

CAECSAL

CÁMARA ARGENTINA DE EMPRESAS DE
CATERING, SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN,
COMEDORES PRIVADOS Y AFINES.

CCT 401/05

caecsal.com.ar
Info@caecsal.com.ar



Convenio Colectivo de Trabajo 401/05

Convenio Colectivo de Trabajo 401/05
Buenos Aires, 21 de enero de 2005
B.O.: 19/7/05

Actividad hotelera, gastronómica y de turismo. Concesionarios de comedores y refrigerios. Prestación de servicios de comida, bebida y/o alojamiento. Con las modificaciones de los Acuerdos 1.260/10, 967/11 y 1.100/12.

Nota: ver escalas salariales al final del convenio.

Exordio

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

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

Partes intervinientes

Art. 1 – Celebran el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Comedores y Refrigerios dentro de la normativa legal derivada de las Leyes 14.250, 23.545, 23.546, 25.877 y sus respectivos decretos reglamentarios, la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) con Personería Gremial 110, como asociación profesional auténticamente representativa de los trabajadores que prestan servicio en el área de comedores y refrigerios con domicilio en la Avenida de Mayo 930 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires representada para este acto por los Señores: José Luis Barrionuevo, en su carácter de secretario general, Norberto Latorre, secretario de Finanzas, Osvaldo Ismael Figallo, secretario gremial, Juan José Bordes, secretario de Prensa y Propaganda, Josefina M. Gutiérrez y Susana Alvarez, Departamento de la Mujer, Robustiano Argentino Geneiro, secretario de Capacitación Profesional y Cultura, Raúl González, secretario de Actas, José Manuel González, secretario Gremial de la Seccional Capital Federal y Alejandra Gayoso, del Departamento de la Mujer, y los asesores técnicos por UTHGRA, Dres. Jorge Natalio Mordacci y Demetrio Oscar González Pereira.

La Cámara Argentina de Servicios de Comedores y Refrigerios (CACyR), entidad empresaria con jurisdicción en todo el territorio nacional conforme Res. I.G.P.S. 6.133 y Res. M.T. 585, de la Nación representada por los señores: María Porcellini, en su carácter de presidenta; Juan Carlos Stupp, secretario; Gerardo Bartolomé Noval, tesorero; Primo Mario Cadelli, vocal; Daniel Rubén Salvetti; Horacio José Pafundo; Rubén Melul; Angel Luis; Eduardo Bossio, y los asesores técnicos por CACyR Dres. Norberto Ignacio Regueira y Alejandra Beatriz Vitali.

Lugar y fecha de celebración

Art. 2 – El presente Convenio Colectivo de Trabajo es instrumentado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, capital de la República Argentina, a los 16 días del mes de julio de 2004.

Cantidad de beneficiarios

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

Zona de aplicación

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

Período de vigencia

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

Actividades comprendidas

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

Establecimientos comprendidos

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

- Establecimientos:

- A. Fabriles o educacionales.
- B. Fuerzas Armadas y seguridad.
- C. Médico asistenciales.
- D. Asistenciales de ancianos.
- E. Asistenciales de menores.
- F. Asistenciales de ciegos.
- G. Colonias de vacaciones con o sin alojamiento.
- H. Guarderías infantiles y jardines de infantes.
- I. Entidades bancarias u oficina comerciales.
- J. Obradores civiles o públicos.
- K. Gamelas petrolíferas y mineras.
- L. Gamelas gasíferas.
- M. Gasoductos.
- N. Plataformas submarinas.
- O. Establecimientos carcelarios o penitenciarios.
- P. Concesiones en entidades civiles publicas o privadas.
- Q. Concesiones en supermercados.

R. Servicios de provisión de comidas en transportes aéreos, terrestres, marítimos o fluviales.

T. Hoteles de turismo social.

Relaciones entre las partes

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

Deber de buena fe

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

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

Categorías y funciones

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

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

• Licenciado en Nutrición:

(1) I. Descripción de tareas de licenciado/a en Nutrición:

Las funciones generales correspondientes a todas las categorías que más abajo se indican son las siguientes:

- Organizar, coordinar y controlar las actividades que se realizan en el envío de alimentación en instituciones.
- Conocer y hacer cumplir los procedimientos y técnicas para la operatividad del servicio.
- Formular dietas y menús.
- Controlar los insumos en calidad y cantidad para el funcionamiento del servicio.
- Aplicará la normativa, usos y costumbres y toda otra disposición concerniente a calidad y bioseguridad alimentaria.
- Asesorar sobre temas de su incumbencia profesional.
- Hacer cumplir los procedimientos y técnicas de operatividad del servicio.

II. Categorización:

Se estará a este efecto a las situaciones que involucren al profesional que se incorpora a la actividad, al profesional que tiene a su cargo un servicio y al profesional que desarrolla sus funciones en la totalidad y/o en más de un servicio a cargo de la empresa empleadora.

1. Licenciado/a nutricionista nivel "A":

1.1. Incluye al profesional de referencia de nivel inicial que con antigüedad menor a los tres años de titulación se incorpora a la empresa empleadora para el desarrollo de labores en un servicio exclusivamente.

1.2. El agrupamiento convencional salarial aplicable a esta categoría es el número cinco del convenio colectivo.

1.3. Asimismo, y en atención a las labores a desarrollar, se establece que los profesionales incluidos en la presente categorización percibirán mensualmente un adicional denominado "Dedicación funcional" consistente en un cinco por ciento (5%) del salario básico.

2. Licenciado/a nutricionista nivel "B":

2.1. Incluye al profesional de referencia con una antigüedad mayor a los tres años de titulación, que se encuentre prestando tareas en la empresa empleadora y/o que se incorpore a la misma con dicha antigüedad de titulación, para el desarrollo de labores en un servicio exclusivamente.

2.2. El agrupamiento convencional salarial aplicable a esta categoría es el número seis del convenio colectivo.

2.3. Asimismo, y en atención a las labores a desarrollar, se establece que los profesionales incluidos en la presente categorización percibirán mensualmente:

i. Un adicional denominado "Dedicación funcional" consistente en un seis por ciento (6%) del salario básico; y

ii. un adicional denominado "Antigüedad de titulación", consistente: a) en un tres por ciento (3%) del salario básico si la misma fuera mayor de tres años y hasta cinco años, contados a partir de la fecha de expedición del título; y b) en un cuatro por ciento (4%) del salario básico si dicha antigüedad fuese mayor a los cinco años contados a partir de la fecha de expedición del título.

3. Licenciado/a nutricionista nivel "C":

3.1. Incluye al profesional de referencia con una antigüedad mayor a los siete años de titulación, que se encuentre prestando tareas en la empresa empleadora y/o que se incorpore a la misma con dicha antigüedad de titulación y para el desarrollo de labores exclusivamente en más de un servicio o en la totalidad de los servicios que presta la empresa empleadora.

3.2. El agrupamiento convencional salarial aplicable a esta categoría es el número siete del convenio colectivo.

3.3. Asimismo, y en atención a las labores a desarrollar, se establece que los profesionales incluidos en la presente categorización percibirán mensualmente:

i. Un adicional denominado "Dedicación funcional" consistente en un ocho por ciento (8%) del salario básico; y

ii. un adicional denominado "Antigüedad de titulación", consistente: a) en un cinco por ciento (5%) del salario básico si la misma fuera mayor de siete años y hasta diez años, contados a partir de la fecha de expedición del título; y b) en un siete por ciento (7%) del salario básico si dicha antigüedad fuese mayor a los diez años contados a partir de la fecha de expedición del título.

(1) Descripción sustituida por Acuerdo 967/11, homologado por Res. S.T. 805/11. Vigencia: desde el 25/7/11. El texto anterior decía:

"• Nutricionista-dietista: es responsable de la conducción técnica profesional propias de su título habilitante.

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

– Encargado: es el responsable de la conducción de la prestación de servicios, dando cumplimiento a las pautas de trabajo, que para esa finalidad determine la empleadora.

– Jefe de cocina: es la máxima autoridad para dirigir el personal de cocina, distribuyendo las tareas relacionadas con las distintas necesidades y especialidades del servicio, conforme a las modalidades de la prestación. Esta categoría existe cuando, por la importancia del servicio y la organización de la cocina así lo exijan.

– Cocinero: es el responsable de la elaboración y cocimiento de las comidas a las reglas propias del arte culinario. Ordena y distribuye las tareas de su sector, supervisando el proceso de

pelado de frutas y verduras, su lavado y procesamiento, higiene y prolijamiento de carnes, etc., y la preparación de los ingredientes en frío, batidos o tareas afines, así como también el despacho de las comidas luego de su cocimiento. Conforme a la elección de la empleadora en el caso de más de un candidato, reemplaza al jefe de cocina en ausencia de éste.

– Parrillero: es el responsable del 'parrillado' de todo tipo de carne y la necesidad de su designación está directamente vinculada a la habitualidad de este tipo de tareas por así exigirlo las características de la prestación. Al finalizar sus tareas habituales ordenará el sector de la producción y limpiará los útiles y elementos de trabajo.

– Panadero: realizará todas las tareas que se requieren en las distintas etapas de elaboración de los productos de panificación hasta terminar los mismos. Al finalizar sus tareas habituales ordenará el sector de la producción y limpiará los útiles y elementos de trabajo.

– Pastelero: realizará las tareas de elaboración de toda clase de tortas, confituras, masas, budines, cremas. Al finalizar sus tareas habituales ordenará el sector de la producción y limpiará los útiles y elementos de trabajo.

– Pastelero de establecimientos educacionales: se diferencia del anterior solamente en el lugar de cumplimiento de sus labores. Cumplirá tareas en establecimientos educacionales.

– Comis. de cocina: es el colaborador o colaboradora directo/a del cocinero. Prepara, elabora y ayuda a cocinar, distintas especialidades con los ingredientes preparados en frío y además derivados referentes a gastronomía, respetando las instrucciones del cocinero. Reemplaza a éste en su ausencia.

– Ayudante de cocina: colabora con las tareas de elaboración de comidas, realizando la preparación de víveres en crudo que intervienen en las mismas como ser selección y picado de hortalizas y frutas, rebozos, batidos y picados, purés, acondicionamiento de las preparaciones en recipientes de cocción, todo previo al cocimiento y siguiendo las instrucciones del cocinero. Le corresponde también la colocación y extracción de las comidas en bocas de fuego y hornos en las oportunidades que el cocinero le indique.

– Peón de cocina: cumple su tarea dentro del ámbito de la cocina y le corresponde el descascarado manual o mecánico de frutas y hortalizas y su lavado. Asimismo tiene a su cargo la limpieza de los artefactos utilizados en cocina, mesadas, piletas, azulejos, estanterías, batería y útiles de cocina, vajilla, pisos, etcétera.

– Peón general: le corresponde ejecutar todas las tareas concernientes al acondicionamiento de mercaderías en lugares de almacenajes así como el acarreo de las mismas a los sectores de procesamiento de comidas, traslado de bultos, artefactos y tareas análogas tendrá a su cargo la limpieza de locales e instalaciones ajenos a la cocina y ejecutará todas las tareas que dentro del nivel de su categoría, no se encuentren específicamente determinadas por este Convenio para los distintos sectores.

– Sandwichero: es el responsable de todo el proceso inherente a la preparación de emparedados, como cortado de fiambres y quesos, rellenos y utilización de pastas y mayonesas. Tiene a su cargo la limpieza y ordenamiento de su sector de trabajo.

– Despachante de comidas al mostrador. Mozo de mostrador: realiza las tareas del despacho de cafetería, emparedados, repostería, facturas, comidas y bebidas. Tiene, a su cargo la ubicación de comidas y bebidas en heladeras, así como también el acondicionamiento de mercadería en el mostrador y vitrinas anexas.

En el caso de tratarse de sistema de autoservicio ejecutará el llenado de recipientes de comidas y servirá las mismas en los platos o bandejas individuales presentados por los comensales para ese fin, así como también, en su caso, bebidas y distribución de cubiertos, platos, bandejas o servilletas.

