

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO POR EMPRESA

**UTHGRA - VINCULACION S.A.- SATRINCHA S.A - CAFONE S.A-MARQUISAS S.A-
MANGUINHOS S.A.-ITAYAI S.A-LARANGEIRA S.A-ELIOT KEY S.A.**

ARTÍCULO 1º: LUGAR Y FECHA:

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 24 días del mes de febrero de 2016 -

ARTÍCULO 2: PARTES INTERVINIENTES:

Por el Sector Empresario Horacio Fabián Aiello, Presidente de Vinculación S.A.; Irma Alicia Busse, Presidente de Satrincha S.A, Catalino Perez, Presidente de Cafone S.A., Roberto Martinez Presidente de Marquisas S.A.; Rosa Leiva. Presidente de Manguinhos S.A., Ruben Lopez, Presidente de Itayai S.A.; Andrea Muñoz Presidente de Larangeira S.A. y Carmen Lina Lima Presidente de Eliot Key S.A. (en adelante LAS EMPRESAS); por el Sector Sindical la UNION DE TRABAJADORES DEL TURISMO HOTELEROS Y GASTRONÓMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (U.T.H.G.R.A.), representada en este acto por su Secretario General, Sr. JOSE LUIS BARRIONUEVO, Secretario de Finanzas Sr. NORBERTO LATORRE, Secretario Gremial Sr. JUAN JOSE BORDES; Secretario Administrativo Sr. ENRIQUE WILLIAM ALTIER y los paritarios designados, DOMINGO BRUNO, ALVARO OCIEL ESCALANTE, SUSANA ALVAREZ y LAURA SASSPRIZA

ARTÍCULO 3º ORDEN DE PRELACIÓN DE LAS NORMAS APLICABLES:

Las partes acuerdan que la actividad gastronómica desarrolladas por LAS EMPRESAS por cuenta propia así como los trabajadores afectados a esta actividad se rige por el presente Convenio de Empresa que genera condiciones mas favorables al trabajador y en lo no previsto por el Convenio Colectivo de Trabajo 389/04 aplicable a la actividad hotelero gastronómico del cual las empresas mencionadas son parte por la explotación que realizan -

ARTÍCULO 4º: ACTIVIDAD REGULADA:

La actividad de LAS EMPRESAS se encuentra encuadrada en lo dispuesto en la cláusula Quinta del CCT 389/04 y en particular consiste, en venta y servicio de comidas y bebidas, servicios de restaurantes y cantinas sin espectáculo en los establecimientos denominados "LA PAROLACCIA" y "LA BISTECCA"; cuya marca y características de la explotación comercial se encuentra bajo su exclusiva titularidad

Para el supuesto e hipotético caso que LAS EMPRESAS cedan o transfieran, sus derechos sobre la explotaciones deben dejar constancia del presente Acuerdo para su integra aplicación por los continuadores, cesionarios o nuevos franquiciantes estableciendo dicha obligatoriedad o condición en lo instrumentos correspondientes.

[Vertical column of handwritten signatures on the left side of the page]

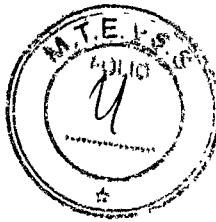
[Vertical column of handwritten signatures on the right side of the page]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature or stamp on the bottom right corner]



Atento que la actividad que desarrollan la firma LAS EMPRESAS. se encuentra incluida dentro del ámbito material de aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo 389/04 suscripto entre la UTHGRA y la FEDERACION EMPRESARIA HOTELERO GASTRONÓMICA DE LA REPUBLICA ARGENTINA (FEHGRA), en todo lo no previsto en el presente se continuara aplicando las normas del mismo. En consecuencia a lo expuesto las partes acuerdan que los establecimientos denominados "LA PAROLACCIA" y "LA BISTECCA" quedan comprendidos dentro de la Categoría "B" del CCT 389/04.-

ARTÍCULO 5°: AMBITO DE APLICACION:

En todo el territorio del país en donde la empresa LAS EMPRESAS desarrollen sus servicios gastronómicos de expendio de bebidas y comidas a través de los establecimientos comerciales denominados "LA PAROLACCIA" y "LA BISTECCA" o similar de su propiedad.-

ARTÍCULO 6°: PERIODO DE VIGENCIA:

La presente convención colectiva regirá por un periodo de tres (3) años a partir del 01 de abril de 2016. Durante ese lapso de vigencia las partes intervinientes podrán pactar modificaciones, supresiones e inclusiones que respondan a necesidades de la empresa y de los trabajadores, siendo obligatorias para las partes sin perjuicios de la debida homologación o registración por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Ambas partes se comprometen a reunirse con noventa (90) días de antelación al vencimiento del plazo mencionado, con el fin de analizar y acordar los cambios que las mismas pudieren proponer.

Hasta tanto no se alcance dicho objetivo, seguirá rigiendo íntegramente la presente convención y los acuerdos que hubieren celebrado UTHGRA y LAS EMPRESAS durante su vigencia en base al principio de la ultractividad prevista en la ley.

Las partes acuerdan que, teniendo en cuenta la evolución de la situación económica nacional, y a fin de una mejor administración y aplicación de la presente convención, efectuaran reuniones periódicas a efectos de evaluar la actualidad del contenido de las cláusulas económicas.

CAPITULO 1°. CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 7°. REPRESENTACION:

De acuerdo a las personerías invocadas y acreditadas, las partes se reconocen recíprocamente como únicas entidades representativas de los trabajadores y de la empleadora perteneciente a las actividades que se detallan más adelante en esta convención colectiva de trabajo según lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 8°. AMBITO TERRITORIAL:

Rosalia...

[Signature]

Yama Alicia Busse

[Large handwritten signature]

[Large handwritten signature]



El presente convenio será de aplicación a todo el personal de LAS EMPRESAS en los establecimientos existentes denominados "LA PAROLACCIA" y "LA BISTECCA" o en aquellos que se habiliten en el futuro en cualquier parte del territorio nacional bajo la misma denominación y modalidad, ya sea que sean explotados por la firma arriba mencionada o por cualquier otra a la cual se le haya otorgado la representación o franquicia de las marcas arriba indicadas.

ARTÍCULO 9°: EXCLUSION DE DISPOSICIONES DE OTROS CONVENIOS.

Quedan expresamente excluidas de este convención todas las disposiciones emergentes de cualquier otra normativa convencional que no se encuentren expresamente incluidas en el CCT 389/04 y/o en el presente.

ARTÍCULO 10°: REMISION A LAS LEYES GENERALES:

Las condiciones de trabajo y las relaciones entre la Empresa y su personal o con sus representantes que no se encuentren contempladas en el presente convenio, o en el Convenio Colectivo de la actividad 389/04 al cual pertenece la actividad de la parte empleadora, serán regidas por lo establecido en leyes, decretos y otras disposiciones vigentes sobre la materia en forma supletoria, sin afectación en cuanto a la presente jerarquización con el principio de la norma mas favorable al trabajador ya las normas de orden público inderogables por acuerdos de partes.-

ARTÍCULO 11°: PERSONAL EXCLUIDO:

Las partes acuerdan que quedan excluidos del presente convenio aquellos trabajadores dependientes de LAS EMPRESAS que se desempeñen cumpliendo funciones jerárquicas de Dirección o Supervision

Asimismo estarán excluidos los empleados de empresas proveedoras, que no correspondan a las actividades normales, habituales y específicas de LAS EMPRESAS a saber: construcción, modificación y mantenimiento de obras civiles, servicios de limpieza y mantenimiento, seguridad provistos por terceros; servicios médicos y enfermería.

