleo, no haber hecho uso de tal licencia dentro de los últimos dos años y acreditar que se ha mudado.

Art. 54 - Jornada nocturna: Al personal incluido en el presente convenio colectivo de trabajo se le abonará un adicional de \$ 0,20 por cada hora trabajada a partir de las 21 horas y hasta las 6 horas.

Art. 55 - Adicional por zona fría: El personal que se desempeña en establecimientos situados al sur del Río Colorado percibirá un adicional mensual de \$ 40 (o de \$ 0,21 por hora para el personal jornalizado). Los trabajadores que se desempeñen en jornadas mensuales inferiores a la máxima legal, tendrán derecho a percibir por este concepto un adicional de \$ 0,21 por hora.

Art. 56 - Absorción: Los beneficios establecidos en los artículos 54 y 55 absorberán hasta su concurrencia a los que los empleadores hayan implementado bajo los rubros “Adicional por cierre”, “Adicional horario nocturno”, “Adicional por zona fría” o similares.

CAPITULO VII

CONTRATACION BAJO MODALIDADES

PROMOVIDAS. CONTRATO DE APRENDIZAJE

Art. 57 - Norma transitoria: De conformidad con la ley 25013, los contratos promovidos actualmente en curso de ejecución continuarán regidos por las disposiciones legales vigentes, incluyendo lo previsto en el Capítulo VII del convenio colectivo de trabajo 202/93.

Art. 58 - Contratos de aprendizaje - Cálculo de porcentajes: Para determinar el porcentaje máximo previsto en el sexto párrafo del artículo 1º de la ley 25013, se tomará en cuenta la dotación total existente al último día del mes anterior a la fecha de celebración de cada contrato.

CAPITULO VIII

GENERALIDADES

Art. 59 - Clasificaciones: Ambas representaciones acuerdan crear una Comisión Paritaria de Interpretación con carácter permanente e integrada por tres miembros de cada parte. Dicha Comisión, a requerimiento conjunto de cada empresa y la organización gremial, procederá a la clasificación del personal de los establecimientos de la empresa que lo haya requerido.

Art. 60 - Violación del convenio: La violación de las condiciones pactadas en este acuerdo será considerada infracción, ateniéndose a las leyes y reglamentaciones vigentes.

Art. 61 - Organismo de aplicación y vigilancia: El Ministerio de Trabajo será el órgano de aplicación y vigilancia que velará por el cumplimiento del presente convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia del mismo.

Art. 62 - Día del gremio: Será celebrado el día 12 de enero de cada año o el lunes siguiente si el 12 de enero coincidiera con viernes, sábado o domingo. A todos los fines legales, el día del gremio será considerado como feriado nacional. Este beneficio alcanza a todos los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo. Para faltar a sus tareas en el día del gremio, el empleado deberá notificar su decisión a la empresa con una antelación no menor de 7 (siete) días.

Art. 63 - Feriados nacionales: El recargo previsto en la última parte del artículo 166 de la ley de contrato de trabajo para el caso de trabajo en días feriados nacionales será igual a una vez y media la remuneración normal de los días laborables.

Art. 64 - Libreta sanitaria: El trabajador que deba concurrir al centro asistencial correspondiente a fin de renovar la Libreta Sanitaria tendrá derecho a solicitar que se adecue su jornada de trabajo a tal efecto. Acreditada la concurrencia, el trabajador tendrá derecho a percibir de la empresa un reintegro del 75% de lo abonado contra presentación del comprobante de pago correspondiente. Para gozar de este beneficio el trabajador tendrá que tener una antigüedad en el empleo de dos años o más.

Art. 65 - Preferencia de horarios: En los establecimientos donde existen distintos horarios de trabajo, las empresas procurarán que el personal con mayor idoneidad y/o antigüedad pueda escoger el horario de su preferencia, toda vez que se produzcan cambios en los turnos que posibiliten ese desplazamiento.

Art. 66 - Vestuarios: Las empresas habilitarán, en lugares apropiados y cómodos, armarios o guardarropas, en cantidad proporcional al personal que ocupen en cada turno de trabajo, en buenas condiciones de salubridad e higiene. Dichos armarios o guardarropas serán para uso exclusivo del personal durante la jornada de trabajo y no podrán ser abiertos ni controlados sin la presencia del empleado/a. Proveerán también servicios sanitarios y duchas de agua caliente y fría en perfectas condiciones de higiene y conservación. Todo ello, en tanto y en cuanto las condiciones del establecimiento lo permitan.

Art. 67 - Fijación de este convenio a la vista: El presente convenio colectivo será puesto en cada establecimiento de la actividad a la vista del personal.

Art. 68 - Cuota sindical - Su retención: Los empresarios comprendidos en el presente convenio deberán oficiar como agentes de retención de la cuota sindical, importe equivalente al 2% (dos por ciento) del salario bruto total mensual que corresponda a cada trabajador de su establecimiento. El importe deberá ser depositado en la cuenta corriente del sindicato adherido a esta Federación que corresponda de acuerdo al lugar de prestación de servicios, en una cuenta abierta a esos efectos en un banco oficial.

Art. 69 - Obras sociales - Su retención y depósito: Tal como lo disponen las normas vigentes el empleador será agente de retención de los porcentajes determinados por las leyes vigentes en materia de obras sociales, y los

importes resultantes deberán ser depositados de acuerdo con lo que prevean las mismas. En el caso del personal que trabaje en jornadas reducidas de trabajo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones de obra social y los aportes y contribuciones de obra social se limitarán a los que correspondan sobre la base de las remuneraciones efectivamente percibidas por los mismos. Lo anterior no afectará el principio de solidaridad universal.

Art. 70 - Contribución para sepelio gratuito: Todos los trabajadores involucrados en esta convención colectiva de trabajo, aportarán mensualmente por este concepto, el 0,50% de su salario, y los empleadores aportarán el 0,50% de la totalidad de los salarios abonados mensualmente al personal incluido en este convenio colectivo de trabajo. Los empleadores actuarán como agentes de retención del aporte de los trabajadores.

El resultante será depositado en un banco oficial a la orden del sindicato adherido a esta Federación que corresponda, de acuerdo con el lugar de prestación de servicios, cuya tesorería llevará y tendrá a su cargo el control y distribución de los citados fondos.

Art. 71 - Recreación y turismo: La parte empresaria depositará mensualmente en un banco oficial, a la orden del sindicato adherido a esta Federación que corresponda de acuerdo con el lugar de prestación de servicios, el 1% del total de las remuneraciones del personal incluido en este convenio colectivo. Dicha contribución tendrá por finalidad la compra de un predio recreativo y su posterior mantenimiento. Así también los trabajadores harán un aporte para tal fin del 0,50% del total de sus remuneraciones, que será retenido por los empleadores.

Art. 72 - Depósito de aportes y contribuciones: Los aportes y contribuciones previstos en este convenio, se deberán depositar hasta el día 15 (quince) del mes posterior a la prestación laboral en boletas especiales que la entidad gremial proveerá gratuitamente o el siguiente día hábil si el 15 fuera sábado, domingo o feriado.

Art. 73 - Aporte mutal: Los empresarios comprendidos dentro del presente convenio deberán oficiar como agentes de retención de la cuota mutual que deba abonar cada trabajador afiliado a la mutual adherida a la FATPCHyA que corresponda de acuerdo al lugar de prestación de los servicios. Dicho aporte será el que corresponda de acuerdo a lo que legalmente resuelva la mutual adherida a la FATPCHyA que corresponda de acuerdo al lugar de prestación de los servicios. A los fines informativos se deja constancia que en la actualidad el porcentaje de aporte vigente para todas las mutuales adheridas a la FATPCHyA es igual al 1,50% del total de las remuneraciones brutas mensuales que le corresponda a los trabajadores afiliados.

Art. 74 - Contribución empresaria mutual: a) la parte empresaria depositará mensualmente a favor de la mutual adherida a la FATPCHyA que corresponda de acuerdo al lugar de prestación de los servicios y conforme el procedimiento previsto en el inciso d) que sigue más abajo, el porcentaje de los sueldos brutos de los trabajadores que resulte de aplicar la siguiente escala, y atendiendo a las restricciones que se detallan:

a') las empresas con un plantel de hasta 500 trabajadores contribuirán el 0,60%;

a'') las que superasen el límite de 501 y hasta 5.000 trabajadores contribuirán el 0,25%;

a''') las que superasen el límite de 5.000 trabajadores contribuirán el 0,20%.