También le corresponde la descarga de residuos de vajilla, bandejas, cubiertos, etcétera, en el sector destinado a ese fin. Le corresponde, además, la limpieza y ordenamiento de su sector.

– Cafetero: tiene a su cargo preparar, detrás del mostrador, las infusiones con o sin leche fría o

caliente, servir leche fría o caliente, colaborando además con el mozo de mostrador. Quienes tienen a su cargo, en cocina la preparación de desayunos, meriendas y colaciones que no signifiquen elaboración de comidas, se asimilan a esta categoría.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Portero: es el encargado de la puerta del establecimiento siendo su obligación colaborar en forma directa con los recepcionistas y/o conserjes.*
- Auxiliar de portería: es todo aquel personal que dependa del jefe de recepción, recepcionistas, conserje o portero. Dicho personal, sin perjuicio de los trabajos específicos que se le encarguen, debe cumplir indistintamente cualquiera de las tareas que correspondan al sector.*
- Sereno: tendrá a su cargo las tareas de vigilancia y cuidado del establecimiento en sus horas de cierre, realizando al mismo tiempo aquellas tareas de limpieza y ordenamiento que le permitan sus funciones específicas.*
- Jefe de telefonista: es el encargado del sector en aquellos establecimientos que lo estimen necesario para un mejor servicio. Depende del jefe de recepción.*
- Telefonista: opera los conmutadores telefónicos, télex o telefax, para servir necesidades de los clientes y del establecimiento; solicita las llamadas de larga distancia y registra las mismas, al igual que las urbanas a efectos de su facturación.*
- Lavandero: es el encargado de las lencerías y el lavadero, llevará el control de todo el movimiento de la ropa y la distribución de tareas del personal de la lencería y/o lavadero.*
- Planchador: es el encargado de planchar a planchón, en calandra y/o dobladora.*
- Gambucero: es el encargado de la gambuza siendo sus obligaciones las mismas establecidas para el bodeguero. La gambuza es la sección que distribuye la mercadería del consumo diario.*
- Bodeguero: tiene a su cargo el control de entradas y salidas de mercaderías siendo el encargado de la bodega y de dirigir el trabajo.*
- Lavacopas: es el encargado de lavar copas, pocillos, platos, cubiertos, platinas, bandejas, rejillas, etc., debiendo tener limpio su sector.*
- Jardinero: es el trabajador encargado del mantenimiento del jardín en aquellos establecimientos que cuenten con éste.*
- Guardavidas: es el trabajador responsable del control y custodias del natatorio, conforme a las modalidades propias de dicha actividad.*
- Mucamo/a: es responsable de la limpieza de habitaciones y baños, así como también de las zonas de circulación y del movimiento y recuento de ropa de cama, toallas, etc., conforme a las modalidades del establecimiento.*
- Gobernanta: supervisa la limpieza y buen estado de presentación de las habitaciones, zonas de circulación, recepción, etcétera, así como también está a su cargo el pedido de artefactos, iluminación, ropa blanca y demás elementos conforme al requerimiento de las mucamas.*
- Maitre: es el responsable de la supervisión de las tareas correspondientes a los mozos y camareros, así como también de la distribución de contingentes en el salón comedor, conforme con las modalidades de la prestación y a la mejor atención de los comensales y mejor desenvolvimiento operativo del servicio de mesa.*
- Cocinero de establecimientos educativos: es el responsable de la elaboración y cocimiento de las comidas conforme a las reglas propias del arte culinario en el ámbito de los establecimientos educativos exclusivamente.*
- Cajero-adicionista: cumplirá, indistintamente, las tareas de caja o adición, conforme a las normas que disponga la empleadora.*
- Analista administrativo: es aquel que releva y analiza la gestión administrativa, distribuye tareas entre el personal auxiliar generando información para sus superiores.*

- Empleado de administración: cumple tareas administrativas y contable conforme la organización establecida por la empleadora.*
- Auxiliar de administración: realiza tareas administrativas auxiliares, conforme a la organización establecida por la empleadora.*
- Cadete: colabora en la faz administrativa con todo el personal de la misma.*
- Chofer: es responsable de la conducción de vehículos de transporte de personas o mercaderías, colaborando, en este último caso, con la responsabilidad de carga y descarga de la misma. Supervisará lo atinente al mantenimiento de la unidad o unidades asignadas.*
- Encargado de despensa: tiene a su cargo la responsabilidad del movimiento de ingreso y egreso de mercadería, desempeñándose conforme a las directivas que imparta la empleadora. Supervisa todas las tareas que en ese sector se desarrollan.*
- Auxiliar de despensa: es el colaborador directo del encargado, cumpliendo tareas de tipo administrativo referidas al registro de movimiento de mercadería, confección de remitos, balances, inventarios y tareas análogas.*
- Nutricionista-dietista: es responsable de la conducción técnica profesional propias de su título habilitante.*
- Oficiales de oficios varios: cumplen las tareas que corresponden a sus respectivos oficios y se desempeñarán en acciones de mantenimiento preventivo y correctivo según necesidades de la empleadora. Un oficial podrá cubrir más de una especialidad de acuerdo con las necesidades del establecimiento.*
- Medios oficiales de oficios varios: cumplirán las tareas que correspondan a sus respectivos oficios, colaborando en forma directa con los oficiales. Podrán cubrir más de una especialidad de acuerdo a las necesidades del establecimiento”.*

Personal excluido

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

Reemplazo transitorio

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

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

Organización del trabajo

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

Contrato por tiempo indeterminado. Período de prueba

Art. 14 – Se acuerda que en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, cualquiera sea su modalidad y/o extensión, resultará la aplicación el período inicial de prueba de la extensión que dispusiera la legislación vigente al momento del inicio de la contratación; considerándose en su caso ampliado al máximo que la misma reservara al ámbito de la negociación colectiva. Serán de aplicación en el lapso de período de prueba la

totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Contrato de trabajo a tiempo parcial

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

Contrato de trabajo de temporada

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

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

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

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

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

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

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

Contrato de trabajo de temporada en establecimientos escolares o similares

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

En tal sentido se establecen como particularidad los siguientes lineamientos:

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

inicio del nuevo período.

Personal turnante

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

Personal extra

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

a) La tarea prestada por un día de servicio será como la correspondiente a un jornal diario básico con más un cincuenta por ciento (50%) de adicional.

b) Las tareas prestadas por más de día serán abonadas como las correspondientes a la cantidad de jornales diarios básicos con más de un veinticinco por ciento (25%) de adicional.

c) En todos los casos, junto con la liquidación del jornal o jornales se deberá liquidar el proporcional a dicho jornal o jornales en concepto de SAC; el proporcional a dicho jornal o jornales en concepto de vacaciones; y una doceava parte del jornal o jornales básicos en concepto de las indemnizaciones previstas por el Tít. XII de la Ley 20.744 y sus modificatorias

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

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

Contratación de personal con capacidades diferentes

Art. 20 – Los empleadores que contrataren trabajadores con discapacidades bajo la modalidad de “tiempo indeterminado” gozarán de los beneficios que las leyes nacionales, provinciales o municipales otorguen en cada caso en materia fiscal.

Jornada de trabajo

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

Con ese objeto las empresas podrán establecer jornadas y tiempos de trabajo con arreglo a las distintas modalidades y extensión previstos en la normativa legal vigente –Ley 11.544, Dto. 16.115/33, Ley de Contrato de Trabajo, art. 25 de la Ley 24.013, y restantes institutos de aplicación–; pudiendo ser de fijación mensualmente promediada, en los términos establecidos en el art. 198 de la L.C.T.

A tal fin, las empresas podrán indistintamente instrumentar y organizar sistemas de trabajo bajo el régimen de trabajo por equipos –Ley 11.544, art. 3, inc. b); y Dto. 16.115, art. 2–, esquemas de turnos fijos y/o rotativos, diagramas continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados, de tiempo parcial, con franco fijo y/o móvil, procurando la prestación ininterrumpida de los servicios, según los requerimientos de cada servicio / cliente; debiendo notificar a cada trabajador el régimen y horario asignado con una anticipación no inferior a las veinticuatro horas.

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

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

Horas extraordinarias

Art. 22 – La remuneración correspondiente a las horas extraordinarias que efectivamente fueran realizadas, según el régimen de jornada que en cada caso se establezca (por ej.: de semana calendario, promedio, trabajo por equipos, turnos fijos y/o rotativos y/o jornada reducida), se calculará y abonará exclusivamente con los recargos establecidos en el art. 201 de la Ley de Contrato de Trabajo, el art. 5 de la Ley 11.544 y el art. 13 del Dto. 16.115.

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

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

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

Adaptación de jornada de trabajo

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

Descanso personal femenino

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

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

de pausa no le genera la posibilidad de realizar actividades productivas y disminuye en la práctica la posibilidad de acumular horas de libre disponibilidad en el horario opuesto al laboral configurándose un acto discriminatorio en su contra.

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

Alojamiento del personal

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

Domicilio del trabajador

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

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

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

Cambio de domicilio

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

Estado civil y cargas de familia del trabajador

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

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

Irrenunciabilidad de beneficios

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

Certificado de trabajo y aportes previsionales

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

Día del gremio

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

Trabajo en sábados y/o domingos

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

Feriados

Art. 33 – Serán feriados los establecidos en el régimen legal que los regule en cada jurisdicción. Las empresas estarán facultadas para convocar en estas fechas a trabajar a los empleados en forma total o parcial; en dichos casos los trabajadores convocados, percibirán el salario simple devengado en el mismo con un recargo del ciento por ciento (100%) conforme a lo establecido por la legislación vigente.

Feriados provinciales

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

Licencias ordinarias

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

Atento la particularidad de los servicios que prestan las empresas incluidas en el presente Convenio y las características propias de la actividad, se establece la posibilidad de fraccionar el período de licencia vacacional, con el consentimiento del trabajador para aquellos trabajadores que gocen de veintinueve días o más de licencia al año, dejando aclarado que la misma no podrá fraccionarse por períodos menores a catorce días. Aquellas firmas que en atención a las características especiales de su actividad desarrollen su mayor actividad en el período de otorgamiento de vacaciones, conforme a lo estipulado en el art. 154 L.C.T., se encontrarán habilitadas a conceder las mismas en períodos alternativos, debiendo cumplimentar con la pertinente autorización administrativa de la autoridad de aplicación.

Licencias especiales pagas

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

- a) Por nacimiento de hijo, tres días corridos, uno de los cuales deberá ser necesariamente, día hábil.
- b) Por fallecimiento de cónyuge e hijos, cinco días corridos, uno de los cuales deberá ser necesariamente, día hábil.
- c) Por fallecimiento de padre y/o madre tres días corridos, uno de los cuales deberá ser necesariamente, día hábil.
- d) Por fallecimiento de hermanos, dos días corridos.
- e) Por fallecimiento de abuelos o suegros, un día.
- f) Por matrimonio, diez días corridos, los cuales podrán adicionarse a los que correspondan por vacaciones.
- g) En caso de mudanza, un día de permiso, con excepción de aquellos casos de trabajadores que viven en

hoteles o pensiones.

h) Los dadores de sangre quedan liberados de la prestación de servicio el día de su cometido, debiendo presentar el pertinente comprobante.

i) Al personal que cursa estudios en la enseñanza media o universitaria con planes oficiales de enseñanza o autorizados por organismos nacional o provincial competente se le otorgará durante el año calendario diez días para ser utilizados en períodos de exámenes, debiendo exhibir el comprobante oficial de haber rendido dicha materia.