La Empresa deberá notificar al sindicato en forma semestral la nomina del personal excluido con indicación del cargo y función.

ARTÍCULO 12°: COMISION DE SEGUIMIENTO DEL CONVENIO, INTERPRETACION Y AUTORREGULACION:

12.1 Las partes reafirman la importancia reciproca de mantener la mayor armonía en las relaciones laborales y en los lugares de trabajo, permitiendo así atender las exigencias de los clientes, con el propósito de asegurar el proceso de producción y servicio, el mantenimiento de la fuente de trabajo y el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la claridad de la normativa que las regula y la continuidad y mejora de los procesos productivos.

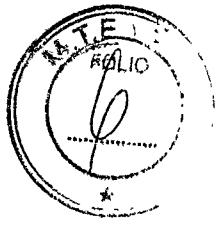
12.2. Con la finalidad de concretar el objetivo antes referido, se acuerda crear una Comisión de Seguimiento del Convenio, Interpretación y Autorregulación, la

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles on the right margin]

[Handwritten signatures and scribbles on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]



que constituye el mayor nivel de dialogo entre LAS EMPRESAS y UTHGRA y estará integrada por los suscriptores del presente convenio. Ambas partes podrán recurrir, para resolver aquellas cuestiones que por su naturaleza requieran una evaluación técnica o profesional, a la asistencia y asesoramiento de un profesional en la materia por cada una de las partes, al momento de tratar el tema específico.

12.3 Serán facultades v objetivos de esta Comisión:

a Aclarar el contenido del convenio colectiva ante un eventual diferendo interpretativo, adquiriendo tango convencional el pronunciamiento que de la misma emane.

b Considerar con carácter excepcional los diferendos que puedan suscitarse entre las partes, con motivo de la convención colectiva o por cualquier causa inherente a las relaciones laborales colectivas, procurando componerlos adecuadamente, en un marco de colaboración, buena fe y ayuda mutua:

c. Fomentar el respeto, cooperación y progreso, tanto de la Empresa como de los trabajadores que se desenvuelven en ella, así como examinar con espíritu constructivo temas relacionados con asuntos que involucren a la Empresa, a su personal y al Sindicato, tales como;

c.1 Causas económicas de carácter general o sectorial o regional, que puedan afectar el nivel de empleo y la evolución de las relaciones laborales.-

d Evaluar los asuntos vinculados a la Salud, Seguridad e Higiene. Prevención de Accidentes en el Trabajo y Mejora del Ambiente Laboral -

12.4 Información

En el marco del presente convenio colectivo de trabajo, las partes podrán requerirse información reciproca, solo vinculada a la satisfacción de los objetivos pactados en esta Convención.

12.5 Confidencialidad

Queda establecido que la información que se comparta en el seno de esta Comisión, no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido. El desarrollo de las reuniones quedara asentado en actas, entregándose a cada miembro una copia de la misma conforme a las pautas reglamentarias que la propia Comisión se de para su funcionamiento.

12.6 Modificación Adecuación. Toda modificación o adecuación del presente convenio que se acuerde deberá ser indefectiblemente sometida a la homologación de la autoridad administrativa competente.-

12.7 - Niveles de Negociación. Las partes, a los fines prácticos y diligentes, podrán establecer niveles de negociaciones. Todo acuerdo que se celebre en la medida que modifique el presente convenio deberá ser indefectiblemente sometido a consideración y ratificación de los signatarios del convenio y

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

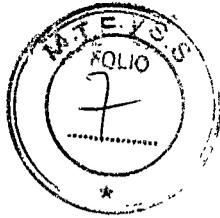
[Handwritten signature on the right margin]

[Large handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



posterior homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.-

ARTÍCULO 13°: PAZ SOCIAL

Las partes acuerdan, como mutuo objetivo, el mantener armoniosas y ordenadas relaciones, con el fin de preservar la paz social y de evitar que se susciten hechos que pudieran derivar en situaciones de conflictividad.

En aras de dicho objetivo y sin que implique renunciar a los derechos que les competen, las partes declaran su firme determinación de realizar los mayores esfuerzos tendientes a que no se interrumpa la continuidad de los servicios y a que no se afecten los niveles de empleo, buscando resolver los conflictos que pudieran surgir y que fueren susceptibles de afectar el normal desarrollo de las actividades, mediante la efectiva utilización de todos los recursos de diálogo, negociación y autorregulación.

CAPITULO II: CATEGORÍAS Y FUNCIONES

ARTÍCULO 14°: APRENDIZ

Serán aquellos trabajadores que iniciaran una relación de empleo en establecimientos de la actividad, con posterioridad a la entrada en vigencia del presente CCT, y que en cualquier sector de la empresa sean asignados a la prestación de tareas o funciones que requieran para su realización un nivel básico de habilidades y concernientes técnicos, teóricos, prácticos o experiencia. La creación de este nivel inicial, tiene y reconoce como objetivo prioritario incentivar el incremento en el nivel de empleo de la actividad fomentando y facilitando la formación de postulantes a la actividad en el marco de la relación laboral. El periodo por el cual un trabajador podrá ser categorizado como APRENDIZ, será de un máximo de 6 (seis) meses, dentro de los cuales como máximo los primeros tres serán el periodo de prueba en los términos del artículo 92 bis de la LCT, no pudiendo utilizarse esta categoría en los contratos de temporada. Los Aprendices no podrán superar, por establecimiento, en su cantidad al 20% (veinte por ciento) del total de la dotación de la empresa.

Los aprendices devengarán durante ese lapso el SALARIO BÁSICO que correspondiera en virtud de la tabla establecida en el artículo 15, y únicamente el ADICIONAL POR COMPLEMENTO DE SERVICIO - art. 27.1.2- y el ADICIONAL POR ALIMENTACION, conforme lo dispuesto en el art. 27.1.6, sin generar derecho al cobro de los restantes adicionales comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo.

ARTÍCULO 15°: CATEGORÍAS PROFESIONALES Y BÁSICOS SALARIALES

En el Anexo 1 se detallan las categorías profesionales y los básicos salariales.

Se deja constancia que los salarios básicos indicados, en el Anexo 1, para cada categoría profesional se corresponden con los oportunamente negociados y homologados para el Convenio Colectivo de Trabajo 389/04, -Sector Capital Federal y Gran Buenos Aires- y que no incluyen las sumas remuneratorias y no

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles on the right margin]

[Handwritten signature: Rosa Elena]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Yerna Alicia Buste]

remuneratorias que se encuentren pactadas en la última negociación salarial dispuesta en Expte 1 669.097/15 y homologado por Resolución ST 1088/15 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación con fecha 7 de agosto de 2015, las cuales se abonan por separado en los recibos de haberes.