Para el cálculo de esta contribución se tomarán en consideración las remuneraciones brutas del personal incluido en este convenio colectivo de trabajo.

b) Las empresas beneficiadas con la escala del inciso a'') y a'''), deberán estar al día en sus aportes mensuales, y no contar con trámite judicial iniciado. Cuando existiera demanda por mora en el pago de las contribuciones mensuales, la contribución se elevará automáticamente al 0,50% de las remuneraciones brutas del personal incluido en este convenio colectivo de trabajo.

c) Franquiadas: En el caso de empresas franquiciadas, a los fines de la aplicación de la contribución a que se refiere el presente artículo, será de aplicación el porcentaje de contribución que corresponda de acuerdo con la dotación total de la franquiciante y/o de las franquiciadas de la misma cadena de servicios rápidos, consideradas en conjunto. Asimismo será de aplicación a cada una de las empresas lo previsto en el inciso b) precedente.

d) Depósito de aportes y contribuciones: El importe de los aportes y de la contribución mutual a que se refieren el presente artículo y el artículo precedente, deberá ser depositado hasta el día 15 del mes posterior de su devengamiento en la cuenta corriente de un banco oficial de la mutual adherida a la FATPCHyA que corresponda de acuerdo al lugar de prestación de los servicios, con destino a las prestaciones asistenciales de farmacia, turismo, ayuda económica, subsidios, capacitación, etc. que prestan dichas entidades.

Art. 75 - Permiso gremial: Se otorgará al/los delegados del personal mensualmente un crédito de hasta 3 jornadas de trabajo.

Dicho permiso se otorgará previa petición por escrito de la organización sindical efectuada con una antelación no menor de 24 horas expresando la causa de tal petición.

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

Art. 76 - Determinación de la dotación: Cuando de conformidad con cualquier disposición legal, nacional, provincial o municipal, corresponda tomar en consideración la dotación de un establecimiento que ocupe trabajadores a tiempo parcial, la misma será calculada dividiendo el total de horas mensuales trabajadas por los trabajadores a tiempo parcial por 190.

Art. 77 - Aportes: Las empresas comprendidas en el presente convenio podrán convenir con la asociación gremial que todos o parte de los aportes previstos en el presente Capítulo, sin que ello implique alterar el

propósito y destino de los mismos, sean reemplazados por contribuciones empresarias, fijando en tal caso los porcentajes y modalidad de pago aplicables.

CAPITULO IX

SALARIOS

Art. 78 - Salarios: Fíjense los sueldos mensuales para el personal de los establecimientos comprendidos en este convenio que se indican en la planilla que se agrega como Anexo I.

Para la fijación de dichos salarios las partes han tenido en consideración las pautas del decreto 1334/91 y, en especial, la productividad resultante de la efectiva implementación de los contratos de modalidades promovidas y otras disposiciones que hacen a la flexibilidad laboral, como ser lo relacionado con el trabajo a tiempo parcial, flexibilidad en materia de jornada de trabajo, categorías que contemplan polivalencia de funciones, etc.

La parte empresaria deja constancia que se compromete a no trasladar a los precios los aumentos resultantes.

Art. 79 - Valor horario: Para el cálculo del valor hora a ser abonado al personal jornalizado que sea contratado conforme el artículo 6º, inciso b), el sueldo mensual se dividirá por 190.

Art. 80 - Aumentos posteriores: Las partes dejan establecido que para el caso de que se produjeran dentro del plazo de este convenio, aumentos de salarios dispuestos por decreto, leyes o cualquier otra norma legal, éstos incrementarán los salarios dispuestos en este convenio en proporción que dicte la norma, cuidando que cuando el aumento sea una cantidad fija general, se guarde la diferencia existente entre las distintas categorías de este convenio colectivo de trabajo.

CAPITULO X

REGIMEN DE LA PEQUEÑA EMPRESA

Art. 81 - Plantel máximo: A los fines establecidos por el inciso a), del artículo 83 de la ley 24467, se fija el plantel en 80 (ochenta) trabajadores. Si la empresa contratare trabajadores a tiempo parcial, se considerará como número de trabajadores a la cantidad que resulten de dividir el total de horas trabajadas en el mes por los trabajadores a tiempo parcial, por 190 (ciento noventa).

Art. 82 - Facturación máxima: A los fines establecidos por el inciso b) del artículo 83 de la ley 24467 se fija en cuatro millones de pesos anuales la facturación máxima de la empresa por cada año calendario.

Art. 83 - Sueldo anual complementario: Las pequeñas empresas quedan facultadas a fraccionar el pago del sueldo anual complementario, abonándolo cuatrimestralmente. En tal caso, el pago deberá realizarse respectivamente el 30 de abril, el 31 de agosto y el 31 de diciembre de cada año.

También quedan facultadas para considerar que los plazos de pago se contarán a partir del mes de ingreso de cada trabajador.

Art. 84 - Capacitación: Las pequeñas empresas deberán prestar a los trabajadores la debida capacitación para desempeñar las tareas correspondientes a los establecimientos en que se desempeñen, siendo obligación de los mismos concurrir a los cursos, reuniones y/o clases que se establezcan, en el horario de trabajo. La organización gremial se compromete a establecer programas de capacitación para sus afiliados que les permitan desempeñarse con eficacia y profesionalismo en los establecimientos adheridos a la organización patronal suscriptora de esta convención.

Art. 85 - Inspecciones: Para el caso previsto en el artículo 97 de la ley 24467, las facultades de la organización gremial se circunscribirán al análisis del libro previsto por el artículo 52 de la ley de contrato de trabajo y de la documentación contable y societaria que corresponde presentar a la Inspección General de Justicia.

Art. 86 - Vacaciones. Epoca de otorgamiento: Las pequeñas empresas determinarán el período o época del año de concesión de la licencia anual. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada con una anticipación de treinta días a su comienzo. El empleador podrá fraccionar la licencia anual de sus empleados en períodos no menores de siete días. Es obligación del empleador otorgar la licencia al trabajador, en la época o temporada de verano, una vez cada tres años.

DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

HOMOLOGACION DEL CCT N° 329/00

Disposición (SSRL) 5/01

Buenos Aires, 9 de enero de 2001

VISTO:

El expediente 1-41-69.371/99, y

CONSIDERANDO:

Que la Federación Argentina Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros y la Cámara Argentina de Establecimientos de Servicios Rápidos de Expendio de Emparedados y Afines, celebraron un convenio colectivo de trabajo 202/93.

Que además, posteriormente celebraron el acuerdo 114, homologado por la resolución de la Subsecretaría de Relaciones Laborales 277, de fecha 1/12/1997.

Que en este orden, por la resolución de la Subsecretaría de Relaciones Laborales 77, de fecha 12/5/2000 se homologó el Acta Acuerdo modificatoria del Convenio Colectivo de Trabajo 202/93 y del acuerdo 114/97, otorgándose número de registro 21/00.

Que en el acta de foja 119 expresaron que el convenio colectivo de trabajo 202/93 y del acuerdo 114/97 tuvieron vigencia hasta el 31/5/2000 y son reemplazados por el texto ordenado obrante a fojas 103/115 del expediente 1-41-69.371/99, con vigencia a partir del 1 de junio de 2000.

Que en consecuencia, se deberá dictar una disposición aclaratoria, en los términos del artículo 102 del decreto 1759/72, reglamentario de la ley de procedimientos administrativos 19549.

Que la Asesoría Legal de esta Dirección Nacional tomó la intervención que le compete.

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

Que la presente disposición se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el decreto 1076/96.

Por ello,

El Director Nacional de Negociación Colectiva

DISPONE:

Artículo 1º - Declarar que el texto obrante a fojas 103/115 del expediente 1-41-69.371/99 constituye el convenio colectivo de trabajo de la Federación Argentina Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros y la Cámara Argentina de Establecimientos de Servicios Rápidos de Expendio de Emparedados y Afines.

Art. 2º - Regístrese la presente disposición en la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos. Cumplido, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a fin de que registre la presente disposición.

Art. 3º - Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Art. 4º - De forma.

Jorge Ariel Schuster - Director Nacional de Negociación Colectiva - Ministerio de Trabajo, Empleo y

Formación de Recursos Humanos

REGISTRACION DEL CONVENIO COLECTIVO 329/00

Expediente 69.371/99

Buenos Aires,

De conformidad con lo ordenado en la resolución (SSRL) 5/01, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo que luce agregada a fojas 103/115 del expediente 69.371/99, quedando registrada bajo el número 329/00.

Marta Cazón Menéndez - División Normas Laborales y Registro CCT y Laudos

[1:] El presente convenio colectivo reemplaza al convenio colectivo 202/93 y al acuerdo 114/97

Rama: Servicios rápidos. Todo el país (CCT 202/93)

Informe de Convenio Colectivo

Nº de Convenio: 202

Gremio: Pasteleros

CONVENIO COLECTIVO 202/93

PASTELEROS. RAMA SERVICIOS RAPIDOS

Y EXPENDIO DE EMPAREDADOS

CONVENIO COLECTIVO

CONVENIO COLECTIVO 202/93

RAMA: SERVICIOS RAPIDOS Y EXPENDIO DE EMPAREDADOS

VIGENCIA: DESDE EL 1/9/1992 HASTA EL 31/8/1995 PRORROGADA HASTA EL 31/8/1996(1)

CON LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR ACUERDO DE FECHA 14/4/2000, HOMOLOGADO POR R. (SsRL) 77 DE FECHA 12/5/2000 (BO: 5/7/2000)

Partes intervinientes: Federación Argentina Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros y la Cámara Argentina de Establecimientos de Servicios Rápidos de Expendio de Emparedados y Afines.