Régimen de accidentes y enfermedades inculpables

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

1. El trabajador deberá comunicar a la empleadora la causa de accidente o enfermedad inculpable dentro de su jornada de labor y en forma fehaciente, pudiendo utilizarse los siguientes métodos:

a) Por telegrama, con constancia de nombre y apellido, estableciendo la causa de su inasistencia, determinando si se trata de accidente o enfermedad inculpable.

b) Por aviso directo del interesado en el lugar de trabajo, debiendo la empleadora extender una constancia expresa que certifique el aviso efectuado.

c) Por aviso directo de un tercero en nombre del trabajador impedido, siguiéndose en este caso el mismo procedimiento indicado en el inc. b). En la constancia que extienda la empleadora se establecerá también el nombre, apellido y documento de identidad de quien da cuenta de la novedad.

2. Excepcionalmente para el trabajador que se desempeñe en turnos nocturnos y que no cuente con los medios precedentes indicados en el punto anterior, deberá comunicar su impedimento dentro de las primeras horas del turno siguiente.

3. Cuando el trabajador afectado por el accidente o enfermedad inculpable no se encuentre en el domicilio que tiene denunciado ante la empleadora, está obligado a comunicar esa circunstancia en el mismo momento que denuncia su impedimento.

4. El trabajador deberá facilitar, en todos los casos, el derecho de la empleadora de verificar su estado de salud por el servicio médico que ésta disponga. En los casos en que dicha verificación no pueda realizarse por no encontrarse circunstancialmente el denunciante en su domicilio, por haber recurrido, por razones propias de su estado de salud, un consultorio médico, el trabajador deberá arbitrar la medida necesaria para facilitar la verificación concurriendo al servicio médico de la empresa o reiterando su comunicación. Ello sin perjuicio de presentar el respectivo justificativo médico que certifique la necesidad de haber concurrido al consultorio médico y, consecuentemente, la necesidad de haberse ausentado de su domicilio.

5. El trabajador no está obligado a seguir las prescripciones que determine el servicio médico de la empleadora pero sí tiene la obligación de permitir, en todos los casos, la verificación de su estado de salud, su evolución y la medicación aconsejada.

6. En toda enfermedad, accidente inculpable, enfermedad profesional y accidente de trabajo no previsto en este Convenio son de aplicación las disposiciones vigentes en la materia a la fecha del siniestro.

Condiciones de higiene y seguridad

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

Con este motivo la empleadora deberá adoptar, asimismo, los recaudos necesarios y suficientes para asegurar que las instalaciones y maquinarias a su cargo, sean objeto de verificaciones y mantenimiento regulares y adecuados, a efectos de evitar accidentes de trabajo que, como consecuencia de fallas, puedan producirse. A los efectos de cumplir con los cometidos fijados en la Ley 24.557 y evitar la siniestralidad en el trabajo; los trabajadores deberán: 1. Utilizar correctamente los elementos de protección personal provistos por el empleador; 2. Participar en acciones de capacitación y formación sobre la salud y seguridad en el trabajo; 3. Comunicar a su empleador cualquier hecho de riesgo relacionado con el puesto de trabajo o el establecimiento en general; y 4. Denunciar ante su empleador la ocurrencia de accidentes de trabajo o de enfermedades profesionales.

Ropa de trabajo

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

a) entrega de dos equipos en forma simultánea; y

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Sistema remunerativo

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

Sueldos básicos

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

Agrupamiento personal de comedores:

Categoría profesional	Cód. salarial	Remuneración
Peón de cocina	1	535
Peón general	1	535
Lavacopas	1	535
Jardinero	1	535

Cadete	1	535
Sandwichero	2	560
Cafetero	2	560
Distribuidor/a de refrigerios	2	560
Portero	2	560
Sereno	1	535
Telefonista	2	560
Medio oficial	2	560
Gambucero	2	560
Bodeguero	2	560
Desp. comidas al mostrador	2	560
Comis. de camarero	2	560
Camarero	3	585
Ayte. cocina	3	585
Mozo mostrador	3	585
Mozo vendedor	3	585
Camarero/a p/atención de ptes.	3	585
Mozo gerencia	3	585
Jefe telefonistas	3	585
Lavandero	3	585
Planchador	3	585
Oficial	3	585
Guardavidas	3	585
Mucama/o	3	585
Camarera de com. escolares	2	560
Auxiliar de despensa	3	585
Auxiliar administrativo	3	585
Chofer	3	585
Mozo salón	4	625
Comis de cocina	4	625
Cajero adicionista	4	625
Empleado de administración	4	625
Encargado de despensa	4	625
Conserje	4	625
Gobernanta	5	670
Cocinero est. educacionales	5	670
Pastelero est. educacionales	5	670
Recepcionista	5	670
Analista administrativo	6	800
Cocinero	6	800
Pastelero	6	800
Parrillero	6	800
Panadero	6	800
Maitre	6	800
Jefe de recepción	6	800
Encargado	A/C	
Licenciado/a nutricionista nivel "A" (1)	5	
Licenciado/a nutricionista nivel "B" (1)	6	
Licenciado/a nutricionista nivel "C" (1)	7	

(1) Redacción reemplazada por el Acuerdo 967/11, homologado por Res. S.T. 805/11. Vigencia: desde el 25/7/11. El texto anterior decía:

"Nutricionista-dietista

A/C".

Adicionales

Art. 43 – Los adicionales convenidos en el presente Convenio integrarán la remuneración del trabajador a todos los efectos legales y previsionales. Tales adicionales serán objeto categoría profesional cód. salarial remuneración de discriminación en los recibos de pago de remuneraciones a los efectos de mantener su

individualidad y se encuentran previstos en los artículos siguientes.

Adicional por antigüedad

Art. 44 – 1. Se aplicará sobre el sueldo básico convencional percibido del respectivo dependiente, no siendo acumulable.

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

- A un año cumplido y hasta los dos años el uno por ciento (1%). De los dos años hasta los tres años el uno por ciento (1%).
- De los tres años cumplidos y hasta los cuatro años, el dos por ciento (2%).
- De los cuatro años cumplidos hasta los cinco años, el dos por ciento (2%).
- A los cinco años cumplidos y hasta los seis años el cuatro por ciento (4%).
- De los seis años hasta los siete años, el cuatro por ciento (4%).
- A los siete años cumplidos y hasta los 8 años el cinco por ciento (5%).
- De los ocho años hasta los nueve años, el cinco por ciento (5%).
- A los nueve años cumplidos y hasta los diez años el seis por ciento (6%).
- De los diez años hasta los once años el seis por ciento (6%).
- A los once años cumplidos y hasta los doce años el siete por ciento (7%).
- De los doce años hasta los trece años el siete por ciento (7%).
- A los trece años cumplidos y hasta los catorce años el ocho por ciento (8%).
- De los catorce años hasta los quince años el ocho por ciento (8%).
- A los quince años cumplidos y hasta los dieciséis años el diez por ciento (10%).
- De los dieciséis años a los diecisiete años el diez por ciento (10%).
- A los diecisiete años cumplidos y hasta los dieciocho años el doce por ciento (12%).
- De los dieciocho años hasta los diecinueve años el doce por ciento (12%).
- A los diecinueve años cumplidos y en adelante, el catorce por ciento (14%).

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

Adicional por presentismo

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

Adicional por falla de caja

Art. 46 – El personal que se desempeñe en tareas de caja recibirá un adicional en concepto de falta de caja

equivalente al diez por ciento (10%), de su sueldo básico en concepto de cobertura.

Adicional por zona fría o altura (1)

Art. 47 (1) – Se establece como zona fría las provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y el territorio nacional de Tierra del Fuego cuando el trabajador deba realizar sus labores en establecimientos de concedentes públicos y/o privados en el territorio de las provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz percibirá un adicional del veinte por ciento (20%) del sueldo básico convencional de su categoría. En el caso exclusivo de labores en el ámbito territorial de la provincia de Tierra del Fuego el adicional se fija en el cuarenta por ciento (40%) del sueldo básico convencional de su categoría aplicable a partir del mes de enero de 2013. Entre los meses de julio y diciembre de 2012, ambos inclusive, el adicional para la provincia de Tierra del Fuego se establece en un treinta por ciento (30%), a fin de disponer un gradual incremento de dicho adicional.

(1) Artículo sustituido por Acuerdo 1.100/12, homologado por Res. S.T. 1.381/12. El texto anterior decía:

"Artículo 47 (1) – Cuando el trabajador deba realizar su trabajo en zona fría percibirá un adicional del veinte por ciento (20%) del sueldo básico convencional de su categoría. Se establece como zona fría las provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego. Asimismo, procederá el presente adicional del veinte por ciento (20%) del sueldo básico convencional de su categoría, cuando el trabajador realice sus funciones en establecimientos ubicados a más de 1.800 m de altitud sobre el nivel del mar, cualquiera sea la provincia donde se encuentre la explotación. Los adicionales de zona fría y altura no son acumulables, quien perciba adicional por zona fría no percibirá adicional por altura y quien perciba adicional por altura no percibirá adicional por zona fría.

(1) Título y artículo sustituidos por Acuerdo 1.260/10, homologado por Res. S.T. 1.205/10. Vigencia: 25/8/10. El texto anterior decía:

'Adicional por zona fría

Artículo 47 – Cuando el trabajador deba realizar su trabajo en zona fría percibirá un adicional del veinte por ciento (20%) del sueldo básico convencional de su categoría. Se establece como zona fría las provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y el Territorio Nacional de Tierra del Fuego".

Adicional Tierra del Fuego (1)

Art. 47 bis (1) – Cuando el trabajador dependiente preste sus servicios en empresas concedentes públicos o privados en el territorio de la provincia de Tierra del Fuego percibirá un adicional del treinta por ciento (30%) del sueldo básico convencional de su categoría. Se deja constancia que el presente adicional no subsume ni incluye otros que pudieren corresponder por el lugar de tareas (zona desfavorable, zona descampada, altura, o trabajo en gamelas) o el dispuesto como adicional zona fría, siendo independiente de los mismos y que continuaran percibiéndose conforme lo establecido en esta convención.

(1) Título y artículo incorporados por Acuerdo 1.100/12, homologado por Res. S.T. 1.381/12.

Zonas descampadas

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

Adicional de mozo de gerencia

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

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

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

signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Tales adicionales son los que a continuación se enumeran:

- Presentismo.
- Zona fría.
- Antigüedad.
- Zona descampada.
- Mozo de gerencia.
- Falla de caja.

Obligación de merienda y/o refrigerio, almuerzo y/o cena

Art. 51 – El empleador deberá suministrar al trabajador merienda y/o refrigerio, almuerzo y/o cena, sano, abundante y variado, conforme con los siguientes puntos:

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

Absorción

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

Asimismo, la incidencia resultante de la modificación de los salarios básicos producto del presente acuerdo, que comprende la incidencia del Dto. 392/03, absorben y/o compensan hasta su concurrencia:

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

Capítulo especial de trabajo en gamelas

Ambito de aplicación

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

Régimen especial de jornada de trabajo

Art. 54 – Se establece que dadas las características del servicio, la tarea de los dependientes y la zona geográfica en que deben realizarse las labores conforme lo expresado en el art. 53, la empresa podrá implementar, además de los regímenes de trabajo habilitados por el presente Convenio, o por lo dispuesto en la legislación, un régimen de trabajo que contemple como máximo una jornada de doce horas con una pausa de

una hora para comidas y/o meriendas, por lo que se considera una jornada de trabajo diaria efectiva de once horas para el régimen de trabajo del personal. Por este tipo especial de jornada el trabajador percibirá el llamado adicional jornada laboral especial, conforme más adelante se detalla.