Los básicos indicados en cada caso, se actualizarán en cuanto a sus porcentajes y formas de pago, conforme las negociaciones paritarias generales entre la UTHGRA y la FEHGRA dentro del marco del CCT 389/04, sin perjuicio de las modificaciones o ampliaciones que los firmantes del presente convenio de empresa deseen realizar en cada caso particular.-

15 1 - Funciones; Especialidades v Reglamentación de Tareas

AUXILIAR DE COCINA Realiza tareas de limpieza generales en el sector de cocina. Asimismo abastece y prepara el sector para el despacho. Asiste al ayudante de cocina.

LAVAVAJILLA. Es el encargado de lavar las copas, pocillos, platos, cubiertos, platinas, bandejas, sartenes, recipientes rejillas, etc Debiendo tener limpio su sector

PASTERO MINUTERO: Es el encargado de preparar los platos denominados minutas y pastas

EMPLEADO DE LIMPIEZA. Realiza todas las tareas generales de limpieza y todos los movimientos de muebles, artefactos y bultos, en los establecimientos gastronómicos.

REPOSITOR: Su función principal es el control de calidad de los productos que se despachan en la "Expo Fría" Repone la exhibición de productos fríos

RECIBIDOR Su función principal es recepcionar y controlar la mercadería que entregan los proveedores. También se encarga de estibar y ordenar los productos recibidos, así como de mantener el orden en la cámara de fríos y los depósitos de secos

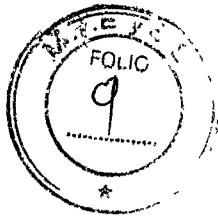
AYUDANTE DE COCINA, DE PARRILLA, DE PASTAS: Colabora en la preparación de las comidas, no así en su cocción Se encarga de lavar vegetales y pastas Prepara ensaladas y postres.

ENSALADERO - FIAMBRERO: Es su responsabilidad, preparar ensaladas y entradas frías de acuerdo con las normas de calidad y tiempo establecido, manteniendo el área limpia y en buenas condiciones sanitarias.

PASTERO MOSTRADOR Es el que trabaja detrás del mostrador y despacha al público. Su función consiste en preparar las distintas especialidades del sector solicitados por el cliente en el mostrador respetando los tiempos establecidos para el despacho. Además realiza las tareas de producción y limpieza asignada de acuerdo con las normas de calidad y tiempo establecidos

PIZZERO MOSTRADOR. Es el que trabaja detrás del mostrador y despacha al público. Su función consiste en preparar las distintas especialidades del sector solicitados por el cliente en el mostrador respetando los tiempos establecidos para el despacho. Además realiza las

[Handwritten signature] *[Handwritten signature]* Yerna Alicia Busse



tareas de producción y limpieza asignada de acuerdo con las normas de calidad y tiempo establecidos.

SUSHI MAN MOSTRADOR: Es el que trabaja detrás del mostrador y despacha al público. Su función consiste en preparar las distintas especialidades del sector solicitados por el cliente en el mostrador respetando los tiempos establecidos para el despacho. Además realiza las tareas de producción y limpieza asignada de acuerdo con las normas de calidad y tiempo establecidos

PARRILLERO. Es el responsable de cocinar todos los productos asados de acuerdo con las normas de calidad y tiempos de cocción establecidos, manteniendo el lugar de trabajo limpio y en buenas condiciones

JEFE DE BRIGADA Es el responsable del funcionamiento de la cocina y tiene a su cargo la confección del menú de toda la brigada de la cocina bajo su dirección, incluidas gambuzas y demás elementos para la cocina.

JEFE DE PARTIDA O COCINERO: Es el encargado de las distintas especialidades gastronómicas, la integración de las partidas está condicionada a las especialidades que figuran en el menú y al número de plazas de cada establecimiento en determinadas especialidades gastronómicas.

RECEPCIONISTA. Se encarga de la organización general del salón. Maneja la lista de espera y evacua dudas sobre la demora estipulada. Atiende el teléfono para servir necesidades de los clientes y del establecimiento. Es de su responsabilidad la limpieza y el orden general del local.

ASISTENTE EN RECEPCION: Su función principal es recibir al cliente, y presentar a quien acompañara al mismo a la mesa. Es de su responsabilidad la limpieza y orden del sector donde se desempeña.

MAITRE Actúa bajo la supervisión del Maitre principal, donde lo hubiere, realizando las tareas asignadas conforme a lo detallado para el sector. Es el responsable de supervisar al personal de mozos y comises y verificar el cumplimiento de las comandas por la cocina.

MOZO. Es de su incumbencia la preparación de la llamada "mise en place" o de su lugar de trabajo, donde atiende al público en el servicio de comedores y bebidas.

COMIS Es el auxiliar del mozo, debe retirar las comidas de la línea de despacho y llevarlas a la mesa. Deshace las mesas. Es de su responsabilidad la limpieza de las mismas y su preparación.

RUNNER Se encarga de la preparación, limpieza y orden del salón, así como traslado de comandas a las mesas

MOZO DE MOSTRADOR Es el que trabaja detrás del mostrador y despacha al público que consume en el mostrador; se encarga de cargar las heladeras tantas veces como el consumo lo exija, clasifica la botellería por orden y prepara la mercadería para el despacho; hace la limpieza de la sección y trabaja indistintamente en reciprocas colaboraciones y la parte relacionada con las mercaderías que se despachan en el mostrador y los envases vacíos. Tiene a su

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Large handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signature: Rosa...

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Irma Alicia Buse]



cargo múltiples tareas como ser: venta al público, estación de helados, despacho de café y bebidas. Es de su responsabilidad la limpieza y el orden general del establecimiento.

BARMAN Es el empleado que prepara cócteles y sirve bebidas en la barra.

COCTELERO. Es el empleado que sirve bebidas y cocteles en los mostradores para ser servidos al público y en las mesas por el mozo.

VALET PARKING: Es el encargado de recibir, estacionar y entregar los vehículos de los clientes.

EMPLEADO PRINCIPAL ADMINISTRATIVO Es el responsable de cumplir y/o hacer cumplir funciones determinadas bajo su responsabilidad (cuenta corriente, costos y control, compras, ventas, control, depósito, cajeros principales, personal de procesamiento de datos y actividades similares). Principalmente se lo conoce y/o identifica como Administrativo de Local.

EMPLEADO ADMINISTRATIVO: Se considera empleado administrativo a los trabajadores con conocimientos específicos y determinados de la administración general

AUXILIAR ADMINISTRATIVO Son auxiliares de administración aquellos trabajadores de tareas generales básicas y de primer orden dentro de la oficina, ayudantes de tramites internos; telefonistas; archivistas.

EMPLEADO DE MANTENIMIENTO GRAL.. Es el responsable de la conservación y mantenimiento del establecimiento y sus instalaciones y maquinarias.