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 22 de diciembre de 1992.

Nº de Informe: 124

Fecha de Homologación: 12/5/2000

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Trabajadores/as de establecimientos de servicios rápidos y expendio de emparedados y afines.

Cantidad de beneficiarios: 5.000 trabajadores.

Período de vigencia: 3 años desde el 1/9/1992.(8)

Zona de aplicación: Todo el territorio de la República Argentina con excepción de los siguientes Partidos de la Provincia de Buenos Aires: General Pueyrredón, General Alvarado, General Madariaga, Tres Arroyos, San Cayetano, Mar Chiquita, General Lavalle, Municipio Urbano de la Costa, Villa Gesell, Olavarría, Ayacucho, Necochea, Balcarce, Pinamar, Lobería, Tandil, Maipú y Azul.

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 22 días del mes de diciembre de 1992, comparecen ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social - Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo y ante mí, Juan Carlos García, presidente de la comisión negociadora para la renovación del convenio colectivo de trabajo de servicios rápidos y expendio de emparedados y afines, según disposición (DNRT) 111/92, obrante a fojas ... del expediente N° 931.166/92 a los efectos de suscribir el texto ordenado de la convención colectiva de trabajo aplicable al personal, de conformidad con los términos de las leyes 14250 (D. 108/88) y 23546 y los artículos 2° y 3° del decreto 200/88, los señores Oscar Aragón, Alfredo Maldonado, Luis Heebowicz, Oscar Coronel, Plácido San Vicente, Ignacio Vélez, Miguel Dirou, en representación de la Federación Argentina Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros por el sector sindical y los señores Gustavo Di Bello, César Gustavo Ferrante, Rodolfo Ali Said y David Algaze, representando a la Cámara Argentina de Establecimientos de Servicios Rápidos de Expendio de Emparedados y Afines, por el sector empresario, el cual constará de las siguientes cláusulas:

CAPITULO I

PARTES INTERVINIENTES

Y SU REPRESENTATIVIDAD

Artículo 1° - La presente convención colectiva de trabajo se celebra entre la Federación Argentina Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros y la Cámara Argentina de Establecimientos de Servicios Rápidos de Expendio de Emparedados y Afines.

CAPITULO II

VIGENCIA. PERSONAL COMPRENDIDO.

AMBITO DE APLICACION

Art. 2° - Vigencia: La presente convención colectiva de trabajo rige desde el 1 de setiembre de 1992 hasta el 31 de agosto de 1995.

Con relación a las condiciones salariales se establece que las mismas serán revisadas periódicamente entre las partes de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Art. 3° - Ambito de aplicación(2): Todo el territorio de la República Argentina con excepción de los siguientes partidos de la Provincia de Buenos Aires: General Pueyrredón, General Alvarado, General Madariaga, Tres Arroyos, San Cayetano, Mar Chiquita, General Lavalle, Municipio Urbano de la Costa, Villa Gesell, Olavarría, Ayacucho, Necochea, Balcarce, Pinamar, Lobería, Tandil, Maipú y Azul.

Art. 4° - Personal comprendido(3): (DEROGADO)

Su texto decía:

La presente convención colectiva de trabajo regirá para todos los trabajadores que se desempeñen en establecimientos de servicios rápidos y expendio de emparedados y afines. En especial comprende a los que se desempeñen en las cadenas conocidas como, Burger King, Fuddracker's, La Lecherísima, McDonald's, Pumper Nic, The Embers.

Art. 4.1.(4) - Personal comprendido(5): La presente convención colectiva de trabajo regirá para todos los trabajadores que se desempeñen en establecimientos de servicios rápidos y expendio de emparedados y afines. En especial comprende a los que se desempeñen en las cadenas conocidas como Bonpler, Burger King, McDonald's, Pumper Nic, The Embers y Wendy's.

CAPITULO III

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Art. 5° - Jornada(3): (DEROGADO)

Su texto decía:

a) JORNADA DE TRABAJO: Para los establecimientos comprendidos en esta convención colectiva de trabajo cuya modalidad de tareas abarca los días sábados, domingos y feriados, la jornada máxima en establecimientos del ramo será de 8 (ocho) horas diarias de trabajo, quedando a juicio del principal la programación, distribución y/o cambio de las mismas. Se deja establecido que el personal gozará de un descanso de un día y medio semanal compensatorio siendo la jornada de trabajo en que goce de su medio franco igual a la mitad de su jornada habitual. Mediando acuerdo con el trabajador, las empresas podrán implementar un sistema alternado de uno o dos días francos semanales, que reemplazarán al medio franco semanal.

b) JORNADA HORARIA: Cuando se celebren contratos individuales de trabajo que prevean el pago de jornales por hora de trabajo, el horario será fijado por las partes en forma equitativa y sin exceder el tope diario y

semanal fijado por la ley 11544. Cada jornada diaria nunca podrá ser inferior a 4 horas ni la jornada quincenal inferior a 24 horas. Los contratos a que se refiere el presente inciso serán celebrados por escrito y podrán establecer la flexibilidad del horario de entrada y salida del trabajador.

El personal contratado según el presente artículo, será remunerado por jornal horario, liquidado como máximo por períodos quincenales.

Art. 6° - Horas suplementarias: Se regirán por las leyes vigentes.

Art. 7° - Extra de refuerzo: El personal extra contratado por las empresas, como de refuerzo y por aumento circunstancial del trabajo, percibirá una retribución diaria equivalente al resultado de dividir por 25 el sueldo mensual que corresponda a la categoría profesional que desempeñe. Los contratos individuales que se celebren a tal efecto, quedarán encuadrados en el régimen de trabajo eventual o de trabajo a plazo fijo, sujetos a las previsiones de la ley de contrato de trabajo (t.o.), artículo 90, incisos a) y b).

Art. 8° - Entrada al trabajo: A los fines de que las tareas comiencen a la hora establecida, el personal deberá entrar al establecimiento cinco minutos antes de la hora fijada para iniciar el trabajo.

Art. 9° - Fecha para el pago de haberes(3): (DEROGADO)

Su texto decía:

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

Art. 10 - Preferencia por vacantes: En caso de producirse vacantes en categorías de convenio superiores que fuera necesario cubrir, los empleadores darán preferencia al trabajador en actividad de la empresa que haya demostrado suficiente capacidad.

Art. 11 - Útiles de trabajo: Los empleadores proveerán a los trabajadores de todos los elementos, herramientas y útiles de trabajo necesarios para el normal desarrollo de las tareas a realizar.

Art. 12 - Ropa de trabajo: El personal recibirá de su empleador, por cada año calendario y en forma gratuita, 2 (dos) juegos de ropa conforme la modalidad de cada establecimiento. El primero deberá entregarse al inicio de la relación laboral y el segundo antes de transcurridos 6 (seis) meses de dicha fecha.

Al recibir el equipo de ropa de trabajo cada trabajador deberá firmar un acto o recibo donde conste la fecha respectiva, y el detalle de los elementos recibidos de conformidad. La limpieza y mantenimiento de los mismos correrá por cuenta de cada trabajador quien, al retirarse del establecimiento, deberá entregar los equipos de ropa recibidos.

Art. 12.1(4) - Período de prueba(5): El contrato de trabajo se entenderá celebrado a prueba (art. 92 bis, LCT, conforme art. 3°, L. 25013) durante los primeros 6 (seis) meses.

Cuando el despido sin justa causa sea dispuesto a partir del 31 (trigésimo primer) día del inicio de la relación laboral y hasta el último día del tercer mes, las indemnizaciones sustitutivas del preaviso y por antigüedad serán equivalentes al 50% de las previstas en los artículos 6° y 7° de la ley 25013 y/o de las disposiciones que en el futuro las modifiquen.

Cuando el despido sin justa causa sea dispuesto a partir del cuarto mes del inicio de la relación laboral y hasta el último día del sexto mes, las indemnizaciones sustitutivas del preaviso y por antigüedad serán equivalentes al 75% de las previstas en los artículos 6° y 7° de la ley 25013 y/o de las disposiciones que en el futuro las modifiquen.