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

- En mérito a la modalidad de las tareas a su cargo, el personal comprendido en este Convenio se encuentra excluido de la Ley de Jornada de Trabajo 11.544, estableciéndose la aplicación en atención a las particulares características de la específica actividad, lo dispuesto por el art. 198 de la L.C.T. en cuanto a la posibilidad de establecer jornadas promedio, no siendo por tanto de aplicación los límites máximos de jornada establecidos por dicho ordenamiento legal.
- Las empresas se reservan la facultad de distribuir los horarios de trabajo de acuerdo con sus necesidades operativas. La modificación de los horarios de trabajo que las empresas dispongan en función de sus necesidades operativas no será considerado cambio de condiciones sustanciales del contrato de trabajo.
- En razón de las dificultades de acceso a los establecimientos en los que se desarrollan los contratos (denominados gamelas y comedores de campamento), y atento a las características especiales de este tipo de instalaciones (en adelante el establecimiento), las partes acuerdan implementar un régimen de trabajo por equipos consistente en turnos de trabajo por días de descanso, que las empresas determinarán en cada caso de acuerdo con lo siguiente:

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

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

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

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

(1) Punto sustituido por Acuerdo 1.260/10, homologado por Res. S.T. 1.205/10. Vigencia: 25/8/10. El texto anterior decía:

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

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

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

Remuneraciones

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

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

a) Sueldo básico, conforme categoría de revista.

b) Adicional por antigüedad.

c) Adicional por presentismo.

d) (1) Adicional zona fría o altura.

e) Adicional por zona descampada.

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

Salario básico, más adicional por presentismo, más adicional por zona fría o zona descampada cuando correspondiere, dividido 200, multiplicado por el coeficiente *60 y su resultado por el ítem 1.70:

Conceptualizado:

$$\frac{(SB + AP + (ZF \text{ o } ZD) \times 60 = \times 1,70 = \text{adicional jornada laboral especial}}{200}$$

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

(2) Más adicional por zona fría o altura o zona descampada cuando correspondiere, dividido 200, multiplicado por el coeficiente 60 y su resultado por el ítem *1,70:

Conceptualizado:

$$\frac{(SB + AP + (ZF/A \text{ o } ZD) \times 60 = \times 1,70 = \text{adicional jornada laboral especial}}{200}.$$

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

(1) Inciso sustituido por Acuerdo 1.260/10, homologado por Res. S.T. 1.205/10. Vigencia: 25/8/10. El texto anterior decía:

"d) Adicional por zona fría".

(2) Texto incorporado por Acuerdo 1.260/10, homologado por Res. S.T. 1.205/10. Vigencia: 25/8/10.

Disposición transitoria

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

CAPITULO I - De la pequeña y mediana empresa de la actividad de concesionarios de comedores y refrigerios

Representatividad

Art. 57 – De conformidad con lo establecido en el art. 101 de la Ley 24.467, las partes signatarias del presente reconocen que dentro de la entidad empleadora se encuentra debidamente representada la pequeña empresa, para la cual se reglamente el correspondiente capítulo.

Pequeña y mediana empresa (PyME). Pautas

Art. 58 – 1. Las disposiciones del presente C.C.T. son aplicables a las pequeñas y medianas empresas (en adelante, PyMEs), conforme lo que se establece en este artículo, en la Ley 24.467 y en las disposiciones legales que rigen en la actualidad al respecto.

2. De acuerdo con lo establecido en el art. 83 de la Ley 24.467, sus decretos y normas reglamentarias y a la Res. M.T.E. y F.R.H. 1.125, las empresas comprendidas en las disposiciones del presente Convenio que ocupen hasta ochenta personas en relación de dependencia y cuya facturación anual no exceda el monto que estableciera la normativa de aplicación vigente, serán consideradas PyMEs, y encuadradas dentro de las disposiciones del Tít. III de la referida normativa. A estos efectos, no serán considerados para el cómputo de este número de trabajadores aquellos que lo fueran de temporada, ni quienes desempeñaren en programas de pasantías.

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

Período de prueba

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

Serán de aplicación en el lapso de período de prueba la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente C.C.T.

Sueldo Anual Complementario

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

Licencia anual ordinaria

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

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

Capacitación

Art. 62 – Los trabajadores de pequeñas empresas, tienen derecho a recibir del empleador la capacitación necesaria para su progreso o crecimiento profesional. Dicha capacitación podrá impartirse en la propia empresa, en escuelas de terceros o mediante enseñanza teórica-práctica que se imparta en la organización empresaria pertinente (art. 96, Ley 24.467).

Preaviso

Art. 63 – Las partes, en virtud de las especiales características de la actividad y conforme la disponibilidad colectiva que les reconoce el art. 95 de la Ley 24.467 acuerdan modificar el régimen de preaviso de la extinción del contrato de trabajo en los siguientes términos: De acuerdo con lo establecido en la norma identificada, el plazo de preaviso será de quince días para los trabajadores que no superen una vinculación con la empresa mayor a los noventa días de extensión; y de treinta días, para los trabajadores que superen dicho tiempo de labor.

CAPITULO II - Relaciones gremiales

Relaciones gremiales

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

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

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

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

En todo lo no previsto en este Convenio regirá lo normado por la Ley de Asociaciones Profesionales –23.551– y su decreto reglamentario.

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

Permiso con goce de haberes a los representantes gremiales

Art. 66 – Conforme con lo dispuesto por el art. 44 de la Ley 23.551 para el ejercicio de sus funciones específicas, se concede a cada uno de los delegados de personal un crédito de dieciséis horas mensuales, acumulables trimestralmente, con goce de haberes. En ese caso es obligatorio que los delegados o la entidad gremial comuniquen dicha circunstancia a su empleador con veinticuatro horas de antelación como mínimo. Excedido dicho crédito quedará a solo juicio de la empleadora el conceder la solicitud de la organización sindical permisos especiales con o sin goce de haberes.

Sin perjuicio de lo prescripto en el art. 48 de la Ley 23.551, y del derecho a hacer uso de licencias necesarias, los empleadores concederán permiso con goce de haberes por el crédito de horas mensuales mencionado en este artículo a los miembros de las comisiones ejecutivas de cada seccional que así lo soliciten.

Traslados o cambios de horarios a delegados gremiales

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

Vitrinas y pizarras

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

Relaciones entre la organización y los empleadores

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

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

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

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

b) La representación gremial de la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina en cada establecimiento se integrará conforme la Ley 23.551.

c) Las designaciones de los delegados deberán ser notificadas al empleador por la seccional de la UTHGRA, a la que corresponde el establecimiento, por telegrama o por otra forma documentada con constancia de su recepción.

En cuanto a la convocatoria a elección de delegados y su designación deberá estarse a lo determinado por Ley 23.551.

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

Retención cuotas sindicales y contribuciones

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

Trabajadores comprendidos

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

Comisión de Seguimiento y Reajuste Salarial, Interpretación y Conciliación Nacional

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

Art. 73 – Serán funciones específicas de esta comisión:

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

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

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

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

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

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

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

c) Circunstancias de mercado de la actividad.

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

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

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

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

En los casos de los incs. b) y c) del art. 55, la Comisión deberá expedirse dentro del término de diez días de recibidas las pertinentes solicitudes.

Comisiones paritarias regionales o zonales

Art. 75 – Cuando las características y peculiaridades de una zona o región lo justifiquen, la Comisión Paritaria de Seguimiento y Reajuste Salarial, Interpretación y Conciliación Nacional –prevista en este Convenio Colectivo de Trabajo– podrá disponer la integración con los representantes sindicales y empresarios del lugar una “Comisión paritaria regional o zonal” con las mismas facultades que tiene dicha comisión paritaria. Las resoluciones que adopte cada “Comisión paritaria regional o zonal” serán apelables ante la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación y Aplicación. La apelación será resuelta por la Comisión de Concertación dentro de los treinta días de presentada, debiéndose integrar la comisión negociadora respectiva con:

a) Representación de las seccionales de la Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina de la zona o región.

b) Representantes de CACyR de la zona o región.

c) Los integrantes de la Comisión de Seguimiento y Reajuste Salarial, Interpretación y Conciliación Nacional, uno por la entidad sindical y otro por la entidad empresarial, pudiendo disponer de los asesores que crean convenientes.

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

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

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

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

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

Beneficios sociales

Art. 77 – a) Asignación por fallecimiento: para todo el personal de la actividad UTHGRA se compromete a establecer una asignación por fallecimiento, de carácter obligatorio, por un capital uniforme por persona, actualizable trimestralmente como mínimo por la variación del salario de la menor categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuyo monto inicial para el primer trimestre de vigencia de la presente convención se fija en pesos cinco mil (\$ 5.000) que cubrirá al titular y a los miembros de su grupo familiar primario. El beneficio establecido por este artículo es independiente de cualquier otro beneficio, seguro o subsidio que las empresas tengan en vigencia, y del obligatorio establecido por las disposiciones legales vigentes y de los derechos previsionales.

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

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

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

Fondo convencional ordinario

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

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

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

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

Depósito y distribución del fondo convencional ordinario

Art. 79 – La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo, será la siguiente:

1. El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical UTHGRA. Dicho depósito deberá ser realizado hasta el 15 del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.
2. UTHGRA y CACyR procederán a la apertura de una cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, casa matriz (que podrá ser sustituida por otra, en caso de acuerdo de partes si existiere o surgiera alguna imposibilidad por parte de dicha entidad oficial), que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de los pagos usuales y/o comunes o de los cobros que se originen en la liquidación de morosos por acuerdos judiciales o extrajudiciales.
3. Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuar libranzas ni UTHGRA ni CACyR, debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de la Nación Argentina, o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos, comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán UTHGRA y CACyR en el mismo Banco.
4. UTHGRA tendrá a su cargo la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o

extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose, autorizada a reclamar la totalidad de la contribución convencional del dos por ciento (2%), con más las actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con cargo de ingresar los fondos obtenidos en concepto de capital, actualización e intereses, mediante boletas de depósito en la cuenta recaudadora indicada en el pto. 2 precedente.

5. La CACyR, atento a las labores a cargo de la UTHGRA, relativas a la distribución de boletas, confección de padrones y actividad recaudadora, le reconoce en concepto de gastos administrativos y como pago único, un cuatro por ciento (4%) del importe total que mensualmente le acredite el Banco de la Nación Argentina, o el que corresponda, en la cuenta corriente de CACyR Dicho porcentaje será abonado a la UTHGRA desde el día 1 al 10 de cada mes, sobre la acreditación registrada del mes anterior adjuntando fotocopia del respectivo extracto bancario.

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

UTHGRA liquidará por partes iguales al saldo del extracto bancario de la cuenta recaudadora al 50º día hábil posterior a cada mes vencido, el cual ya registra deducidas las comisiones bancarias correspondientes al mes anterior; previa deducción por parte de la entidad sindical de un importe equivalente al cuatro por ciento (4%) del monto total de la recaudación de la cuenta recaudadora del aporte aludido en el presente artículo considerándose que dicha deducción cubre los gastos operativos de la U.T.H.G.R.A, por administración y recaudación del aporte. Los gastos administrativos de dicha recaudación equivalente al cuatro por ciento (4%) del total acreditado por el Banco recaudador: serán absorbidos por partes iguales entre UTHGRA en un dos por ciento (2%) y CACyR, el dos por ciento (2%) restante. UTHGRA se compromete a entregar a CACyR el padrón de establecimientos de recaudación mensualmente.

Aportes y contribuciones

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

Sanciones por violación del C.C.T.

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

Autoridad de aplicación

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

Expte. 1.072.061/03

Buenos Aires, 24 de enero de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Res. S.T. 26/05 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fs. 116/146 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 401/05.

RESOLUCION S.T. 26/05
Buenos Aires, 21 de enero de 2005

VISTO: el Expte. 1.072.061/03 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, las Leyes 14.250 (t.o. en 2004), 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias y 25.877; y

CONSIDERANDO:

Que a fs. 116/146 del Expte. 1.072.061/03 obra el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) y la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios (CACyR), conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva 14.250 (t.o. en 2004).

Que a fs. 40/42 luce agregada la Disp .D.N.R.T 81, de fecha 10 de diciembre de 2003, la que resuelve declarar constituida la comisión negociadora integrada por las partes citadas precedentemente.

Que del informe agregado a fs. 90/91 surge que el texto acompañado renueva al Convenio Colectivo de Trabajo 164/91.