ARTÍCULO 16° FUNCIONALIDAD:

La enumeración y descripción de las Secciones, funciones y categorías desarrolladas en el presente convenio tienen carácter enunciativo.

Teniendo en cuenta la actividad gastronómica de la Empresa, está en el ejercicio de su poder de dirección y organización, podía distribuir las tareas de modo tal que puedan resultar funciones que abarquen a más de una de las mencionadas, toda vez que el establecimiento puede estar organizado en diferentes modalidades en función de los servicios que proporcionen, ello de acuerdo a las necesidades de la empresa y particularidades de cada sección.

El trabajo se caracteriza por la funcionalidad de los empleados la que no podrá ser ejercida irrazonablemente ni causar perjuicio material y/o moral al trabajador, y deberá atender, en su aplicación, a la especialidad técnica para la cual han sido capacitados los trabajadores

ARTÍCULO 17° COBERTURA DE LAS AUSENCIAS INCORPORACIONES, VACANTES Y ASCENSOS

[Vertical column of handwritten signatures on the left margin]

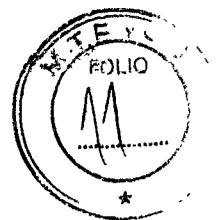
[Vertical column of handwritten signatures on the right margin]

[Large handwritten signature on the right side]

[Handwritten signature: J. J. Rosalben]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature: Yonadicia Buse]



171 - La ausencia temporaria de uno o más operarios será cubierta de conformidad con las pautas establecidas en la legislación vigente y lo dispuesto en el Art N° 102 del CCT 389/04.

A los efectos de la incorporación y selección de personal, las partes acuerdan respetar los principios de capacidad, idoneidad y condiciones específicas de los puestos a cubrir, debiendo los postulantes cumplir y aprobar los test que, a tales efectos, la empresa requiera

En caso de que se produzcan vacantes, y a los efectos de la selección e incorporación del personal, las partes acuerdan respetar los principios de capacidad, idoneidad y condiciones específicas de los puestos a cubrir - La Empresa seleccionara el mejor candidata según sus antecedentes y exámenes de capacidad.-

CAPITULO III - LICENCIAS. FERIADOS. OTROS BENEFICIOS

ARTÍCULO 18° LICENCIA ANUAL ORDINARIA

La extensión y época de otorgamiento de las vacaciones anuales del personal comprendido en el presente convenio, se regirá por la Ley de Contrato de Trabajo, por este Convenio Colectivo de Trabajo y por lo que disponga la autoridad de aplicación, debiendo en todos los casos -y tal como la normativa lo establecieran las mismas pagadas con anticipación.

En todos los casos dicha escala será incrementada en un (1) días.

- a) De quince (15) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda los cinco (5) años
- b) De veintidós (22) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor a cinco (5) años no exceda los diez (10) años
- c) De veintinueve días (29) corridos cuando la antigüedad siendo mayor a diez (10) días no exceda los de veinte (20) años.
- d) De treinta y seis (36) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años

Las partes acuerdan que, dadas las características propias de la demanda del servicio que no permite afectar sustancialmente las dotaciones durante la temporada estival, los empleadores podrán otorgar la licencia anual ordinaria a los trabajadores durante el periodo comprendido entre el 1° de Enero y el 31 de Diciembre de cada año Ello en virtud de presentar la actividad las características de excepción previstas en el segundo párrafo del Art 154 de la Ley de Contrato de Trabajo

A tales fines, la EMPRESA solicitara a comienzo de cada año la autorización administrativa de acuerdo a las prescripciones del citado texto legal. Se conviene que uno de cada tres periodos de vacaciones debe ser otorgado para su goce en época de verano

Cuando un matrimonio se desempeñe al servicio de la empresa, las vacaciones deben otorgarse en forma conjunta y simultanea si así se solicita, siempre que no afecte notoriamente el normal desenvolvimiento de la tarea.

Las vacaciones deben ser notificadas con no menos de (45) cuarenta y cinco días de anticipación

En todos los casos, la notificación se hará en forma individual, haciendo constar en la misma el a que correspondan y la cantidad de días.

ARTÍCULO 19° LICENCIAS ESPECIALES CON GOCE DE HABERES:

Las partes acuerdan adherir a la L.C.T. con referencia al capítulo de licencias especiales con las modificaciones y complementos que aquí se establecen. El personal dispondrá de las siguientes licencias extraordinarias con goce integro de sueldo siempre que medie un preaviso fehaciente a la empresa, en los siguientes casos

1. Por matrimonio del trabajador: 10 días
2. Por trámites pre-matrimoniales: 1 día.
3. Por fallecimiento de cónyuge, o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, de hijos o de padres: 5 días
4. Por fallecimiento de hermano: 2 días.
5. Por nacimiento de hijos: 4 días
6. Por nacimiento múltiple: 5 días.
7. Por mudanza: 1 día.
8. Por nacimiento con síndrome de Down: La trabajadora tendrá los beneficios previstos en la Ley 24716, para lo cual deberá cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma
9. Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria, o universitaria, hasta dos (2) días corridos por examen con un máximo de 10 (diez) días en el año calendario, debiendo acreditar fehacientemente la causa invocada.
10. Por enfermedad grave e internación hospitalaria (conjuntamente) de hijo, cónyuge o conviviente y/o padres, que convivan con el trabajador y que se encuentren a su cargo, siempre y cuando estuviera debidamente acreditada por autoridad de nosocomio, cuando no hubiera quien pudiera atender al enfermo en la contingencia: hasta treinta (30) días de licencia pagos por año calendario

Los 30 días se computarán como límite máximo para todos los casos de internación por enfermedad grave que pudiera presentarse en el año calendario. En estos casos, el trabajador deberá facilitar los medios para que la Empresa efectúe las verificaciones pertinentes que justifiquen el otorgamiento de la citada licencia, la

Rosalba

[Handwritten signature]

Yerna Alicia Busse

[Large handwritten signature on the left margin]

[Large handwritten signature on the right margin]

que tendrá lugar cuando LAS EMPRESAS encuentre debidamente justificada la causa invocada.

Todos los días determinados para las licencias serán corridos. Las licencias a que refiere el presente artículo serán pagas, y el salario se calculara con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155 de la L.C.T

En caso de la licencia por matrimonio, la misma se podrá acumular al periodo ordinario de vacaciones, coma así también se podrán incrementar o acumular con los francos -

ARTÍCULO 20. FERIADOS NACIONALES Y DÍAS NO LABORABLES:

Los días feriados nacionales son aquellos que la legislación vigente determina Los feriados nacionales efectivamente trabajados serán abonados con un recargo del 100% (cien por ciento).

20.1 - Día del Gremio.

Se ratifica como día del TRABAJADOR HOTELERO GASTRONÓMICO el 02 de Agosto de cada año, el que será considerado coma día laborable, teniendo las empresas la facultad de no trabajar.