Art. 12.2(4) - Jornada(5):

a) Jornada de trabajo: Para los establecimientos comprendidos en esta convención colectiva de trabajo cuya modalidad de tareas abarca los días sábados, domingos y feriados, la jornada máxima en establecimientos del ramo será de 8 horas diarias de trabajo, quedando a juicio del principal la programación, distribución y/o cambio de las mismas. Se deja establecido que el personal gozará de un descanso de un día y medio semanal compensatorio siendo la jornada de trabajo en que goce de su medio franco igual a la mitad de su jornada habitual. Mediando acuerdo con el trabajador, las empresas podrán implementar un sistema alternado de uno o dos días francos semanales, que reemplazarán al medio franco semanal.

b) Jornada horaria: Cuando se celebren contratos individuales de trabajo que prevean el pago de jornales por hora de trabajo, el horario será fijado por las partes en forma equitativa. La jornada mensual nunca podrá ser inferior a 48 horas. Los contratos a que se refiere el presente inciso serán celebrados por escrito y podrán establecer la flexibilidad del horario de entrada y salida del trabajador.

El personal contratado según el presente artículo, será remunerado por jornal horario, liquidado como máximo por períodos quincenales.

c) Jornada variable: La jornada de trabajo aplicable a los trabajadores contratados por jornadas variables podrá ser modificada otorgando al trabajador un aviso con 72 horas de anticipación. En casos excepcionales, dicho aviso podrá ser otorgado el día anterior, debidamente fundado, y sin afectar la disponibilidad temporal del trabajador.

Art. 12.3(4) - Trabajo de mujeres y menores(5): Teniendo en cuenta las especiales características de la actividad y el régimen de descanso previsto en el presente convenio colectivo de trabajo, se suprime el descanso de dos horas previsto por el artículo 174 de la ley de contrato de trabajo.

Asimismo, se establece que, mediando autorización por escrito de sus padres o tutor, la jornada de trabajo de los menores de 16 a 18 años de edad podrá extenderse a 8 horas diarias y hasta las 22 horas, siempre que hubiera transporte público disponible.

Art. 12.4(4) - Suspensión de tareas(5):

Cuando una vez iniciadas las tareas de un trabajador, las mismas fueran suspendidas por decisión de la empresa fundadas en razones operativas constitutivas de fuerza mayor, sólo se abonará al trabajador el tiempo efectivamente trabajado. Sin perjuicio de lo anterior, el personal que sea suspendido no percibirá en ningún caso menos de cuatro horas de labor al jornal vigente en ese momento y correspondiente a la categoría del trabajador.

Art. 12.5(4) - Fecha para el pago de haberes(5): El pago de haberes al personal mensualizado se efectuará dentro de los primeros cuatro días hábiles del mes siguiente a la prestación o en el caso del personal jornalizado, dentro de los cuatro días hábiles siguientes a la finalización de cada período de pago, los cuales no podrán ser superiores a una quincena.

CAPITULO IV

DE LAS CATEGORIAS PROFESIONALES.

DENOMINACION Y TAREAS

DE CADA CATEGORIA PROFESIONAL

Art. 13 - Categoría 1: Maestro pastelero(6): Es el profesional con capacidad e idoneidad para realizar o dirigir las tareas de elaboración de toda clase de tortas, confituras, porciones, budines, masas, tartas, cremas, etc., es decir de toda la mercadería de elaboración a ser servida como postre en el establecimiento.

Art. 14 - Categoría 2: Oficial pastelero(6): Secundará al maestro pastelero en sus tareas, ejecutará sus directivas y lo suplantarán en caso de ausencia del maestro.

Art. 15 - Categoría 3: Ayudante pastelero(6): Cuando la importancia de la producción del establecimiento así lo requiera se cubrirá esta plaza para secundar a los anteriores y bajo sus directivas en el proceso de elaboración.

Art. 16 - Categoría 4: Postrero(6): Es el encargado de la elaboración de todo tipo de postres, porciones y elaboraciones afines.

Art. 17 - Categoría 5: Maestro facturero(6): Es el trabajador capacitado técnicamente para la elaboración de todo lo referente en "faltaff", hojaldres, pan de leche y sus derivados, y demás especialidades relacionadas con la factura.

Art. 18 - Categoría 6: Maestro heladero(6): Es el personal responsable del proceso de elaboración total de helados, postres helados, cassattas y especialidades afines.

Art. 19 - Categoría 7: Maestro pizzero(6): Es el encargado de la elaboración de pizzas, fugazzas, fugazzeta, en sus distintos gustos y variedades.

Art. 20 - Categoría 8: Rotisero fiambreiro(6): Es el encargado de la preparación de fiambres, picadas, platos fríos, carnes rotisadas, glaceados y derivados.

Art. 21 - Categoría 9: Empanadero(6): Es el que prepara el picadillo de relleno, arma las empanadas y las fríe u hornea.

Art. 22 - Categoría 10: Sandwichero/a(6): Será el personal que está en la atención, elaboración y expendio.

Art. 23 - Categoría 11: Cocinero(6): Cuando el establecimiento, la cantidad e importancia de la producción así lo requieran, esta categoría será desempeñada por el profesional capacitado para dirigir y/o ejecutar todo tipo de elaboraciones culinarias, y ordenar las tareas de cocina, de sus colaboradores y/o propia para el logro de la producción requerida.

Art. 24 - Categoría 12: Minutero(6): Esta categoría denomina al trabajador encargado de la preparación de los platos denominados "minutas".

Art. 25 - Categoría 13: Parrillero(6): Es el encargado de la preparación de carnes, achuras, y otras mercaderías a ser hechas a la parrilla.

Art. 26 - Categoría 14: Dependiente de salón(6): Será el encargado del servicio de mesa que le sea asignada en el salón, debiendo cumplir su cometido con corrección, eficacia y cortesía.

Art. 27 - Categoría 15: Dependiente de mostrador(6): Es el trabajador que prepara, sirve y expende sobre el mostrador todas las mercaderías solicitadas por los dependientes de salón y/o por los clientes directamente.

Art. 28 - Categoría 16: Cajero(6): Es la persona responsable de la atención de la caja y colaborará en el expendio de acuerdo con las características y modalidades que determine el establecimiento.

Art. 29 - Categoría 17: Lavacopas(6): Es el trabajador encargado de la limpieza y acomodamiento de la vajilla.

Art. 30 - Categoría 18: Dependiente de helados(6): Es el trabajador encargado de la venta de los distintos tipos de helados, ya sea directamente a los clientes o atendiendo los pedidos del salón, vigilando la conservación adecuada del helado y su reposición.

Art. 31 - Categoría 19: Cafetero(6): Será el encargado de adecuar la temperatura y funcionamiento de la máquina cafetera y el expendio de cafés, té, otras infusiones, leches, sus cortes y mezclas, ya sea directamente al público o atendiendo los pedidos del salón.

Art. 32 - Categoría 20: Sereno(6): 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.

Art. 33 - Categoría 21: Peón de limpieza y/o carga y descarga(6): Se ocupará de las tareas de limpieza en el establecimiento y de las tareas de carga y/o descarga de mercaderías que entren o salgan del establecimiento y del acopio y traslado dentro del mismo.

Art. 34 - Categoría 22: Empleado administrativo(6): En esta categoría estarán comprendidos los empleados que secundan a los responsables de administración en sus tareas.

Art. 35 - Categoría 23: Auxiliar administrativo(6): En esta categoría estarán los denominados cadetes.

Art. 36 - Categoría 24: Oficial de mantenimiento(6): Categoría que corresponderá al personal con conocimientos técnicos e idóneos para atender el cuidado, funcionamiento y mantenimiento en servicio de los equipos, maquinarias e instalaciones del establecimiento.

Art. 37 - Categoría 25: Ayudante de mantenimiento(6): Es la persona que secunda en sus tareas al oficial de mantenimiento.

Art. 38 - Categoría 26: Encargado(6): Es el trabajador que adicionalmente a las tareas que tiene asignadas, debe ejercer tareas de coordinación.

Art. 39 - Empleado inicial. Empleado(3): (DEROGADO)

Su texto decía:

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

A. EMPLEADO INICIAL: Es el trabajador que desarrolla las tareas, automatizadas o no, que son necesarias para preparar, servir y expender los productos que se vendan y para preservar la higiene y el buen funcionamiento de las instalaciones. Transcurridos tres meses pasará a la categoría empleado.

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

Atento la variedad de las tareas que habrán de desempeñar los empleados incluidos en las categorías precedentemente indicadas, las empresas que opten por aplicar las mismas adoptarán las medidas necesarias para asegurarle al personal un mecanismo justo y equitativo de rotación de puestos en el curso de cada período mensual.

Art. 40 - Cambios de tareas(3): (DEROGADO)

Su texto decía:

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

Art. 40.1(4) - Empleado inicial. Empleado(5): Los establecimientos que expendan sus productos principalmente en el mostrador, podrán optar por aplicar las siguientes categorías:

A. Categoría 27 - Empleado inicial: Es el trabajador que desarrolla las tareas, automatizadas o no, que son necesarias para preparar, servir y expender los productos que se vendan y para preservar la higiene y el buen funcionamiento de las instalaciones. A partir de la fecha en que empleado cumpla 570 horas de trabajo efectivo o seis meses de antigüedad, lo que ocurra primero, pasará a la categoría empleado.