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

Que a fs. 110/115 y 151 de autos, los negociadores realizan aclaraciones y modificaciones en virtud de las observaciones efectuadas en el Dict. 1.822 de la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, obrante a fs. 107/109 de los presentes actuados, quedando conformado el texto ordenado del Convenio.

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

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

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

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

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

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

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO
RESUELVE:

Artículo 1 – Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) y la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios (CACyR), obrante a fs. 116/146 del Expte. 1.072.061/03.

Artículo 2 – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, obrante a fs. 116/146 del Expte. 1.072.061/03.

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

Artículo 4 – Gírese al Departamento de Relaciones Laborales 1 para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, remítase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales a efectos de dar cumplimiento a lo estipulado por el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificaciones.

Artículo 5 – Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del Convenio homologado, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

Artículo 6 – Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. Dra. Noemí Rial, secretaria de Trabajo.

RESOLUCION S.T. 115/05
Buenos Aires, 12 de mayo de 2005

Registro 116/05

VISTO: el Expte. 1.072.061/03 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, las Leyes 14.250 (t.o. en 2004), 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, 25.877, 19.549 y su Dto. reglamentario

1.759/72; y

CONSIDERANDO:

Que mediante Res. S.T. 26, de fecha 21 de enero de 2005, cuya copia fiel luce a fs. 158/160 del Expte. 1.072.061/03, se declaró homologado el convenio colectivo de trabajo que fuera celebrado entre la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) por la parte sindical y la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios (CACyR) por la parte empleadora, el que consta a fs. 116/146 del sub examine.

Que dicho plexo convencional ha sido debidamente registrado como Conv. Colect. de Trab. 401/05, conforme constancias que lucen a f. 163 del "sub examine".

Que se ha advertido que en el artículo primero del acto administrativo individualizado en el primer párrafo del presente, se incurrió en un error material involuntario al establecerse que el convenio colectivo de trabajo homologado resultaba de los denominados de "Empresa" cuando el mismo, conforme su tipología, resulta de "actividad".

Que en consecuencia, debe subsanarse el precitado error material y a fin de evitar futuras confusiones proceder a emitir el presente acto administrativo materializando la rectificatoria propiciada.

Que a los fines expuestos se pone de relieve que la enmienda a efectuarse no altera en lo sustancial el acto administrativo oportunamente dictado, el que resulta plenamente válido.

Que asimismo debe dejarse constancia que en lo que a la registración respecta, la misma ha sido efectuada en forma, ya que la numeración otorgada al plexo convencional oportunamente homologado, corresponde a los convenios colectivos de trabajo de actividad y no de empresa.

Que la rectificatoria de errores materiales resulta plenamente viable, conforme las prescripciones del art. 101 del Dto. 1.759/72, reglamentario de la Ley de Procedimientos Administrativos 19.549, en los términos del cual se dicta el presente.

Que sin perjuicio de lo hasta aquí expuesto corresponde señalar que en cumplimiento de lo expresamente ordenado en el art. 4 de la Res. S.T. 26, de

fecha 21 de enero de 2005, la Unidad Técnica de Investigación Laboral (U.T.I.L.) elaboró, a foja 168 del Expte. 1072.061/03, el pertinente proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, conforme lo establece el art. 245 de la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, que le impone a este Ministerio la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

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

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres el importe promedio mensual, resultante del cálculo descripto ut-supra.

Que de conformidad con lo expuesto, corresponde sea emitido el acto administrativo de estilo fijando la Base Promedio y Tope Indemnizatorio correspondiente al Conv. Colect. de Trab. 401/05.

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

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento, de los recaudos formales exigidos por la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

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

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

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO
RESUELVE:

Artículo 1 – Rectifícase el art. 1 de la Res. S.T. 26, de fecha 21 de enero de 2005, el que quedará redactado en los siguientes términos: "Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) por la parte sindical y la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios (CACyR) por la parte empleadora, obrante a fs. 116/146 del Expte. 1.072.061/03".

Artículo 2 – Fijase para el Conv. Colect. de Trab. 401/05 en general, conforme lo establecido en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, el importe promedio de las remuneraciones en la suma de seiscientos setenta y tres pesos con treinta y un centavos (\$ 673,31) y el tope indemnizatorio correspondiente a la escala salarial homologadas en la suma de pesos dos mil diecinueve con noventa y cuatro centavos (\$ 2.019,94) desde el 21 de enero de 2005; el importe promedio de las remuneraciones en la suma de ochocientos siete pesos con noventa y siete centavos (\$ 807,97) y el tope indemnizatorio correspondiente a la escala salarial homologada en la suma de pesos dos mil cuatrocientos veintitrés con noventa y dos centavos (\$ 2.423,92) desde el 21 de enero de 2005 para "Zona Fría" y el importe promedio de las remuneraciones en la suma de pesos ochocientos setenta y cinco con treinta y un centavos (\$ 875,31) y el tope indemnizatorio correspondiente a la escala salarial homologada en la suma de dos mil seiscientos veinticinco con noventa y dos centavos (\$ 2.625,92) desde el 21 de enero de 2005 para "Zona Descampada".

Artículo 3 – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el promedio de las remuneraciones y el tope indemnizatorio que por el presente acto se fija, el que corresponde al Conv. Colect. de Trab. 401/05.

Artículo 4 – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Artículo 5 – Gírese al Departamento de Relaciones Laborales 1 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

Artículo 6 – Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

Artículo 7 – Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. Dra. Noemí Rial, secretaria de Trabajo.

Expte. 1.072.061/03

Buenos Aires, 16 de mayo de 2005

De conformidad con lo ordenado en la Res. S.T. 115/05 se ha tomado razón de la rectificación del art. 1 de la Res. S.T. 26/05 y del tope indemnizatorio calculado en el expediente de referencia, quedando registrado con el número 116/05.

Valeria Andrea Valetti, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Depto. Coordinación – D.N.R.T.

ACUERDO 19/06
Buenos Aires, 19 de diciembre de 2005
B.O.: 9/2/06

En la ciudad de Buenos Aires, a los 19 días del mes de diciembre de 2005, siendo las 15 horas, comparecen en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, ante la señora subdirectora nacional de Relaciones del Trabajo, Dra. Silvia Squire, en representación de la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina –UTHGRA–, los señores Osvaldo I. Figallo, José Borde, José Manuel González, Raúl González, Francisco Grasso y Josefina Gutiérrez, asistidos por el Dr. Demetrio Oscar González Pereira y el Dr. Juan Domingo Castro, por una parte, y por la otra, en representación de la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios –CACyR–, los señores Daniel Salvetti, Gerardo Noval, Jorge Pietranera y la señora Genoveva Beigier, con el patrocinio letrado de la Dra. Alejandra Vitali, quienes asisten a la presente audiencia.

Declarado abierto el acto por la funcionaria actuante, luego de un largo intercambio de opiniones, las partes acuerdan:

A. En materia salarial y compensatoria, las partes han arribado al siguiente acuerdo de aplicación progresiva y diferencial, a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo, sin perjuicio de la homologación por parte de la autoridad de aplicación, conforme se detalla en las escalas de salarios básicos y de sumas transitorias no remunerativas que a continuación se expresan:

I. Escala de salarios básicos, aplicables a partir del 1 de diciembre de 2005 en todo el territorio nacional, a saber:

Sueldo básico convencional:

Códigos salariales	Diciembre/05
1	\$ 715,00
2	\$ 740,00
3	\$ 765,00
4	\$ 805,00
5	\$ 850,00
6	\$ 980,00

Nota aclarativa: estos importes de salarios básicos tienen incorporadas las sumas establecidas por Dtos. 1.347/03 y 1.295/05 en la suma total de ciento ochenta pesos (\$ 180).

II. Se acuerda entre las partes el pago de la suma de cien pesos (\$ 100) para todos los códigos salariales (categorías profesionales de convenio), con el carácter de no remunerativas y por única vez, aplicables en los salarios devengados durante el mes de diciembre de 2005 y hasta el 31 de diciembre de 2005 en todo el territorio nacional.

Para el supuesto de empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo de trabajo (Conv. Colect. de Trab. 401/05), que se encuentren brindando sumas a cuenta de futuros aumentos, adicional empresa o anticipos no remuneratorios o cualquier otra denominación que se le diere por encima de los básicos de convenio, podrán compensar la suma arriba indicada hasta su efectiva concurrencia.

III. Las partes acuerdan, transitoriamente y sujeto a la negociación en Comisión bipartida que se indica más abajo la división de las escalas salariales entre empresas que prestan servicios en establecimientos públicos (nacionales, provinciales y/o municipales) y aquellas que realizan sus servicios en el ámbito de empresas privadas.

III.A. Conforme con ello, la escala de salarios básicos aplicables a partir del 1 de enero de 2006 al 31 de marzo de 2006, en todo el territorio nacional, para el sector público y/o estatal, es la siguiente:

Sueldo básico convencional estatal y/o público:

Códigos salariales	Enero / Febrero / Marzo 06
1	\$ 850,00
2	\$ 892,50
3	\$ 937,13
4	\$ 993,35
5	\$ 1.052,95
6	\$ 1.263,54

III.B. Escala de salarios básicos aplicables a partir del 1 de enero de 2006 al 31 de marzo de 2006, en todo el territorio nacional, para el sector prestatario en empresas privadas, es la siguiente:

Sueldo básico convencional privados:

Códigos salariales	Enero / Febrero / Marzo 06
--------------------	----------------------------

1	\$ 900,00
2	\$ 945,00
3	\$ 992,25
4	\$ 1.051,79
5	\$ 1.114,89
6	\$ 1.337,87

IV. Absorción: los empleadores podrán absorber los incrementos que por medio del presente acuerdo se establecen, en los casos en que se abonaren o reconocieran a su personal salarios y/o beneficios a cuenta de futuros aumentos y/o adicional de empresa y/o cualquier otra denominación que se le hubiere dado, inclusive incorporando las sumas no remunerativas indicadas en el pto. I, con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de las escalas que por el presente se acuerdan.

V. Compromisos que asumen las partes:

Las partes asumen el compromiso de conformar, a partir del mes de marzo de 2006, una Comisión especial a efectos de proceder a la revisión y adecuación de los códigos salariales y las categorías profesionales establecidas en el Conv. Colect. de Trab. 401/05, con especial pedido del sector empresarial de analizar el caso de la camarera en establecimientos educacionales. Asimismo, en dicha Comisión se procederá a analizar la situación salarial del sector y cualquier otra circunstancia que tienda a una mejora y modernización del cuerpo convencional.

Se acuerda que dicha Comisión conste de cinco miembros por cada una de las partes, pudiendo nombrar asesores y técnicos para su colaboración en los temas a debatir.

El sector empresarial nombra y comunica en este acto a la parte sindical los integrantes propuestos para dicha Comisión, a saber: Rubén Melul, María Porcellini, Daniel Salvetti, Jorge Pietranera y Angel Luis Sebastián.

El sector sindical nombra y comunica en este acto a la parte empresaria a los integrantes propuestos para dicha Comisión, a saber: Osvaldo Ismael Figallo, Juan José Bordes, José González, Francisco Grasso y Susana Alvarez.

Se deja constancia de que los nombrados podrán ser modificados por decisión de cada parte debidamente notificada a la otra.

Los lugares de reunión serán dispuestos por acuerdo de partes en domicilio a designar, ya sea en la sede empresarial y/o en la sede sindical, informando al Ministerio de sus resultados, para en su caso su respectiva homologación.

Expresamente las partes solicitan al Ministerio la debida homologación del presente acuerdo.

Siendo las 18:40 horas se da por finalizado el acto, previa lectura y ratificación de los comparecientes por ante mí, que certifico.

Dra. Silvia Squire de Puig Moreno, subdirectora nacional de Relaciones del Trabajo – M.T.E. y S.S.