En caso de que las empresas decidieran desarrollar actividades en esa jornada por causas que hacen a la índole de la explotación gastronómica, la misma deberá o retribuir los trabajadores convocados con un adicional consistente en el pago del salario correspondiente a ese día, con más un recargo equivalente al 100% de dicho valor

ARTÍCULO 21° ROPA DE TRABAJO

La Empresa proveerá para use del personal y sin cargo, la ropa de trabajo necesaria que consistirá en dos uniformes por año, los que se le entregarán al trabajador en una única vez - Los empleados pertenecientes al sector cocina, recibirán tres uniformes por año -

La provisión de ropa se efectuara al menos una vez al año, o con una frecuencia menor siempre que resulte necesario para mantener la buena imagen del trabajador dentro de la empresa o cuando por la tarea misma que el dependiente desempeña la ropa sufra un mayor desgaste

Será obligación de los trabajadores el buen uso de la prenda otorgada por la Empresa. En oportunidad de la extinción de la relación laboral, por cualquier causa en que esta se produjera, el trabajador tiene obligación de reintegrar el vestuario objeto del presente artículo, el mismo día de la extinción y en óptimas condiciones de conservación, salvo el desgaste natural producto del uso

ARTÍCULO 22° TRASLADOS TRANSITORIOS Y DEFINITIVOS DE PERSONAL

Las situaciones de traslado que contempla el presente, ya sean en forma transitoria o definitiva, deberá contar previamente con el consentimiento expreso del

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Large handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



empleado. Dicho consentimiento deberá prestarse al momento del inicio de la relación laboral y en la ficha de ingreso. Para las relaciones de trabajo vigentes a la fecha de entrada en vigencia del presente, el trabajador deberá prestar su consentimiento por escrito al momento del traspaso.-

Ante el inicio de una relación afectiva entre dos empleados, es facultad del empleador ordenar el traslado de unos de los mismos a otra de las sucursales - Lo mismo ocurre en el caso de matrimonio o concubinato -

ARTTCULO 23° DESCANSOS -

El régimen de descansos y francos se ajustara a las normas vigentes y a las particularidades de la actividad y a las contempladas en el presente convenio colectivo de trabajo, y especialmente, la sección en la que el trabajador este comprendido Los descansos y francos serán programados por la empresa.-

CAPITULO HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.-

ARTÍCULO 24 ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.-

24 1- Todo trabajador comprendido en el presente convenio, que sufriera un accidente de trabajo o enfermedad profesional, estará amparado - a todos los efectos legales por la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24 557 y sus modificatorias.

24 2- Cuando el trabajador jubilado por causas de accidente de trabajo dejara de percibir la asignación por incapacidad o la misma fuere reducida en su manta en razón de haber declarado la autoridad competente la desaparición total o parcial de su incapacidad, la Empresa lo reincorporare en una categoría de puesto y escala salarial que concuerde con su estado fisico Para el supuesto que la empresa no cuente con un_ puesto de trabajo adecuado a las nuevas condiciones físicas del trabajador lo Indemnizara con un monto equivalente a las sumas previstas en el artículo 245 del regimen de contrato de trabajo en virtud de la antigüedad que poseia el trabajador al momento de separarse de la empresa por incapacidad -

ARTÍCULO 25 SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Ambas partes destacan coma axioma insustituible la filosofía de la protección a la de la salud y de la integridad psicofísica de los trabajadores amparados por la presente convención, orientando claramente los principios y métodos de la ciencia y técnica moderna a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales - Para afrontar y dar cumplimiento a dichos requerimientos la empresa cuenta con un servicio de Seguridad e Higiene y Bromatología. Las partes se comprometen a respetar y cumplir las normas, procedimientos establecidos por los responsables en la materia

CAPITULO V° - REGIMEN SALARIAL ADICIONALES

ARTÍCULO 26° REGIMEN SALARIAL. COMPOSICION DEL SALARIO,, LIQUIDACION DE HABERES -

26 1- Rubrcs y/o Adicionales v las Bonificaciones: Con carácter general el salario de los Empleaas estara compuesto por los siguientes conceptos,

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Large handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signature]
Rosa Alicia

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Yenny Alicia Buse



rubros, bonificaciones o adicionales, los que se percibieren en las condiciones y términos que en cada caso se establece y por los importes o porcentajes o unidades de medida que se establecieron en las respectivas planillas anexas:

26 1 1 - Salario Básico. Estará constituido por una suma fija para cada Categoría Profesional de cada una de las Secciones El mismo se encuentra conformado y actualizado conforme las negociaciones paritarias que celebra el sector sindical (UTHGRA) con la Cámara integrante (FEHGRA), firmante del CCT 389/04 que incluye a la empresa LAS EMPRESAS., con lo cual su adecuación se realizara conforme dicho marco normativo -

26 1 2 - Adicional por Complemento de Servicios: Tendrá derecho al mismo todo dependiente hotelero gastronómico encuadrado en el presente, cualquiera sea su función o nivel Su monto será equivalente al 12% sobre el importe equivalente al salario básica correspondiente a la categoría de revista del trabajador. Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente Adicional por Complemento de Servicios, estarán constituidos unicamente 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 por empresa.-

26 1 3 - Bonificación por Antigüedad

Se abonara un adicional por antigüedad en la forma que se establece en el artículo 113, del CCT 389/04 Esta bonificación se aplicara a partir del primer día del mes en el que se cumple el aniversario,-

26 1 4 - Adicional por Presentismo El adicional par presentismo constituye una bonificación porcentual del 10% (diez por ciento) que se determinará tomando como base el salario básica.- Este adicional se establece para todos los trabajadores que realicen la jornada completa mensualizada demostrando puntualidad y asistencia perfecta en el trabajo, de modo de que ello contribuya a lograr los objetivos esbozados en el presente convenio -

Unicamente se consideraran como eximentes justificativas de ausencia a estos efectos, las producidas como consecuencia del goce de las vacaciones anuales ordinarias, de las licencias contempladas en el artículo 158 de la L.C.T. y en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, de la realización de exámenes médicos periódicos obligatorios -Ley 24 557. Toda otra ausencia en que se incurriera aunque fuera ocasionada por enfermedad, accidente, suspensiones disciplinarias, suspensión o demora de servicios de transporte público, etc , será computada como inasistencia a los efectos del reconocimiento del presente adicional.