B. Categoría 28 - Empleado: Es el trabajador que ha cumplido 570 horas de trabajo efectivo o seis meses de antigüedad en el establecimiento, lo que ocurra primero, que desarrolla las tareas, automatizadas o no, que son necesarias para preparar, servir y expender los productos que se vendan y para preservar la higiene y el buen funcionamiento de las instalaciones.

Atento la variedad de las tareas que habrán de desempeñar los empleados incluidos en las categorías preferentemente indicadas, las empresas que opten por aplicar las mismas adoptarán las medidas necesarias para asegurarle al personal un mecanismo justo y equitativo de rotación de puestos en el curso de cada período mensual.

Art. 40.2(4) - Cambio de tareas. Lugar de trabajo(5): Cuando las modalidades del establecimiento o su operatoria lo hagan necesario, se podrá:

a) destinar a un trabajador a otra tarea distinta de aquella que estuviere realizando al momento de disponerse el cambio o de aquella tarea que habitualmente realiza. En dichos casos se entenderá que tal modificación no importa alteración de su estado actual, de su categoría, jerarquía o remuneración;

b) destinar a un trabajador para desempeñarse, ya sea transitoria o definitivamente, en otro establecimiento distinto al de su prestación habitual, contemplando que ello no implique una violación a lo dispuesto por el artículo 66 de la ley de contrato de trabajo.

CAPITULO V

CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

Art. 41 - Queda entendido que:

- a) Trabajo de mujeres y menores.
- b) Régimen de licencias especiales.
- c) Retribución por enfermedades y accidentes de trabajo.
- d) Subsidios y asignaciones familiares.

Serán de aplicación las normas generales y especiales contenidas en la ley 20744 y sus modificaciones (t.o.); las normas sobre subsidios familiares y toda otra disposición de organismos competentes que normen las prestaciones laborales.

Art. 42 - Embarazo y maternidad: La mujer en estado de embarazo tendrá derecho a que se le conceda un cambio provisional de tareas y horarios por otros disponibles, de acuerdo con la modalidad del establecimiento, si su ocupación habitual, según certificación médica, perjudica al desarrollo de la gestación. El empleador tendrá derecho al control previsto en el artículo 210 de la ley de contrato de trabajo.

Art. 43 - Primeros auxilios: Los empleadores proveerán en los lugares de trabajo un botiquín dotado de elementos para primeros auxilios.

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

Art. 44 - Provisión gratuita de refrigerio: Los empleadores suministrarán a cada trabajador, en forma gratuita, un refrigerio consistente en productos que designe la empresa de elaboración y venta en el establecimiento, a servir durante un intervalo de 15 minutos dentro del horario de trabajo habitual. Para el personal de jornada reducida el refrigerio se suministrará al término de su jornada de trabajo, entendiéndose como tal la que no supere las 5 horas de labor.

Art. 45 - Registración de su domicilio real: Siempre deberá tener el empleado su domicilio real actualizado registrado en la empresa y comunicar todo cambio ya sea provisorio o definitivo del mismo.

CAPITULO VI

BENEFICIOS SOCIALES, BENEFICIOS ESPECIALES

Art. 46 - Premio a la concurrencia efectiva: Los trabajadores que en un mes calendario hayan concurrido efectivamente todos los días en que de acuerdo con su contrato de trabajo debieran prestar servicios y hayan cumplido el total de las jornadas diarias asignadas, tendrán derecho a cobrar un premio igual al 10% de la remuneración nominal bruta que hayan percibido en tal período mensual.

Sólo se considerarán justificadas a los fines de este premio las ausencias correspondientes por licencia anual ordinaria.

Art. 47 - Aumento por antigüedad: Todo el personal involucrado en esta convención colectiva de trabajo gozará de un adicional por antigüedad igual al 1% por cada año de antigüedad en la empresa, pagadero a partir del mes en que cumpla dos años de antigüedad en la misma. Dicho adicional se calculará sobre el salario básico convencional de la categoría del trabajador.

Art. 48 - Vacaciones (dos días adicionales)(3): (DEROGADO)

Su texto decía:

En las actividades incluidas en este convenio regirá un beneficio especial por el cual la empresa otorgará al trabajador una extensión de dos días por sobre el período normal de vacaciones que le corresponda de acuerdo con su antigüedad en el empleo; ejemplo: al que le correspondan 14 días tendrá 16 días de vacaciones; al de 21 días tendrá 23, y así sucesivamente.

Art. 49 - Mudanza: Mediando solicitud previa con 48 horas de anticipación, los empleadores otorgarán con goce de sueldo 1 (un) día de licencia al trabajador que deba mudarse de vivienda. Para gozar de este beneficio el trabajador deberá tener 1 año de antigüedad en el empleo, no haber hecho uso de tal licencia dentro de los últimos dos años y acreditar que se ha mudado.

Art. 50 - Subsidio por servicio militar(3): (DEROGADO)

Su texto decía:

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

Art. 51 - Jornada nocturna: Al personal incluido en el presente convenio colectivo de trabajo se le abonará un adicional de \$ 0,20 por cada hora trabajada a partir de las 21 horas y hasta las 6 horas.

Art. 52 - Adicional por zona fría: El personal que se desempeña en establecimientos situados al sur del Río Colorado percibirá un adicional mensual de \$ 40 (o de \$ 0,21 por hora para el personal jornalizado). Los trabajadores que se desempeñen en jornadas mensuales inferiores a la máxima legal, tendrán derecho a percibir por este concepto un adicional de \$ 0,21 por hora.

Art. 53 - Absorción: Los beneficios establecidos en los artículos 51 y 52 absorberán hasta su concurrencia a los que los empleadores hayan implementado bajo los rubros "Adicional por cierre", "Adicional horario nocturno", "Adicional por zona fría" o similares.

Art. 53.1(4) - Vacaciones(5): En las actividades incluidas en este convenio regirá un beneficio especial por el cual la empresa otorgará al trabajador que se haya hecho acreedor al total de la licencia anual que le corresponda de acuerdo con su antigüedad y conforme el artículo 150 de la ley de contrato de trabajo, la cantidad de días de vacaciones que se indica a continuación:

- a) hasta 2 (dos) años de antigüedad: 14 días corridos;
- b) hasta 3 (tres) años de antigüedad: 15 días corridos;
- c) más de 3 (tres) años de antigüedad: 16 días corridos;
- d) más de 5 (cinco) años de antigüedad: 23 días corridos;
- e) más de 10 años de antigüedad: 30 días corridos;
- f) más de 20 (veinte) años de antigüedad: 37 días corridos.

A estos fines se computará la antigüedad del empleado de acuerdo a lo previsto en el artículo 150 de la ley de contrato de trabajo.

CAPITULO VII

CONTRATAACION BAJO MODALIDADES

PROMOVIDAS

Art. 54 - Habilitación(3): (DEROGADO)

Su texto decía:

De acuerdo con lo previsto en el artículo 30 de la ley nacional de empleo (LNE), se habilitan las modalidades promovidas. A los fines de dar cumplimiento a lo previsto en el artículo 33 de la ley nacional de empleo, bastará la comunicación genérica de la empresa al gremio por escrito de su decisión de contratar personal bajo modalidades promovidas.

Art. 55 - Cálculo de porcentajes(3): (DEROGADO)

Su texto decía:

Teniendo en cuenta las características de la actividad, para el cálculo de los porcentajes referidos en el artículo 34 de la ley nacional de empleo, se tomará en consideración el plantel permanente total de la empresa y/o de la cadena de locales referidas en el artículo 4° del convenio colectivo de trabajo de que se trate, a elección de la parte empleadora.

Para determinar el porcentaje máximo establecido en el mismo artículo 34 de la ley nacional de empleo, se tomará en cuenta la dotación total existente al último día del mes anterior a la fecha de celebración de cada contrato promovido.

Art. 56 - Plantel promedio(3): (DEROGADO)

Su texto decía:

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

Art. 57(3) - (DEROGADO)

Su texto decía:

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

Art. 58 - Comunicaciones al gremio(3): (DEROGADO)

Su texto decía:

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

Art. 59 - Inspecciones(3): (DEROGADO)

Su texto decía:

Las inspecciones que se realicen en el marco del segundo párrafo del artículo 33 de la ley nacional de empleo deberán circunscribirse al control de los libros previstos en el artículo 55 de la ley de contrato de trabajo en cuanto se refieran al personal sujeto al convenio colectivo de trabajo.