RESOLUCION S.T. 590/05
Buenos Aires, 29 de diciembre de 2005
B.O.: 9/2/06

VISTO el Expte. 1.072.061/03 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; las Leyes 14.250 (t.o. en 2004); 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias; y 25.877; y

CONSIDERANDO:

Que a fs. 236/240 del Expte. 1.072.061/03 obra el acuerdo celebrado por la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina y la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios, conforme lo dispuesto en la Ley 14.250, de Negociación Colectiva (t.o. en 2004).

Que bajo dicho acuerdo las precitadas partes acordaron condiciones salariales conforme surge de los términos y contenido del texto pactado.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la Cámara signataria

y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el acuerdo alcanzado se procederá a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio a fin de dar cumplimiento a lo prescripto en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

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

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado acuerdo.

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

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

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO
RESUELVE:

Artículo 1 – Declárase homologado el acuerdo celebrado por la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina y la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios obrante a fs. 236/240 del Expte. 1.072.061/03.

Artículo 2 – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho, de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el acuerdo obrante a fs. 236/240 del Expte. 1.072.061/03.

Artículo 3 – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Artículo 4 – Gírese al Departamento de Relaciones Laborales Nº 1 para la notificación a las partes signatarias y procédase a la guarda del presente legajo. Cumplido, pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.) a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad con lo establecido en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias.

Artículo 5 – Hágase saber que, en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del acuerdo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

Artículo 6 – De forma.

Dra. Noemí Rial, secretaria de Trabajo.

Expte. 1.072.061/03

Buenos Aires, 4 de enero de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Res. S.T. 590/05 se ha tomado razón del acuerdo obrante a fs. 236/240 del expediente de referencia, quedando registrado con el número 19/06.

Valeria Andrea Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Depto. Coordinación – D.N.R.T.

Buenos Aires, 9 de mayo de 2006
B.O.: 14/11/06

VISTO el Expte. 1.072.061/03 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; las Leyes 14.250 (t.o. en 2004), 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, y 25.877; y

CONSIDERANDO:

Que a fs. 236/240 del expediente citado "ut supra" obra el acuerdo celebrado entre la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina y la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios, en los términos de la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

Que el acuerdo mencionado se encuentra homologado bajo Res. S.T. 590, de fecha 29 de diciembre de 2005, y registrado con el número 19/06, obrante a fs. 243/245.

Que, por su parte, el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias le impone al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la obligación de fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

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

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres el importe promedio mensual resultante del cálculo descripto "ut supra".

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

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley de Negociación Colectiva 14.250 (t.o. en 2004).

Que por lo expuesto corresponde dictar el pertinente acto administrativo, sin perjuicio de lo establecido en el art. 8 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004), en cuanto a la no afectación de las condiciones más favorables a los trabajadores que se hayan estipulado en los respectivos contratos individuales de trabajo.

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

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO
RESUELVE:

Artículo 1 – Fíjase, conforme lo establecido en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976), con vigencia desde el 1 de diciembre de 2005, el importe promedio "general" de las remuneraciones en la suma de ochocientos noventa pesos con ocho centavos (\$ 890,08) y el tope indemnizatorio en la suma de dos mil seiscientos setenta pesos con veintiséis centavos (\$ 2.670,26); con vigencia desde el 1 de diciembre de 2005, el importe promedio de las remuneraciones para "zona fría 20%" en la suma de mil cincuenta y un pesos con noventa y dos centavos (\$ 1.051,92) y el tope indemnizatorio en la suma de tres mil ciento cincuenta y cinco pesos con setenta y cinco centavos (\$ 3.155,75); con vigencia desde el 1 de diciembre de 2005, el importe promedio de las remuneraciones para "zona descampada 30%" en la suma de mil ciento treinta y dos pesos con ochenta y tres centavos (\$ 1.132,83) y el tope indemnizatorio en la suma de tres mil trescientos noventa y ocho pesos con cincuenta centavos (\$ 3.398,50). Con respecto al "Sector público/estatal" se establece, con vigencia desde el 1 de enero de 2006, el importe promedio "general" de las remuneraciones en la suma de mil noventa y ocho pesos con siete centavos (\$ 1.098,07) y el tope indemnizatorio en la suma de tres mil doscientos noventa y cuatro pesos con veintiún centavos (\$ 3.294,21); con vigencia desde el 1 de enero de 2006, el importe promedio de las remuneraciones para "zona fría 20%" en la suma de mil doscientos noventa y siete pesos con setenta y dos centavos (\$ 1.297,72) y el tope indemnizatorio en la suma de tres mil ochocientos noventa y tres pesos con dieciséis centavos (\$ 3.893,16); con vigencia desde el 1 de enero de 2006, el importe promedio de las remuneraciones para "zona descampada 30%" en la suma de mil trescientos noventa y siete pesos con cincuenta y cuatro centavos (\$ 1.397,54) y el tope indemnizatorio en la suma de cuatro mil ciento noventa y dos pesos con sesenta y tres centavos (\$ 4.192,63). Con respecto al "Sector prestatario en empresas privadas" se establece, con vigencia desde el 1 de enero de 2006, el importe promedio "general" de las remuneraciones en la suma de mil ciento sesenta y dos pesos con sesenta y seis centavos (\$ 1.162,66) y el tope indemnizatorio en la suma de tres mil cuatrocientos ochenta y siete pesos con noventa y nueve centavos (\$ 3.487,99); con vigencia desde el 1 de enero de 2006, el importe promedio de las remuneraciones para "zona fría 20%" en la

suma de mil trescientos setenta y cuatro pesos con seis centavos (\$ 1.374,06) y el tope indemnizatorio en la suma de cuatro mil ciento veintidós pesos con diecisiete centavos (\$ 4.122,17); con vigencia desde el 1 de enero de 2006, el importe promedio de las remuneraciones para "zona descampada 30%" en la suma de mil cuatrocientos setenta y nueve pesos con setenta y cinco centavos (\$ 1.479,75) y el tope indemnizatorio en la suma de cuatro mil cuatrocientos treinta y nueve pesos con veintiséis centavo (\$ 4.439,26), correspondiente al acuerdo homologado bajo Res. S.T. 590, de fecha 29 de diciembre de 2005, y registrado con el número 19/06, obrante a fs. 243/245.

Artículo 2 – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho, de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido ello, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el importe promedio de las remuneraciones y del tope indemnizatorio fijado bajo la presente resolución.

Artículo 3 – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Artículo 4 – Gírese al Departamento de Relaciones Laborales Nº 1 para la notificación a las partes signatarias; posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

Artículo 5 – Hágase saber que, en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación, de carácter gratuito, del importe promedio de las remuneraciones y del tope indemnizatorio correspondiente al acuerdo homologado bajo Res. S.T. 590, de fecha 29 de diciembre de 2005, y registrado con el Nº 19/06, obrante a fs. 243/245, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

Artículo 6 – De forma.

Expte. 1.072.061/03

Buenos Aires, 16 de mayo de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Res. S.T. 241/06 se ha tomado razón del tope indemnizatorio calculado en el expediente de referencia, quedando registrado con el número 237/06.

Valeria Andrea Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Depto. Coordinación – D.N.R.T.

ACUERDO 539/06
Buenos Aires, 28 de julio de 2006
Fuente: circular de la repartición

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, siendo las 15 horas del 28 de julio de 2006, se reúnen: en representación de la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA), en su condición de dirigentes y miembros paritarios, los señores/as José Luis Barrionuevo, Osvaldo Ismael Figallo, Susana Alvarez, Norma Bogado, Francisco José Grasso, Raúl Ernesto González, Juan José Bordes, Sergio Parla y Armando Rivera, con el patrocinio letrado del doctor Jorge Natalio Mordacci; y por la otra, en representación de la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios (CACyR), los señores/as María Porcellini, Juan Carlos Stupp, Gerardo Bartolomé Noval, Jorge Santiago Bancho, Angel Luis, Miguel Lombría y Rubén Alberto Forastiero, con el patrocinio letrado de la doctora Alejandra Beatriz Vitali.

A. Las partes ratifican las negociaciones paritarias en el ámbito del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación como método excluyente para la fijación de los salarios y remuneraciones de los trabajadores de la actividad.

B. Las partes, por las particulares situaciones existentes en la contratación de los servicios de los concesionarios según el carácter público o privado que revistan los concedentes, ratifican la necesidad, establecida en el acuerdo celebrado el 19 de diciembre de 2005, de mantener transitoriamente la división de las escalas salariales entre el personal de las empresas que prestan servicios en establecimientos públicos nacionales, provinciales y municipales, y el personal de las empresas que prestan servicios en el ámbito de las empresas privadas.

C. En atención a lo expuesto las partes han arribado a un acuerdo de recomposición salarial, de aplicación progresiva y diferencial, con vigencia a partir del 1 de agosto de 2006, consistente en adicionales transitorios no remunerativos a partir de las fechas indicadas en cada caso, para cada categoría profesional, de aplicación progresiva, sobre los cuales se abonarán únicamente los aportes y contribuciones de obra social, rubros convencionales dispuestos en el Conv. Colect. de Trab. 401/05 (seguro de vida y sepelio y fondo convencional

ordinario) y cuota sindical.

Dichos adicionales se detallarán por separado en los recibos de haberes, con la denominación "adicional transitorio no remunerativo", sin incorporación a los básicos de convenio, los que se liquidarán conforme la última grilla salarial homologada.

D. Concesionarios en establecimientos públicos nacionales, provinciales y municipales:

Según la planilla que se adjunta como Anexo 1 y se tiene aquí por reproducida.

E. Concesionarios en empresas privadas:

Según la planilla que se adjunta como Anexo 2 y se tiene aquí por reproducida.

F. Los adicionales fijados en ambos anexos para el mes de marzo de 2007 y dicho mes en adelante tendrán carácter remuneratorio, con todos los aportes provisionales, sociales y convencionales, sin incorporación a los básicos de convenio de cada categoría, bajo la denominación en el recibo de haberes de "Acuerdo 28/7/06".

Las partes se comprometen a reunirse en marzo de 2007 a los fines de tratar la posibilidad de incorporar a las remuneraciones del personal, a partir del mes de abril de 2007, un ajuste del dos coma cincuenta y dos por ciento (2,52%) y del dos coma sesenta y seis por ciento (2,66%), respectivamente, sobre los salarios básicos de ambas escalas, con la intención de compensar la conversión que se produce en los haberes de marzo de 2007, de la suma transitoria no remunerativa a remunerativa.

Los adicionales fijados por el convenio colectivo de trabajo vigente se liquidan sobre los básicos de convenio, no siendo aplicables al adicional transitorio establecido en el presente acuerdo, tanto cuando el mismo tenga carácter no remunerativo como cuando adquiera el carácter de remuneratorio.

G. Las partes firmantes, atento al acuerdo salarial arribado que comprende la expectativa inflacionaria del corriente año, se comprometen, durante el lapso que comprende la reestructuración salarial y hasta el mes de marzo de 2007, inclusive, a mantener la debida armonía y paz social entre la entidad sindical y la representación empresaria y sus asociadas, y a reunirse posteriormente al período involucrado, a efectos de analizar la evolución y la situación laboral del sector. Sin perjuicio de ello, las partes son contestes y así se comprometen a que, en el caso de producirse en el período arriba indicado situaciones ajenas a la voluntad de las partes, o por hechos de príncipe que pudieran perjudicar el poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores del sector, se reunirán a tratar exclusivamente la recomposición salarial que pudiere corresponder.

H. La CACyR reitera en esta oportunidad que le brinda la reunión de las partes la existencia de una problemática particular que plantea el "ius variandi" del art. 66 del R.C.T., en las relaciones laborales de las empresas concesionarias con su personal, considerando las disposiciones contractuales que fijan los entes y empresas concedentes a los concesionarios, como asimismo que las concesionarias prestan servicios en múltiples lugares para distintos concedentes, siéndoles necesario una mayor flexibilidad en los traslados transitorios o permanentes del personal involucrado.