26 1.5 Plus por presentismo Trimestral:

Para acceder a este plus el empleado/a deberá contar con asistencia perfecta, entendiéndose por tal, haber percibido en el trimestre el 100% (ciento por ciento) del adicional establecido en el punto 26 1.4. Durante los trimestres enero/febrero/marzo; abril/mayo/junio, julio/agosto/septiembre y

Yerna Alicia Busse



octubre/noviembre/diciembre, dependiendo del periodo de liquidación correspondiente y según lo establecido en el punto 26 2.-

Este rubro estará constituido por un 10% (diez por ciento) del salario básico del trabajador.-

26 1.6 Adicional por Alimentacion:

Las partes, en razón de la propia naturaleza y objeto de la actividad, consideran procedente reconocer a los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo, el derecho a acceder a alimentarse en la sede del empleador conforme las siguientes modalidades y condiciones:

La Empresa podrá dar cumplimiento a este adicional -beneficio social no remuneratorio- en especie, mediante la entrega al trabajador de un almuerzo o cena segan el turno completo de trabajo en que se desempeñe; o bien a su opción reconocerle el beneficio mediante el pago de un adicional salarial equivalente al 10% (diez por ciento) del salario básico convencional correspondiente al módulo y categoría de revista del trabajador

En caso de ausencias, al trabajador se le reducirá proporcionalmente el adicional por el tiempo que estuvo ausente, a excepción de que estas correspondieran a feriados, vacaciones, licencias especiales otorgadas por ley o por la presente Convención Colectiva de Trabajo

26 1.7 Adicional por Zona Las partes convienen que, en consonancia con lo aplicable a los establecimientos gastronómicos comprendidos en el CCT 389/04 y que se encuentran ubicados en jurisdicción de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los partidos de Avellaneda, Lanús, Lomás de Zamora, Almirante Brown, Presidente Peron. San Vicente, Quilmes, Florencio Varela, Berazategui, La Plata, Berisso, Ensenada, Magdalena, Coronel Brandsen, Punta Indio, Ezeiza, Esteban Echeverría Cañuela, Morón, Merlo, Moreno, Hurlingham, Ituzaingo, La Matanza, Tres de Febrero, José C Paz, San Miguel, San Martín, Pilar Malvinas Argentinas, Vicente López, San Isidro, San Fernando, Tigre, Escobar, Exaltación de la Cruz, Campana y Zárate abonar a los trabajadores comprendidos en este convenio un adicional del 6% (seis por ciento) sobre los salarios básicos de cada categoría de revista

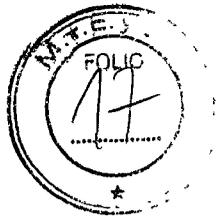
26 2 - Liquidación El salario, compuesto por todos los rubros o adicionales que en cada caso correspondan y por los importes o pautas que se establecen en las respectivas planillas salariales anexas, se liquidará por periodos mensuales -

A efectos de la determinación del salario mensual, se considerarán las novedades comprendidas entre el día 1 al último día del mes al que se refiere la liquidación correspondiente Entendiéndose por novedades aquellas que generan conceptos de liquidación (tales como días por enfermedad, ausencias con o sin aviso horas extras, etc)

26 3- Pago y Liquidación del Sueldo Anual Complementario La empresa a solicitud del trabajador y de acuerdo a su situación financiera, podrá abonar

Rosario

Yema Alicia Basse



anticipos -a cuenta del sueldo anual complementario En tales casos, al finalizar los meses de junio y diciembre de cada año se efectuara el ajuste, si correspondiere, de manera que las sumas abonadas en concepto de anticipo en cada semestre sea igual a la que hubiera correspondido abonar de conformidad con lo dispuesto en la ley

ARTÍCULO 27° HORAS EXTRAORDINARIAS DE LABORES

Las horas extras, en los casos en que corresponda, se liquidarán en un todo de acuerdo con las normas laborales vigentes. Se establece que el ganancial horario se obtendrá tomando como base el divisor doscientos (200), más el 50% (cincuenta por ciento) o 100 % (ciento por ciento) de recargo por hora según corresponda -

ARTÍCULO 28° PROPINAS

Se prohíbe expresamente a todo el personal- dependiente comprendido en el presente convenio. a recibir "propinas". La eventual entrega de propinas por el cliente al trabajador será considerado un mero acto de liberalidad del primero, sin ninguna consecuencia, a ningún efecto, para la relación de empleo, y no originara derecho alguno a favor del trabajador, no formando parte del salario ni teniendo naturaleza remuneratoria, ni del empleador para aplicar sanciones disciplinarias -

CAPITULO VI RÉGIMEN DE JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 29° JORNADA LABORAL MODALIDAD DE TRABAJO. JORNADA LABORAL HORARIOS DE TRABAJO.

29 1 - Modalidad de Trabajo Dada la particularidad de la actividad gastronómica que se desarrolla en los establecimientos denominados "LAS EMPRESAS" de explotación de la firma "LAS EMPRESAS" y siendo un objetivo primordial y necesario la optimización en la utilización de las horas efectivamente trabajadas conjuntamente con la totalidad de los recursos disponibles, es necesario establecer una modalidad laboral que recepte las características distintivas de la actividad y la protección de los derechos de los trabajadores dependientes que prestan sus servicios

Por ello en atención al desarrollo laboral de la explotación, la cual se acrecienta en determinadas jornadas en forma habitual, y la conveniencia de contar con personal efectivo y fijo en la plantilla de la empleadora que realice labores en distintos horarios laborales, se establece de común acuerdo entre las partes fijar cuatro (4) esquemas de Jornadas de trabajo mensuales, conforme la cantidad de horas que el trabajador presta servicios a la empresa, a saber

MODULO 1 Hasta 190 horas mensuales, con una jornada tope semanal de 48 horas semanales

MODULO 2 Hasta 170 horas mensuales, con una jornada tope semanal de 42 horas semanales

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Large handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

MODULO 3 Hasta 160 horas mensuales, con una jornada tope semanal de 40 horas semanales

MODULO 4 Hasta 100 horas mensuales, con una jornada tope semanal de 25 horas semanales.

Cada trabajador al momento de ser contratado será ilustrado en que modulo prestará sus tareas, con lo cual conocerá la cantidad tope de horas mensuales en que desarrollara su labor y los días de trabajo.-

Queda estrictamente prohibida la movilidad de los trabajadores entre los distintos módulos -

29.2 Trabajo de Menores: Los menores comprendidos entre los 16 y 18 años de edad solo podrán laborar 36 horas semanales -

29.3 Jornada semanal de Trabajo: Atendiendo razones vinculadas a las necesidades operativas, las partes acuerdan que atento que el personal comprendido en el presente Convenio desarrolla sus actividades en establecimientos que se encuentran operando en forma continua todos los días, inclusive sábados, domingos y feriados la jornada de trabajo no podrá excederse las horas mensuales detalladas en el artículo precedente, dependiendo del modulo en que se encuentre encuadrado, quedando a cargo de la empresa la programación, distribución y/o cambio de las mismas

Cualesquiera que sea la ubicación del personal dependiente, deberá observarse el descanso mínima de 12 horas entre jornadas de trabajo y un descanso semanal compensatorio

A tal efecto las partes de común acuerdo y en beneficio operativo de la empresa y del trabajador, establecen que el descanso semanal de los trabajadores dependientes será, en forma alternada, de una semana con un (1) día de franco laboral, con una semana de dos (2) días de franco laboral. Ello además de los beneficios para ambas partes, implicara incrementar en su promedio el descanso semanal efectivo del trabajador

29.4 Pausas El personal comprendido en este Convenio y que labore en jornada continua, gozara de una interrupción o pausa en sus tareas, destinado a almuerzo, cena o refrigerio cuya extensión será fijada por el empleador y dependerá de las costumbres habituales en cada establecimiento no pudiendo ser menor a 45 (cuarenta y cinco) minutos por jornada.