Art. 59.1(4) - Contratación bajo modalidades promovidas. Norma transitoria(5): De conformidad con la ley 25013, los contratos promovidos actualmente en curso de ejecución continuarán regidos por las disposiciones legales vigentes, incluyendo lo previsto en el Capítulo VII.

Art. 59.2(4) - Contratos de aprendizaje. Cálculo de porcentajes(5): Para determinar el porcentaje máximo previsto en el sexto párrafo del artículo 1° de la ley 25013, se tomará en cuenta la dotación total existe al último día del mes anterior a la fecha de celebración de cada contrato.

CAPITULO VIII

GENERALIDADES

Art. 60 - Clasificaciones: Ambas representaciones acuerdan crear una Comisión Paritaria de Interpretación con carácter permanente e integrada por tres miembros de cada parte. Dicha Comisión, a requerimiento conjunto de cada empresa y la organización gremial, procederá a la clasificación del personal de los establecimientos de la empresa que lo haya requerido.

Art. 61 - Violación del convenio: La violación de las condiciones pactadas en este acuerdo será considerada infracción, ateniéndose a las leyes y reglamentaciones vigentes.

Art. 62 - Organismo de aplicación y vigilancia: El Ministerio de Trabajo será el órgano de aplicación y vigilancia que velará por el cumplimiento del presente convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia del mismo.

Art. 63 - Día del gremio: Será celebrado el día 12 de enero de cada año o el lunes siguiente si el 12 de enero coincidiera con viernes, sábado o domingo. A todos los fines legales, el día del gremio será considerado como feriado nacional. Este beneficio alcanza a todos los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva de trabajo. Para faltar a sus tareas en el día del gremio, el empleado deberá notificar su decisión a la empresa con una antelación no menor de 7 (siete) días.

Art. 64 - Feriados nacionales: El recargo previsto en la última parte del artículo 166 de la ley de contrato de trabajo para el caso de trabajo en días feriados nacionales será igual a una vez y media la remuneración normal de los días laborables.

Art. 65 - Libreta sanitaria(3): (DEROGADO)

Su texto decía:

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

Art. 66 - Preferencia de horarios: En los establecimientos donde existen distintos horarios de trabajo, las empresas procurarán que el personal con mayor idoneidad y/o antigüedad pueda escoger el horario de su preferencia, toda vez que se produzcan cambios en los turnos que posibiliten ese desplazamiento.

Art. 67 - Vestuarios(3): (DEROGADO)

Su texto decía:

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

Art. 68 - Fijación de este convenio a la vista: El presente convenio colectivo será puesto en cada establecimiento de la actividad a la vista del personal.

Art. 69 - Cuota sindical. Su retención: Los empresarios comprendidos en el presente convenio deberán oficiar como agentes de retención de la cuota sindical, importe equivalente al 2% (dos por ciento) del salario bruto total mensual que corresponda a cada trabajador de su establecimiento. El importe deberá ser depositado en la cuenta corriente del sindicato adherido a esta Federación que corresponda de acuerdo al lugar de prestación de servicios, en una cuenta abierta a esos efectos en un banco oficial.

Art. 70 - Obras sociales. Su retención y depósito(3): (DEROGADO)

Su texto decía:

Tal como lo disponen las normas vigentes el empleador será agente de retención de los porcentajes determinados por las leyes vigentes en materia de obras sociales, y los importes resultantes deberán ser depositados de acuerdo con lo que prevean las mismas. En el caso del personal que trabaje en jornadas reducidas de trabajo, los aportes y contribuciones de obra social se efectuarán sobre la base de las remuneraciones efectivamente percibidas por los mismos; en ningún caso se deberán pagar aportes y contribuciones sobre una base inferior al valor de 95 horas mensuales del básico de este convenio colectivo correspondiente a la categoría del trabajador. Los empleadores deberán presentar mensualmente listados de personal de acuerdo con la ley.

Art. 71 - Contribución para sepelio gratuito: Todos los trabajadores involucrados en esta convención colectiva de trabajo, aportarán mensualmente por este concepto, el 0,50% de su salario, y los empleadores aportarán el 0,50% de la totalidad de los salarios abonados mensualmente al personal incluido en este convenio colectivo de trabajo. Los empleadores actuarán como agentes de retención del aporte de los trabajadores.

El resultante será depositado en un banco oficial a la orden del sindicato adherido a esta Federación que corresponda, de acuerdo con el lugar de prestación de servicios, cuya tesorería llevará y tendrá a su cargo el control y distribución de los citados fondos.

Art. 72 - Recreación y turismo: La parte empresaria depositará mensualmente en un banco oficial, a la orden del sindicato adherido a esta Federación que corresponda de acuerdo con el lugar de prestación de servicios, el 1% del total de las remuneraciones del personal incluido en este convenio colectivo. Dicha contribución tendrá por

finalidad la compra de un predio recreativo y su posterior mantenimiento. Así también los trabajadores harán un aporte para tal fin del 0,50% del total de sus remuneraciones, que será retenido por los empleadores.

Art. 73 - Depósito de aportes y contribuciones: Los aportes y contribuciones previstos en este convenio, se deberán depositar hasta el día 15 (quince) del mes posterior a la prestación laboral en boletas especiales que la entidad gremial proveerá gratuitamente o el siguiente día hábil si el 15 fuera sábado, domingo o feriado.

Art. 74 - Permiso gremial: Se otorgará al/los delegados del personal mensualmente un crédito de hasta 3 jornadas de trabajo. Dicho permiso se otorgará previa petición por escrito de la organización sindical efectuada con una antelación no menor de 24 horas expresando la causa de tal petición.

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

Art. 74.1(4) - Libreta sanitaria(5): El trabajador que deba concurrir al centro asistencia correspondiente a fin de renovar la libreta sanitaria tendrá derecho a solicitar que se adecue su jornada de trabajo a tal efecto. Acreditada la concurrencia, el trabajador tendrá derecho a percibir de la empresa un reintegro del 75% de lo abonado, contra presentación del comprobante de pago correspondiente. Para gozar de este beneficio el trabajador tendrá que tener una antigüedad en el empleo de dos años o más.

Art. 74.2(4) - Vestuarios(5): Las empresas habilitarán en lugares apropiados y cómodos, armarios o guardarropas, en cantidad proporcional al personal que ocupen en cada turno de trabajo, en buenas condiciones de salubridad e higiene. Dichos armarios o guardarropas serán para uso exclusivo del personal durante la jornada de trabajo y no podrán ser abiertos ni controlados sin la presencia del empleado/a. Proveerán también servicios sanitarios y duchas de agua caliente y fría en perfectas condiciones de higiene y conservación. Todo ello, en tanto y en cuanto las condiciones del establecimiento lo permitan.

Art. 74.3(4) - Obras sociales. Su retención y depósito(5): Tal como lo disponen las normas vigentes el empleador será agente de retención de los porcentajes determinados por las leyes vigentes en materia de obras sociales y los importes resultantes deberán ser depositados de acuerdo con lo que prevean las mismas. El personal que trabaje en jornadas reducidas de trabajo tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones de obra social y los aportes y contribuciones de obra social se limitarán a los que correspondan sobre la base de las remuneraciones efectivamente percibidas por los mismos. Lo anterior no afectará el principio de solidaridad universal.

Art. 74.4(4) - Aporte mutual(5): Los empresarios comprendidos dentro del presente convenio deberán officiar como agentes de retención de la cuota mutual que deba abonar cada trabajador afiliado a la mutual adherida a la Federación Argentina Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros (FATPCHyA) que corresponda de acuerdo al lugar de prestación de los servicios. Dicho aporte será el que corresponda de acuerdo a lo que legalmente resuelva la mutual adherida a la FATPCHyA que corresponda de acuerdo al lugar de prestación de los servicios. A los fines informativos se deja constancia de que en la actualidad el porcentaje de aporte vigente para todas las mutuales adheridas a la FATPCHyA es igual al 1,50% del total de las remuneraciones brutas mensuales que le correspondan a los trabajadores afiliados.

Art. 74.5(4) - Contribución empresaria mutual(5): a) La parte empresaria depositará mensualmente a favor de la mutual adherida a la FATPCHyA que corresponda de acuerdo al lugar de prestación de los servicios y conforme el procedimiento previsto en el inciso d) que sigue más abajo, el porcentaje de los sueldos brutos de los trabajadores que resulte de aplicar la siguiente escala, y atendiendo a las restricciones que se detallan:

a") las empresas con un plantel de hasta 500 trabajadores contribuirán el 0,60%;

a") las que superasen el límite de 501 y hasta 5.000 trabajadores contribuirán el 0,25%;

a") las que superasen el límite de 5.000 trabajadores contribuirán el 0,20%.