Ante ello, y sin apartarse del espíritu del R.C.T., las partes acuerdan reunirse dentro de los treinta días de la celebración del presente acuerdo y conformar una Comisión, con tres representantes de cada una, para estudiar el tema y tratar de encontrar una solución convencional, sin desmedro de los derechos individuales de los trabajadores del sector.

Atento a que el presente acuerdo salarial supera el plazo de vigencia estipulado en el Conv. Colect. de Trab. 401/05, las partes convienen en prorrogarlo hasta el 31 de marzo de 2007, ratificándolo en todos sus términos, que no hayan sido modificados por el presente acuerdo.

Las partes, de común acuerdo, ratifican expresamente el contenido del art. 5 del Conv. Colect. de Trab. 401/05, referido a la ultra actividad de las cláusulas normativas y obligacionales hasta tanto se suscriba y homologue una nueva convención colectiva de trabajo para el sector.

J. Absorción: los empleadores podrán absorber los incrementos que por medio del presente acuerdo se establecen, en los casos en que se abonaren o reconocieran a su personal salarios y/o beneficios a cuenta de futuros aumentos y/o adicional de empresa, con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de las escalas que por el presente se acuerdan. Así como también absorberán cualquier suma fija o variable que fije el Poder Ejecutivo nacional hasta marzo de 2007, inclusive.

K. Ambas partes manifiestan que elevarán el presente acuerdo al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social solicitando la debida homologación del presente convenio salarial y su incorporación a las normas del Conv. Colect. de Trab. 401/05.

Sin más, siendo las 17:30 horas, las partes, previa lectura y ratificación, firman al pie en señal de conformidad

cinco ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

Lic. Juliana Califa, secretaria de Conciliación – Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo – M.T.E. y S.S.

Acuerdo del 28 de julio de 2006

ANEXO 1

Concesionarios que prestan servicios en establecimientos públicos nacionales, provinciales y municipales

	Básico	Adicional transitorio no remunerativo	Básico + no remunerativo
Cód. salarial	CCT Mar./06	Ago./06	Total Ago./06
1	\$ 850,00	\$ 42,50	\$ 892,50
2	\$ 892,50	\$ 44,62	\$ 937,12
3	\$ 937,13	\$ 46,86	\$ 983,99
4	\$ 993,35	\$ 49,67	\$ 1.043,02
5	\$ 1.052,95	\$ 52,65	\$ 1.105,60
6	\$ 1.263,54	\$ 63,18	\$ 1.326,72
Cód. salarial	CCT Mar./06	Set./06	Total Set./06
1	\$ 850,00	\$ 68,00	\$ 918,00
2	\$ 892,50	\$ 71,40	\$ 963,90
3	\$ 937,13	\$ 74,97	\$ 1.012,10
4	\$ 993,35	\$ 79,47	\$ 1.072,82
5	\$ 1.052,95	\$ 84,24	\$ 1.137,19
6	\$ 1.263,54	\$ 101,08	\$ 1.364,62
Cód. salarial	CCT Mar./06	Oct./06	Total Oct./06
1	\$ 850,00	\$ 93,50	\$ 943,50
2	\$ 892,50	\$ 98,17	\$ 990,67
3	\$ 937,13	\$ 103,08	\$ 1.040,21
4	\$ 993,35	\$ 109,27	\$ 1.102,62
5	\$ 1.052,95	\$ 115,82	\$ 1.168,77
6	\$ 1.263,54	\$ 138,99	\$ 1.402,53
Cód. salarial	CCT Mar./06	Nov./06	Total Nov./06
1	\$ 850,00	\$ 119,00	\$ 969,00
2	\$ 892,50	\$ 124,95	\$ 1.017,45
3	\$ 937,13	\$ 131,20	\$ 1.068,33
4	\$ 993,35	\$ 139,07	\$ 1.132,42
5	\$ 1.052,95	\$ 147,41	\$ 1.200,36
6	\$ 1.263,54	\$ 176,90	\$ 1.440,44
	Básico	Acuerdo del 28/7/06 Remunerativo	Básico + Remunerativo
Cód. salarial	CCT Mar./06	Mar./07	Total Mar./07
1	\$ 850,00	\$ 153,00	\$ 1.003,00

2	\$ 892,50	\$ 160,65	\$ 1.053,15
3	\$ 937,13	\$ 168,68	\$ 1.105,81
4	\$ 993,35	\$ 178,80	\$ 1.172,15
5	\$ 1.052,95	\$ 189,53	\$ 1.242,48
6	\$ 1.263,54	\$ 227,44	\$ 1.490,98

Acuerdo del 28 de julio de 2006

ANEXO 2

Concesionarios que prestan servicios en empresas privadas

	Básico	Adicional transitorio no remunerativo	Básico + no remunerativo
Cód. salarial	CCT Mar./06	Ago./06	Total Ago./06
1	\$ 900,00	\$ 45,00	\$ 945,00
2	\$ 945,00	\$ 47,25	\$ 992,25
3	\$ 992,25	\$ 49,61	\$ 1.041,86
4	\$ 1.051,79	\$ 52,59	\$ 1.104,38
5	\$ 1.114,89	\$ 55,74	\$ 1.170,63
6	\$ 1.337,87	\$ 66,89	\$ 1.404,76
Cód. salarial	CCT Mar./06	Set./06	Total Set./06
1	\$ 900,00	\$ 72,00	\$ 972,00
2	\$ 945,00	\$ 75,60	\$ 1.020,60
3	\$ 992,25	\$ 79,38	\$ 1.071,63
4	\$ 1.051,79	\$ 84,14	\$ 1.135,93
5	\$ 1.114,89	\$ 89,19	\$ 1.204,08
6	\$ 1.337,87	\$ 107,03	\$ 1.444,90
Cód. salarial	CCT Mar./06	Oct./06	Total Oct./06
1	\$ 900,00	\$ 99,00	\$ 999,00
2	\$ 945,00	\$ 103,95	\$ 1.048,95
3	\$ 992,25	\$ 109,15	\$ 1.101,40
4	\$ 1.051,79	\$ 115,70	\$ 1.167,49
5	\$ 1.114,89	\$ 122,64	\$ 1.237,53
6	\$ 1.337,87	\$ 147,17	\$ 1.485,04
Cód. salarial	CCT Mar./06	Nov./06	Total Nov./06
1	\$ 900,00	\$ 126,00	\$ 1.026,00
2	\$ 945,00	\$ 132,30	\$ 1.077,30
3	\$ 992,25	\$ 138,91	\$ 1.131,16
4	\$ 1.051,79	\$ 147,25	\$ 1.199,04
5	\$ 1.114,89	\$ 156,08	\$ 1.270,97
6	\$ 1.337,87	\$ 187,30	\$ 1.525,17
	Básico	Acuerdo del 28/7/06	Básico +

		Remunerativo	Remunerativo
Cód. salarial	CCT Mar./06	Mar./07	Total Mar./07
1	\$ 900,00	\$ 171,00	\$ 1.071,00
2	\$ 945,00	\$ 179,55	\$ 1.124,55
3	\$ 992,25	\$ 188,53	\$ 1.180,78
4	\$ 1.051,79	\$ 199,84	\$ 1.251,63
5	\$ 1.114,89	\$ 211,83	\$ 1.326,72
6	\$ 1.337,87	\$ 254,20	\$ 1.592,07

RESOLUCION S.T. 545/06
Buenos Aires, 23 de agosto de 2006
Fuente: circular de la repartición

VISTOS: el Expte. 1.166.026/06 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; las Leyes 14.250 (t.o. en 2004), 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias, y 25.877; y

CONSIDERANDO:

Que a fs. 62/67 del Expte. 1.166.026/06 obra el acuerdo celebrado por la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina y la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios, conforme lo dispuesto en la Ley 14.250, de Negociación Colectiva (t.o. en 2004).

Que bajo dicho acuerdo las precitadas partes acordaron una recomposición salarial de aplicación progresiva, con vigencia a partir del 1 de agosto de 2006, en el marco del Conv. Colect. de Trab. 401/05, conforme surge de los términos y contenido del texto.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la parte empresaria signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el acuerdo alcanzado se procederá a elaborar, por intermedio de la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.), el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescripto en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

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

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado acuerdo.

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

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

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO
RESUELVE:

Artículo 1 – Declárase homologado el acuerdo celebrado por la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina y la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios, que luce a fs. 62/67 del Expte. 1.166.026/06.

Artículo 2 – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho, de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el acuerdo obrante a fs. 62/67 del Expte. 1.166.026/06.

Artículo 3 – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Artículo 4 – Gírese al Departamento Control de Gestión para la notificación a las partes signatarias. Cumplido, pase a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (U.T.I.L.) a fin de elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan, y de conformidad con lo establecido en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias. Posteriormente, procédase a la guarda del presente legajo juntamente con el Conv. Colect. de Trab. 401/05.

Artículo 5 – Hágase saber que, en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación del acuerdo homologado y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

Artículo 6 – De forma.

Dra. Noemí Rial, secretaria de Trabajo.

Es copia fiel.

Telésforo Luna, jefe Departamento Despacho – M.T.E. y S.S.

Expte. 1.166.026/06

Buenos Aires, 28 de agosto de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Res. S.T. 545/06 se ha tomado razón del acuerdo obrante a fs. 62/67 del expediente de referencia, quedando registrado con el número 539/06.

Valeria A. Valetti, Registro Convenios Colectivos de Trabajo, Depto. Coordinación – D.N.R.T.

RESOLUCION S.T. 899/06
Buenos Aires, 6 de diciembre de 2006
B.O.: 30/1/07

Registro Nº 840/06

VISTOS: el Expte. 1.166.026/06 del registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social; las Leyes 14.250 (t.o. en 2004), 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias y 25.877; y

CONSIDERANDO:

Que a fs. 62/67 del Expediente citado "ut supra" obra el acuerdo celebrado entre la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina y la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios, en los términos de la Ley 14.250 (t.o. en 2004).

Que el acuerdo mencionado se encuentra homologado bajo Res. S.T. 545, de fecha 23 de agosto de 2006, y registrado con el número 539/06, obrante a fs. 82/84.

Que, por su parte, el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976) y sus modificatorias le impone al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la obligación de fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

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

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por tres el importe promedio mensual resultante del cálculo descripto "ut supra".

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

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la Ley de Negociación Colectiva 14.250 (t.o. en 2004).

Que por lo expuesto corresponde dictar el pertinente acto administrativo, sin perjuicio de lo establecido en el art. 8 de la Ley 14.250 (t.o. en 2004), en cuanto a la no afectación de las condiciones más favorables a los trabajadores que se hayan estipulado en los respectivos contratos individuales de trabajo.

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

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO
RESUELVE:

Artículo 1 – Fíjese, conforme lo establecido en el art. 245 de la Ley 20.744 (t.o. en 1976), para empresas que prestan servicios en establecimientos públicos nacionales, provinciales y municipales, con vigencia desde el 1 de marzo de 2007, el importe promedio “general” de las remuneraciones en la suma de mil doscientos noventa cinco pesos con setenta y dos centavos (\$ 1.295,72) y el tope indemnizatorio en la suma de tres mil ochocientos ochenta y siete pesos con dieciséis centavos (\$ 3.887,16); para la zona fría, el importe promedio de las remuneraciones en la suma de mil quinientos treinta y un pesos con treinta y un centavos (\$ 1.531,31) y el tope indemnizatorio en la suma de cuatro mil quinientos noventa y tres pesos con noventa y dos centavos (\$ 4.593,92); para la zona descampada, el importe promedio de las remuneraciones en la suma de mil seiscientos cuarenta y nueve pesos con diez centavos (\$ 1.649,10) y el tope indemnizatorio en la suma de cuatro mil novecientos cuarenta y siete pesos con treinta centavos (\$ 4.947,30). Para concesionarios que prestan servicios en empresas privadas, con vigencia desde el 1 de marzo de 2007, el importe promedio “general” de las remuneraciones en la suma de mil trescientos ochenta y tres pesos con cincuenta y siete centavos (\$ 1.383,57) y el tope indemnizatorio en la suma de cuatro mil ciento cincuenta pesos con setenta y un centavos (\$ 4.150,71); para la zona fría, el importe promedio de las remuneraciones en la suma de mil seiscientos treinta y cinco pesos con trece centavos (\$ 1.635,13) y el tope indemnizatorio en la suma de cuatro mil novecientos cinco pesos con treinta y nueve centavos (\$ 4.905,39); para la zona descampada, el importe promedio de las remuneraciones en la suma de mil setecientos sesenta pesos con noventa y un centavos (\$ 1.760,91) y el tope indemnizatorio en la suma de cinco mil doscientos ochenta y dos pesos con setenta y tres centavos (\$ 5.282,73), correspondientes al acuerdo homologado bajo Res. S.T. 545, de fecha 23 de agosto de 2006 y registrado con el número 539/06, obrante a fs. 82/84.