El momento de la interrupción o pausa será determinado por la Empresa, no podrá afectar el normal funcionamiento de la operación y no se considerará integrante de la jornada laboral, ya sea que se cumplan dentro o fuera del establecimiento Dichas pausas deberán ser respetadas por el empleador, no encontrándose el trabajador a su disposición durante las mismos.

ARTÍCULO 30 PERSONAL A TIEMPO PARCIAL:

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles on the right margin]

Rosalia...

[Handwritten signature]

José María Buse

La duración de la jornada convencional reducida mensualizada es en todos los casos hasta 100 hs mensuales. En superior a ese tópico se considera al trabajador como de prestación completa encuadrable en los Modulos previstos en el artículo 29.1 salvo que se tratare de personal contratado bajo régimen de jornada mínima garantizada establecido en el art. 8.2 del CCT 389/04, de especifica aplicación al presente convenio colectivo

30.1 En todos los casos el trabajador tendrá derecho a la percepción de los pagos suplementarios legales y convencionales o los adicionales que le correspondan conforme el presente Convenio o el CCT 389/04.-

30.2 Los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial tendrán preferencia para la cobertura de vacantes similares con prestación de servicios en jornadas con extensión superior

CAPITULO VII BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 31° ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO Y ASÍGNACION, POR SERVICIO DE SEPELIO

Las partes manifiestan expresamente la aplicación a los trabajadores incluidos en presente convenio de los beneficios sociales establecidos en el CCT 389/04.

- a) Asignación por fallecimiento, para todo el personal incluido en el convenio y su grupo familiar primario, por un capital uniforme por persona.
- b) Asignación por servicio de sepelio, para todo el personal incluido en el convenio y su grupo familiar primario, de una suma fija actualizable periódicamente. Para la financiación del sistema de ambas asignaciones se establece un aporte a cargo del trabajador del uno (1) por ciento (%) y una contribución a cargo del empleador del uno (1) por ciento (%).

El pago del aporte y la contribución se realizara mediante depósito bancario, en la cuenta del BANCO NACION N° 44044/64 utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical U.H.T.G.R.A y dicho depósito deberá ser realizado hasta el 15 del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere las obligaciones.

ARTICULO 32° RETENCION DE APORTES SINDICALES Y CONTRIBUCION ESPECIAL

- a) LAS EMPRESAS actuarán como agente de retención de la cuota sindical del dos y medio por ciento (2,5%) conforme las leyes vigentes. A tal efecto EL SINDICATO comunicara las listas del personal afiliado al que deba efectuarse dichos descuentos con una anticipación de 10 diez hábiles a la finalización de cada mes
- b) En los términos de lo normado en el artículo 9°, segundo párrafo, de la Ley 14.250 (t o Dto N° 108/88), se establece una cuota de solidaridad por el plazo de veinticuatro (24) meses a partir de la aplicación del presente acuerdo, a cargo de los trabajadores y trabajadoras no afiliados a UTHGRA del dos por ciento (2%)

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles on the right margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



de su remuneración bruta total, con destino a financiar la acción gremial desplegada por la misma, la que redunda en beneficio de la totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo. La Empresa firmante de esta convención actuará como agente de retención de la contribución que aquí se trate, debiendo depositar los importes pertinentes a favor de UTHGRA en la cuenta que a tal efecto le indique el gremio para cada una de las seccionales correspondientes -

ARTÍCULO 33° FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO:

Tomando en consideración que la actividad aquí reglamentada entre LAS EMPRESAS y UTHGRA, refiere expresamente a los servicios de gastronomía y que ellas se encuentra representada por la Cámara que aglutina a dicha actividad FEHGRA, corresponde incluir en el presente convenio la Contribución Empresarial dispuesta en el artículo VIGESIMO CUARTO del CCT 389/04 que impone el pago de un dos por ciento mensual (2%) calculado sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones de ley, por el personal incluido en el presente Acuerdo

El pago de la contribución se hace mediante depósito bancario, en la cuenta del BANCO NACION N° 4440/68, utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical U.H.T.G.R.A. y 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.

ARTÍCULO 34° OBRA SOCIAL

El virtud del ejercicio propio de la capacidad de representatividad laboral que registra la Organización hace que la Obra Social de alcance a los trabajadores comprendidos en este Convenio sea inexcusable e indiscutiblemente la Sindical O S U T H G R A (OBRA SOCIAL DE LA UNION DE TRABAJADORES DEL TURISMO HOTELEROS Y GASTRONÓMICOS de la REPUBLICA ARGENTINA), sin perjuicio del derecho de todos los trabajadores comprendidos del ejercicio de libre elección y opción de traspaso que prevé la legislación vigente.-

ARTÍCULO 35° COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD -

Asimismo, las partes en forma expresa destacan que los trabajadores que se desempeñan en las empresas, en virtud de la naturaleza de las responsabilidades desarrolladas a lo largo de la relación con las mismas tendrán oportunidad de acceder a información de carácter confidencial, estratégica y/o reservada, la que constituye propiedad material y/o intelectual de su empleador, o en su caso de las firmas clientes del mismo

Que tal información, entre otras posibles de similares o equivalentes características, comprenden

- a- esquemas de productos y servicios, especificaciones, diseños y aplicación de los mismos
- b- procesos de diseño, composición, tiempos y métodos,

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles on the right margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



c- procesos de desarrollo y ajuste relacionados con productos y servicios que se ofrecen a la venta o en desarrollo o investigación,

d.- Información técnica operativa, de mercado, capacitación, financiera y comercial relacionada con la empresa, los productos o servicios, sus clientes pasados, actuales y potenciales ,

e- cualquier otra información a la que acceda en relación a los productos, la actividad desarrollada por la empresa, y/o información proveniente de sus clientes

Ambas partes reconocen que la información detallada, constituye información confidencial en los términos establecidos en el art 1° de la Ley 24.766. En virtud de lo expuesto, los empleadores podrán requerir a los trabajadores la suscripción de un compromiso individual de confidencialidad de la información constituyendo la expresa prevención de confidencialidad requerida por el art 3° de la ley 24 766, a sus efectos, y comprometerse a:

- 1.- A mantener dicha información en forma confidencial, sin revelarla a terceros a ningún efecto, ya sean estas Empresas o particulares
- 2- A no revelar la información a otros dependientes o empleados de la empresa, salvo que la misma sea solicitada institucionalmente por la misma a través de funcionarios con mandato suficiente
- 3- A no publicar o revelar de cualquier forma información relacionada con la propiedad de la empresa
- 4- A no manipular en propio beneficio o de terceros la información mencionada
- 5- A reconocer que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones identificadas y comprendidas en su deber de confidencialidad lo hacen plenamente responsables ante la empresa y/o sus clientes, quienes podrán ejercer acciones legales en caso de configurarse los actos tipificados en los artículos 11 y 12 de la Lcy 24 766 -

ARTÍCULO 36° REPRESENTACION GREMIAL

Con sujeción a la totalidad de las disposiciones legales vigentes la representación empresarial reconoce a la Unión Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la Republica Argentina (UTHGRA) como único representante de los trabajado de la actividad a desempeñarse en sus establecimientos.