Para el cálculo de esta contribución se tomarán en consideración las remuneraciones brutas del personal incluido en este convenio colectivo de trabajo.

b) Las empresas beneficiadas con la escala del inciso a") y a"), deberán estar al día en sus aportes mensuales, y o contar con trámite judicial iniciado. Cuando existiera demanda por mora en el pago de las contribuciones mensuales, la contribución se elevará automáticamente al 0,50% de las remuneraciones brutas del personal incluido en este convenio colectivo de trabajo.

c) Franquiadas: En el caso de empresas franquiciadas, a los fines de la aplicación de la contribución a que se refiere el presente artículo será de aplicación el porcentaje de contribución que corresponda de acuerdo con la dotación total de la franquiciante y/o de las franquiciadas de la misma cadena de Servicios Rápidos, consideradas en conjunto. Asimismo será de aplicación a cada una de las empresas lo previsto en el inciso b) precedente.

d) Depósito de los aportes y contribuciones: El importe de los aportes y de la contribución por mutual a que se refieren el presente artículo y el artículo precedente, deberá ser depositado hasta el día 15 del mes posterior de su devengamiento en la cuenta corriente de un banco oficial de la mutual adherida a la FATPCHyA que corresponda de acuerdo al lugar de prestación de los servicios, con destino a las prestaciones asistenciales de Farmacia, Turismo, Ayuda Económica, Subsidios, Capacitación, etc., que prestan dichas entidades.

Art. 74.6(4) - Determinación de la dotación(5): Cuando de conformidad con cualquier disposición legal, nacional, provincial o municipal, corresponda tomar en consideración la dotación de un establecimiento que

ocupe trabajadores a tiempo parcial, la misma será calculada dividiendo el total de horas mensuales trabajadas por los trabajadores a tiempo parcial por 190.

Art. 74.7(4) - Aportes(5): Las empresas comprendidas en el presente convenio no podrán convenir con la asociación gremial que todos o parte de los aportes previstos en el presente capítulo, sin que ello implique alterar el propósito y destino de los mismos, sean reemplazados por contribuciones empresarias, fijando en tal caso los porcentajes y modalidad de pago aplicables.

CAPITULO IX

SALARIOS

Art. 75 - Salarios: Fíjense los sueldos mensuales para el personal de los establecimientos comprendidos en este convenio que se indican en la planilla que se agrega como Anexo I.

Para la fijación de dichos salarios las partes han tenido en consideración las pautas del decreto 1334/91 y, en especial, la productividad resultante de la efectiva implementación de los contratos de modalidades promovidas y otras disposiciones que hacen a la flexibilidad laboral, como ser lo relacionado con el trabajo a tiempo parcial, flexibilidad en materia de jornada de trabajo, categorías que contemplan polivalencia de funciones, etc.

La parte empresaria deja constancia que se compromete a no trasladar a los precios los aumentos resultantes.

Art. 76 - Valor horario: Para el cálculo del valor hora a ser abonado al personal jornalizado que sea contratado conforme el artículo 5º, inciso b), el sueldo mensual se dividirá por 190.

Art. 77 - Aumentos posteriores: Las partes dejan establecido que para el caso de que se produjeran dentro del plazo de este convenio, aumentos de salarios dispuestos por decreto, leyes o cualquier otra norma legal, éstos incrementarán los salarios dispuestos en este convenio en proporción que dicte la norma, cuidando que cuando el aumento sea una cantidad fija general, se guarde la diferencia existente entre las distintas categorías de este convenio colectivo de trabajo.

CAPITULO X

REGIMEN DE LA PEQUEÑA EMPRESA(7)

Art. X.1(4) - Plantel máximo(5): A los fines establecidos por el inciso a) del artículo 83 de la ley 24467, se fija el plantel en 80 (ochenta) trabajadores. Si la empresa contratara trabajadores a tiempo parcial, se considerará como número de trabajadores a la cantidad que resulte de dividir el total de horas trabajadas en el mes por los trabajadores a tiempo parcial, por 190 (ciento noventa).

Art. X.2(4) - Facturación máxima(5): A los fines establecidos por el inciso b) del artículo 83 de la ley 24467 se fija en cuatro millones de pesos anuales la facturación máxima de la empresa por cada año calendario.

Art. X.3(4) - Sueldo anual complementario(5): Las pequeñas empresas quedan facultadas a fraccionar el pago del sueldo anual complementario, abonándolo cuatrimestralmente. En tal caso, el pago deberá realizarse respectivamente el 30 de abril, el 31 de agosto y el 31 de diciembre de cada año.

También quedan facultadas para considerar que los plazos de pago se contarán a partir del mes de ingreso de cada trabajador.

Art. X.4(4) - Capacitación(5): Las pequeñas empresas deberán prestar a los trabajadores la debida capacitación para desempeñar las tareas correspondientes a los establecimientos en que se desempeñen, siendo obligación de los mismos concurrir a los cursos, reuniones y/o clases que se establezcan, en el horario de trabajo. La Organización Gremial se compromete a establecer programas de capacitación para sus afiliados que les permitan desempeñarse con eficacia y profesionalismo en los establecimientos adheridos a la organización patronal suscriptora de esta Convención.

Art. X.5(4) - Inspecciones(5): Para el caso previsto en el artículo 97 de la ley 24467, las facultades de la organización gremial se circunscribirán al análisis del libro previsto por el artículo 59 de la ley de contrato de trabajo y de la documentación contable y societaria que corresponde presentar a la Inspección General de Justicia.

Art. X.6(4) - Vacaciones. Epoca de otorgamiento(5): Las pequeñas empresas determinarán el período o época del año de concesión de la licencia anual. La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada con una anticipación de treinta días a su comienzo. El empleador podrá fraccionar la licencia anual de sus empleados en períodos no menores de siete días. Es obligación del empleador otorgar la licencia al trabajador, en la época o temporada de verano, una vez cada tres años.

ACUERDOS COMPLEMENTARIOS

ACUERDO DE FECHA 24/4/1998 HOMOLOGADO POR R. (SsRL) 160 DE FECHA 18/2/1997. MODIFICA AMBITO DE APLICACION PARA LA PROVINCIA DE SALTA

En la Ciudad de Salta a los 24 (veinticuatro) días del mes de abril de 1998 y cuando son las diez cuarenta y cinco minutos (10.45 hs), se reúnen en esta Agencia Territorial Salta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, las personas que se detallan a continuación y por los actuados del TI 4666/97; señores Luis Ramón Hlebowizs y Oscar Neris Aragón por la Federación del Sindicato de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros. Por el sindicato Salta de esa actividad lo hacen los paritarios obreros Carlos Raimundo Reyes, Oscar Roberto Maldonado, Daniel Vilca, acompañados por el doctor Guillermo Martinelli, por los empresarios lo hacen los paritarios Omar Morales, Angel Singh y la señora Elsa Marta Castro por Postres Noa.

Abierto el acto y luego de las deliberaciones del caso, ambas partes de común acuerdo deciden adoptar para la Provincia de Salta, en forma expresa, el convenio colectivo de trabajo 202/93. Dejando aclarado que el mismo es de aplicación para todo el personal de: pastelerías, confiterías, casas de lunch afectadas a la rama pastelera, fábricas de bocaditos dulces y/o salados, merenguitos, palmeritos, bizcochuelos, fábricas de facturería grill, casas de empanadas, fábricas de discos para empanadas, fábricas de sándwiches; fábricas de churros, fábricas de pizzas, prepizzas y todo producto derivado de la actividad específica mencionada precedentemente y la comercialización de ellos. Asimismo se deja establecido que se adopta como día del trabajador del gremio, el día 8 de octubre de cada año en reemplazo de lo establecido en el artículo 63 del convenio colectivo 202/93. Por lo que a partir de la homologación regirán integralmente todas las disposiciones del convenio colectivo 202/93. No siendo para más las partes firman de común acuerdo por ante los funcionarios actuantes que certifican. Luis Ramón Hlebowizs - Oscar Neris Aragón - Dr. Guillermo Martinelli - Carlos Raimundo Reyes - Oscar Roberto Maldonado - Daniel Vilca - Omar Morales - Angel Singh - Elsa Marta Castro

DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

HOMOLOGACION DEL ACTA DE FECHA 24/4/1998

Buenos Aires, 18 de mayo de 1998

VISTO:

El expediente TI 5849/98; y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 203 del expediente de la referencia obra el acuerdo celebrado entre la Federación de Sindicato de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros y el Sindicato Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros con empresarios del sector.

Que ha sido acreditada la representación que invisten las partes, a fin de cumplimentar los requisitos legales se publicaron edictos en el Boletín Oficial y en el Diario El Tribuno de Salta, no habiendo concurrido a la citación cursada ningún otro empresario del sector, ni deducido oposición.