Artículo 2 – Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho, de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación.

Cumplido ello, pase a la Dirección Nacional del Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el importe promedio de las remuneraciones y del tope indemnizatorio fijado bajo la presente resolución.

Artículo 3 – Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Artículo 4 – Gírese al Departamento Control de Gestión para la notificación a las partes signatarias: posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

Artículo 5 – Hágase saber que, en el supuesto de que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuita del importe promedio de las remuneraciones y del tope indemnizatorio correspondiente al acuerdo homologado bajo Res. S.T. 545, de fecha 23 de agosto de 2006 y registrado con el número 539/06, obrante a fs. 82/84, las partes deberán proceder de acuerdo con lo establecido en el art. 5 de la Ley 14.250.

Artículo 6 – De forma.

Dra. Noemí Rial, secretaria de Trabajo.

Expte. 1.166.026/06

Buenos Aires, 12 de diciembre de 2006

De conformidad con lo ordenado en la Res. S.T. 899/06 se ha tomado razón del tope indemnizatorio calculado en el expediente de referencia, quedando registrado con el N° 840/06.

ACUERDO 1.138/07 - Adicional transitorio no remunerativo. Incorporación de nueva categoría. Escala salarial a partir del 1/7/07

RESOLUCION S.T. 1.049/07 - Homologa el Acuerdo 1.138/07 del 28/8/07

RESOLUCION S.T. 1.111/07 - Aclaratoria. Vigencia de los acuerdos homologados por Res. S.T. 1.049/07

ACUERDO 858/08 - Concedentes privados. Escala salarial a partir del 1/6/08 y 1/7/08. Asignación extraordinaria no remunerativa. Contribución especial solidaria

ACUERDO 859/08 - Concedentes públicos. Escala salarial a partir del 1/7/08. Contribución especial solidaria

RESOLUCION S.T. 1.198/08 - Homologa los Acuerdos 858/08 del 11/6/08 y 859/08 del 14/7/08

RESOLUCION S.T. 1.437/08 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/6/08 y 1/7/08

ACUERDO 743/09 - Concedentes privados. Adicionales remunerativos. Escala salarial a partir del 1/6/09 y 1/4/10. Asignación extraordinaria no remunerativa

ACUERDO 744/09 - Concedentes públicos. Escala salarial a partir del 1/6/09 y 1/7/09. Contribución solidaria

RESOLUCION S.T. 855/09 - Homologa los Acuerdos 743/09 y 744/09 del 23/6/09

ACUERDO 1.260/10 - Modificaciones al convenio

ACUERDO 1.261/10 - Concedentes privados. Asignación extraordinaria no remunerativa por única vez en junio de 2010. Adicional remunerativo a partir de julio y hasta diciembre de 2010. Escala salarial a partir del 1/1/11. Contribución solidaria. Prórroga del convenio hasta abril de 2011

ACUERDO 1.262/10 - Concedentes públicos. Asignación no remunerativa en julio, agosto y setiembre de 2010. Adicional remunerativo en octubre, noviembre y diciembre de 2010 y enero y febrero de 2011. Escala salarial a partir del 1/3/11 y 1/4/11. Asignación extraordinaria por única vez en febrero de 2011. Contribución especial extraordinaria. Contribución solidaria. Prórroga del convenio hasta el 31/12/11

RESOLUCION S.T. 1.205/10 - Homologa los Acuerdos 1.260/10, 1.261/10 y 1.262/10 del 2/6/10, 8/6/10 y 15/7/10, respectivamente

RESOLUCION S.T. 1.519/10 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/7/10, 1/10/10, 1/1/11, 1/3/11 y 1/4/11

ACUERDO 967/11 - Modificaciones al convenio

ACUERDO 968/11 - Concedentes privados. Asignación no remunerativa en 1/5/11. Contribución especial extraordinaria. Contribución solidaria. Escala salarial a partir del 1/4/12

ACUERDO 969/11 - Concedentes públicos. Asignación no remunerativa de junio a agosto de 2011, de setiembre a diciembre de 2011 y de enero a abril de 2012. Contribución especial extraordinaria. Asignación extraordinaria no remunerativa por única vez en febrero de 2012. Contribución solidaria

RESOLUCION S.T. 805/11 - Homologa los Acuerdos 967/11, 968/11 y 969/11 del 16/5/11 y 8/6/11, respectivamente

RESOLUCION S.T. 1.105/11 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/4/12 y 1/5/12

ACUERDO 1.099/12 - Concedentes privados. Asignación no remunerativa en junio de 2012. Contribución especial de asistencia social a OSUTHGRA

ACUERDO 1.100/12 - Concedentes públicos. Asignación no remunerativa en junio de 2012. Contribución especial de asistencia social a OSUTHGRA. Modificaciones al convenio

RESOLUCION S.T. 1.381/12 - Homologa los Acuerdos 1.099/12 y 1.100/12 del 22/8/12

DISPOSICION D.N.R.R.T. 41/13 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/8/12 y 1/12/12

ACUERDO 45/13 - Concedentes privados. Adicional no remunerativo en enero, febrero, marzo y abril de 2013. Contribución especial de asistencia social. Contribución solidaria

ACUERDO 46/13 - Concedentes públicos. Adicional no remunerativo en enero, febrero, marzo y abril de 2013. Contribución especial de asistencia social. Contribución solidaria

RESOLUCION S.T. 2.104/12 - Homologa los Acuerdos 45/13 y 46/13 del 2/10/12

DISPOSICION D.N.R.R.T. 41/13 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/1/13, 1/3/13, 1/4/13 y 1/5/13

ACUERDO 725/13 - Concedentes públicos y privados. Escala salarial a partir del 1/6/13, 1/10/13, 1/3/14 y 1/5/14. Asignación no remunerativa a partir de junio de 2013 y en marzo de 2014. Contribución especial a OSUTHGRA. Contribución solidaria

RESOLUCION S.T. 827/13 - Homologa el Acuerdo 725/13 del 15/6/13

ACUERDO 1.237/14 - Concedentes públicos y privados. Empresas de catering. Escala salarial a partir del 1/6/14, 1/10/14 y 1/1/15. Colaboración empresarial. Modificaciones al convenio

ACUERDO 1.238/14 - Concedentes públicos y privados. Comedores. Escala salarial a partir del 1/6/14, 1/10/14 y 1/1/15. Modificaciones al convenio

RESOLUCION S.T. 1.485/14 - Homologa los Acuerdos 1.237/14 y 1.238/14 del 10/6/14 y 6/6/14, respectivamente

RESOLUCION S.T. 1.804/14 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/6/14, 1/10/14 y 1/1/15

ACUERDO 915/15 - Concedentes públicos y privados. Empresas de catering. Escala salarial a partir del 1/6/15, 1/11/15 y 1/3/16. Contribución solidaria

ACUERDO 916/15 - Concedentes públicos y privados. Comedores. Escala salarial a partir del 1/6/15, 1/11/15 y 1/3/16. Contribución solidaria

RESOLUCION S.T. 1.117/15 - Homologa los Acuerdos 915/15 y 916/15 del 10/6/15 y 11/6/15, respectivamente

RESOLUCION S.T. 1.365/15 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/7/15, 1/11/15 y 1/3/16

ACUERDO 440/16 - Concedentes públicos y privados. Escala salarial a partir del 1/6/16, 1/7/16, 1/1/17 y 1/3/17. Contribución solidaria

ACUERDO 441/16 - Concedentes públicos y privados. Escala salarial a partir del 1/6/16, 1/7/16, 1/1/17 y 1/3/17. Contribución solidaria

RESOLUCION Ss.R.L. 408/16 - Homologa los Acuerdos 440/16 del 12/5/16 y 441/16 del 11/5/16

RESOLUCION S.T. 418/16 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/7/16, 1/1/17 y 1/3/17

ACUERDO 410/17 - Concedentes públicos y privados. Asignación no remunerativa en enero de 2016

RESOLUCION Ss.R.L. 93/17 - Homologa el Acuerdo 410/17 del 19/12/16

ACUERDO 411/17 - Concedentes públicos y privados. Empresas de catering. Asignación no remunerativa en enero de 2016

RESOLUCION Ss.R.L. 94/17 - Homologa el Acuerdo 411/17 del 20/12/16

ACUERDO 900/17 - Concedentes públicos y privados. Escala salarial a partir del 1/4/18. Modificaciones al convenio

RESOLUCION S.T. 762/17 - Homologa el Acuerdo 900/17 del 24/5/17

DISPOSICION D.N.R.R.T. 48/18 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/5/17, 1/9/17 y 1/4/18.

ACUERDO 911/17 - Concedentes públicos y privados. Escala salarial a partir del 1/6/17 y 1/4/18. Contribución extraordinaria en julio y agosto de 2017 y enero y febrero de 2018. Contribución solidaria. Modificaciones al convenio

RESOLUCION S.T. 774/17 - Homologa el Acuerdo 911/17 del 11/5/17

DISPOSICION D.N.R.R.T. 35/18 - Topes indemnizatorios y promedio de remuneraciones a partir del 1/5/17, 1/9/17 y 1/4/18

ACUERDO 912/18 - Gratificación extraordinaria por única vez de carácter no remunerativo en junio y julio de 2018. Adicional remunerativo desde agosto hasta marzo de 2019. Escala salarial a partir del 1/4/19. Contribución solidaria

ACUERDO 913/18 - Gratificación extraordinaria por única vez de carácter no remunerativo en junio y julio de 2018. Adicional remunerativo desde agosto hasta marzo de 2019. Escala salarial a partir del 1/4/19. Contribución solidaria

RESOLUCION S.T. 32/18* - Homologa los Acuerdos 912/18 y 913/18 del 1/8/18

ACUERDO 482/19 - Concedentes públicos y privados. Adicional remunerativo. Escala salarial a partir del 1/4/19

RESOLUCION S.T. 103/19 - Homologa el Acuerdo 482/19 del 21/11/18

ACUERDo 771/19 - Comedores privados. Adicional remunerativo desde el 1/11/18

RESOLUCION S.T. 244/19 - Homologa el Acuerdo 771/19 del 27/11/18

ACUERDO 1.080/19 - Concedentes públicos y privados. Escala salarial a partir del 1/4/19

RESOLUCION S.T. 617/19 - Homologa el Acuerdo 1.080/19 del 27/3/19

ACUERDO 1.089/19 - Concedentes públicos y privados. Empresas de catering. Escala salarial a partir del 1/4/19

RESOLUCION S.T. 605/19 - Homologa el Acuerdo 1.089/19 del 28/3/19

ACUERDO 1.292/19 - Concedentes públicos y privados. Empresas de catering. Escala salarial a partir del 1/7/19, 1/10/19, 1/2/20 y 1/4/20

RESOLUCION S.T. 769/19 - Homologa el Acuerdo 1.292/19 del 28/3/19

ACUERDO 1.291/19 - Concedentes públicos y privados. Concesionarios y refrigerios. Escala salarial a partir del 1/7/19 y 1/4/20

RESOLUCION S.T. 770/19 - Homologa el Acuerdo 1.291/19 del 27/3/19