En tal sentido, el ejercicio de la representación de los trabajadores se realiza conforme las precisas pautas, competencias y modalidades establecidos en la Ley 23 551 y su reglamentación (Decreto 467/88).

ARTÍCULO 37° MANUALES DE EMPRESA-

Los empleados de LAS EMPRESAS deberán a su ingreso y/o durante el periodo de entrenamiento, leer y suscribir los formularios que hagan a las normas internas de la empresa, entregas de uniformes, condiciones de empleo, normas de use de los lockers, y de reglas para el cambia de turno, y/o los que en

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures and scribbles on the right margin]

Rosa Kebab

[Handwritten signature]

Yomelicia Busse

el futuro se agreguen.- Asimismo, junto con el Gerente de local: los empleados deberán leer el MANUAL DE POLITICA INTERNA y todas las normativas internas vigentes, las cuales deberán ser notificadas y firmadas -

ARTÍCULO 38° DOMICILIO DE LAS PARTES

Las partes constituyen domicilio legal en los siguientes lugares.

* UTHGRA constituye domicilio en Av. de mayo N° 930 de la Ciudad Autonoma de Buenos Aires.

* LAS EMPRESAS Constituyen domicilio en Av. Corrientes 1145, 7° "68" de la Ciudad Autonoma de Buenos Aires

. En dichos domicilios se practicaran todas las notificaciones, citaciones e intimaciones que las partes deberán cursarse

ARTICULO 39° DISPOSICION TRANSITORIA Ambas partes dejan constancia que el presente convenio en lo que respecta exclusivamente a su regimen de jornada laboral, modalidad de trabajo y horarios dispuesta en el Capitulo VI° ARTICULO 29 y 30, a fin de evitar violaciones a lo dispuesto en el art 66 de la LCT, regirá a partir de su entrada en vigencia para el personal que se incorpore a partir de dicha fecha, siendo opcional para aquellos trabajadores que se encuentran prestando servicios y con su expresa conformidad por escrito a adherirse a dicho régimen. De lo contrario continuara con el régimen laboral aplicable a la fecha -

ARTICULO 40° DISPOSICION TRANSITORIA: Las partes establecen que, dada la entrada en vigencia del presente convenio y habiendo acordado que los básicos de cada categoría profesional se establezcan conforme la grilla oportunamente negociada en la paritaria nacional entre la UTHGRA y la FEHGRA partes integrantes del CCT 389/04, disponer que los mismos sean los que en la negociación nacional han sido establecidos a partir del mes de mayo de 2016, con lo cual se adelanta su vigencia al 01 de abril de 2016

En consecuencia a lo expuesto y como beneficio a los trabajadores comprendidos por la vigencia y aplicación del nuevo convenio de empresa, se ha dispuesto la creación de un Adicional Extraordinario Remunerativo por única vez, consistente en una suma fija para cada categoría profesional y jornada laboral conforme al detalle que en Anexo I se acompaña, pagadero conjuntamente con los haberes del mes de Abril de 2016 denominado "Adicional Extraordinario Remunerativo Nuevo Convenio", que deberá constar en los recibos de haberes por separado y que no se incluye ni se incorpora a los básicos pactados ni reviste incidencia sobre los restantes adicionales dispuestos ni sobre las jornadas extraordinarias de labor

[Handwritten signatures on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

Rosario
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
Sonia Alicia Bussi



ANEXO I

SALARIOS BASICO CONVENIO EMPRESA

48 HS.

42 HS.

40 Hs

25 HS

		MODULOS			
		190	170	160	100
		BASICO	BASICO	BASICO	BASICO
A	EMPLEADO APRENDIZ	\$ 8.734	\$ 7.815	\$ 7.355	\$ 4.597
B	AUXILIAR DE COCINA LAVAVAJILLAS	\$ 9.080	\$ 8.124	\$ 7.646	\$ 4.779
	EMPLEADO DE LIMPIEZA REPOSITOR COMISE				
C	RECIBIDOR AUXILIAR ADMINISTRATIVO	\$ 9.641	\$ 8.626	\$ 8.119	\$ 5.074
	EMPLEADO DE MANTENIMIENTO GRAL.				
D	AYUDANTE DE COCINA, DE PARRILLA, DE PASTAS CAMARERO AUXILIAR	\$ 10.323	\$ 9.236	\$ 8.693	\$ 5.433
	MOZO MOSTRADOR SERVICE BARTENDER AYUDANTE BAR PRINCIPAL ASISTENTE RECEPCION				
E	PASTERO MINUTERO VALET PARKING	\$ 10.650	\$ 9.529	\$ 8.968	\$ 5.605
	COCKTELERO EMPLEADO ADMINISTRATIVO ENSALADERO - FIAMBRERO				
F	MOZO COCINERO	\$ 12.110	\$ 10.835	\$ 10.198	\$ 6.374
	PARRILLERO BARMAN JEFE DE PARTIDA MAITRE EMPLEADO PRINCIPAL ADMINISTRATIVO				
G	JEFE DE BRIGADA	\$ 13.454	\$ 12.038	\$ 11.330	\$ 7.081

Handwritten signatures and notes on the right side of the page.

Handwritten signature at the bottom left.

Trama Alicia Busse

Handwritten signature at the bottom right.



ANEXO II
 "Adicional Extraordinario Remunerativo Nuevo Convenio".

ARTICULO 40

NIVELES	CATEGORIAS	48 HS.	42 HS.	40 Hs	25 HS
		MODULOS			
		190 BASICO	170 BASICO	160 BASICO	100 BASICO
A	EMPLEADO APRENDIZ	\$ 409	\$ 366	\$ 345	\$ 216
B	AUXILIAR DE COCINA LAVAVAJILLAS EMPLEADO DE LIMPIEZA REPOSITOR COMISE	\$ 426	\$ 381	\$ 358	\$ 224
C	RECIBIDOR AUXILIAR ADMINISTRATIVO EMPLEADO DE MANTENIMIENTO GRAL.	\$ 452	\$ 404	\$ 381	\$ 238
D	AYUDANTE DE COCINA, DE PARRILLA, DE PASTAS CAMARERO AUXILIAR MOZO MOSTRADOR SERVICE BARTENDER AYUDANTE BAR PRINCIPAL ASISTENTE RECEPCION	\$ 484	\$ 433	\$ 408	\$ 255
E	PASTERO MINUTERO VALET PARKING COCKTELERO EMPLEADO ADMINISTRATIVO ENSALADERO - FIAMBRERO	\$ 499	\$ 447	\$ 420	\$ 263
F	MOZO COCINERO PARRILLERO BARMAN JEFE DE PARTIDA MAITRE EMPLEADO PRINCIPAL ADMINISTRATIVO	\$ 568	\$ 508	\$ 478	\$ 299
G	JEFE DE BRIGADA	\$ 631	\$ 564	\$ 531	\$ 332

[Handwritten signature]

El Comandante en Jefe

Rosa...

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature and scribbles on the right side of the page]