Que el acuerdo alcanzado extiende la aplicación (CCT) 202/93 para la Provincia de Salta a todo el personal de pastelerías, confiterías, casas de lunch afectadas a la rama pastelera, fábricas de bocaditos dulces y/o salados, merenguitos, palmeritos, bizcochuelos, fábricas de facturería grill, casas de empanadas, fábricas de discos para empanadas, fábricas de sándwiches, fábricas de churros, fábricas de pizzas, prepizzas y todo producto derivado de la actividad específica mencionada precedentemente y la comercialización de ellos; a partir de la fecha de homologación.

Que se ha expedido favorablemente la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Negociación Colectiva.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la ley 14250 (t.o. 1988) y su decreto reglamentario 199/88, con las modificaciones del decreto 470/93 y en especial las requeridas en los artículos 3º, 3º bis y 3º ter del mencionado decreto, artículo 1º del decreto 200/88, a la vez que tampoco se advierte colisión con las previsiones del último párrafo del artículo 4º, de la ley 14250 (t.o. D. 108/88).

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de lo dispuesto en el decreto 900/95.

Por ello,

El Subsecretario de Relaciones Laborales

RESUELVE:

Artículo 1º - Declarar homologado el acuerdo celebrado por la Federación de Sindicato de Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros y el Sindicato Obreros Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros con empresarios del sector, obrante a fojas 203.

Art. 2º - Los temas referidos a aportes y contribuciones de la seguridad social y tributos fiscales carecen de disponibilidad colectiva y por lo tanto quedan excluidos de la presente homologación.

Art. 3º - Regístrese la presente resolución en la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva, a fin de que la División Normas Laborales y Registros Generales de Convenciones Colectivas y Laudos registre el acuerdo obrante a fojas 203.

Art. 4º - Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Art. 5º - Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

Art. 6º - Hágase saber que en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo no efectúe la publicación del acuerdo homologado, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5º, de la ley 14250 (t.o. 1988).

Art. 7º - De forma.

Dr. José M. Iniguez - Subsecretario de Relaciones Laborales - Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

REGISTRACION DEL ACTA DE FECHA 24/4/1998

El expediente TI 5849/98

Buenos Aires, 24 de mayo de 1999

De conformidad con lo ordenado en la resolución (SsRL) 160/99, se ha tomado razón del acuerdo que luce agregado a fojas 203, del TI 5849/98, quedando registrado con el número 50/99.

Dra. Marta Cazón Menéndez - División Normas Laborales y Registro CCT y Laudos
ACUERDO DE FECHA 14/4/2000. HOMOLOGADO POR R. (SsRL) 77 DE FECHA 12/5/2000. MODIFICA
EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 202/93

En Buenos Aires, a los 14 días del mes de abril de 2000, se reúnen los representantes de la FATPCHyA, por un lado y por el otro los representantes de la Cámara Argentina de Establecimientos de Servicios Rápidos de Expendio de Emparedados y Afines, y ambas en conjunto denominadas las Partes, quienes luego de sucesivas reuniones y teniendo en cuenta las observaciones formuladas por la Dirección Nacional de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos acuerdan lo siguiente para el personal encuadrado en el convenio colectivo de trabajo 202/93, modificado por el convenio colectivo de trabajo 114/97, en adelante los Convenios:

De común acuerdo resuelven modificar parcialmente los Convenios, de acuerdo a lo siguiente:

PRIMERO: Se suprimen los siguientes artículos del convenio colectivo de trabajo 202/93:

- a) Artículo 4º, Personal comprendido.
- b) Artículo 5º, Jornada.
- c) Artículo 9º, Fecha para el pago de haberes.
- d) Artículo 39, Empleado inicial - Empleado.
- e) Artículo 40, Cambio de tareas.
- f) Artículo 48, Vacaciones.
- g) Artículo 50, Subsidio por servicio militar.
- h) Artículo 54, Habilitación de modalidades promovidas.
- i) Artículo 55, Cálculo de porcentajes.
- j) Artículo 56, Plantel promedio.
- k) Artículo 57.
- l) Artículo 58, Comunicaciones al gremio.
- m) Artículo 59, Inspecciones.
- n) Artículo 65, Libreta sanitaria.
- o) Artículo 67, Vestuarios.
- p) Artículo 70, Obras sociales - Su retención y depósito.

Se suprimen los siguientes artículos del convenio colectivo de trabajo 114/97:

- a) Artículo 6º, Contratos de aprendizaje.
- b) Artículo 7º, Cobertura de salud de aprendices.

SEGUNDO: Se introducen las modificaciones siguientes:

(ver las mismas en [CCT 202/93](#)).

TERCERO: Las modificaciones convenidas en el presente serán de aplicación a partir del primer día del mes siguiente a su homologación y tendrá una vigencia de 3 (tres) años.

CUARTO: El presente acuerdo se presentará para su homologación y registración por ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.

En el plazo 60 (sesenta) días de homologado este acuerdo, las partes presentarán el texto ordenado del convenio colectivo de trabajo.

En prueba de conformidad se firman seis ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento del presente.

DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS

HOMOLOGACION DEL ACUERDO DE FECHA 14/4/2000

Buenos Aires, 12 de mayo de 2000

VISTO:

El expediente 69371/99, y

CONSIDERANDO:

Que la Federación Argentina Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajoreros y la Cámara Argentina de Establecimientos de Servicios Rápidos de Expendio de Emparedados y Afines, han celebrado el acuerdo obrante a fojas 78/90 de autos, cuya homologación solicitaran a fojas 94.

Que en el acuerdo de marras, las partes han suprimido artículos de los convenios colectivos de trabajo 202/93 y 114/97, introduciendo modificaciones e incorporado nuevas cláusulas.

Que las cláusulas del acta acuerdo propuestas no contravienen la normativa laboral vigente.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones surgen de lo dispuesto en el decreto 900/95.

Por ello,

El Subsecretario de Relaciones Laborales

RESUELVE:

Artículo 1º - Homologar el acta acuerdo modificatoria de las convenciones colectivas de trabajo 202/93 y 114/97, celebrada por la Federación Argentina Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y

Alfajeros y la Cámara Argentina de Establecimientos de Servicios Rápidos de Expendio de Emparedados y Afines obrante a fojas 78/90 del expediente 69371/99.

Art. 2° - Registrar la presente resolución en la Dirección de Sistemas y Recursos Técnicos.

Art. 3° - Cumplido, remitir este expediente 69371/99 a la Dirección Nacional de Negociación Colectiva a fin que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el acta acuerdo modificatoria de las convenciones colectivas de trabajo 202/93 y 114/97.

Art. 4° - Remitir copia debidamente autenticada al Departamento Publicaciones y Biblioteca para su difusión.

Art. 5° - De forma.

Art. 6° - Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo no efectúe la publicación del acuerdo homologado, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5° de la ley 14250 (t.o. 1988).

Art. 7° - Cumplido, notifíquese por donde corresponda a las partes signatarias, girándose luego para la guarda del presente legajo.

Expediente 69371/99

Buenos Aires, 18 de mayo de 2000

De conformidad con lo ordenado en la resolución (SsRL) 77/00 se ha tomado razón del acuerdo obrante a fojas 78/90 del expediente 69371/99 quedando registrado con el número 21/00.

Doctora Marta Cazón Menéndez - División Normas Laborales y Registro CCT y Laudos

[1:] Vigencia prorrogada por acuerdo de fecha 2/10/1995, homologado por Disp. (DNRT) 007/95, de fecha 9/10/1995

[2:] Mediante acuerdo de fecha 24/4/1998 homologado por R. (SsRL) 160 de fecha 18/5/1999, se extendió la aplicación de este convenio, a partir de la fecha de su homologación para toda la Provincia de Salta a todo el personal de pastelerías, confiterías, casas de lunch afectadas a la rama pastelera, fábricas de bocaditos dulces y/o salados, merenguitos, palmeritos, bizcochuelos, fábricas de facturerías grill, casas de empanadas, fábricas de discos para empanadas, fábricas de sándwiches, fábricas de churros, fábricas de pizzas, pre-pizzas y todo producto derivado de la actividad específica mencionada precedentemente y la comercialización de ellos

[3:] Artículo suprimido por Acuerdo de fecha 14/4/2000, homologado por R. (SsRL) 77 de fecha 12/5/2000 (BO: 5/7/2000)

[4:] Artículo numerado por la Redacción

[5:] Artículo incorporado por Acuerdo de fecha 14/4/2000, homologado por R. (SsRL) 77 de fecha 12/5/2000 (BO: 5/7/2000)

[6:] Número de categoría incorporado por Acuerdo de fecha 14/4/2000, homologado por R. (SsRL) 77 de fecha 12/5/2000 (BO: 5/7/2000)

[7:] Capítulo incorporado por Acuerdo de fecha 14/4/2000, homologado por R. (SsRL) 77 de fecha 12/5/2000 (BO: 5/7/2000)

[8:] El cct 202/93 y el acuerdo 114/97 han sido reemplazados por el texto ordenado del cct 329/00 a partir del día 1/6/2000 inclusive