



Ministerio de Trabajo
y Seguridad Social

Partes intervinientes: Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina y la Cámara Argentina de Concesionarios de Servicios de Comedores y Refrigerios.-

Lugar y Fecha de celebración: Buenos Aires, 21 de marzo de 1991.-

Actividad y Categoría de trabajadores a que se refiere: Estará comprendido dentro de la actividad, el personal dependiente de establecimientos que brinden servicio de Comedores de Fábrica, Colegios, Refrigerios de Buffet de entidades Bancarias, Colonias y Similares, cuya enunciación se efectúa en el artículo nº 7º.-

Zona de Aplicación: Todo el territorio de la República Argentina, con excepción de la Provincia de Tucumán.-

Cantidad de Beneficiarios: 15.000.-

Periodo de Vigencia: el presente convenio colectivo de trabajo, tendrá una vigencia de dos años, a partir de la fecha de su homologación.-

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 21 días del mes de marzo de 1991 siendo las 13 horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL-Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo y ante el Dr. Pablo Darío JUAN, en su calidad de Presidente de la Comisión Negociadora, constituida mediante Disposición D.N.R.T. nº 204/88, los señores: REYES, Juan Alfredo; FIGALLO, Osvaldo Ismael; LATORRE, Norberto y SEGALOTTI, José Nelo, en representación de la UNION TRABAJADORES GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA, con domicilio ubicado en la calle Alberti nº 1242, Capital Federal y los señores DELLA ROBE, Juan Federico; CARDELLI, Primo Mario; LUIS SEBASTIAN, Angel; DI MATTEO, Fernando; GARCIA QUIRNO, Carlos Felipe; BOUCHOUX, Oscar Victor; Baldi, Oscar José; ORLANDO, Héctor Alfredo y CONSOLI, Ignacio, en representación de la CAMARA ARGENTINA DE CONCESIONARIOS DE SERVICIOS DE COMEDORES Y REFRIGERIOS, con domicilio ubicado en la calle Estados Unidos 873/77, Capital Federal, el cual consta de las siguientes cláusulas.-

[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page]

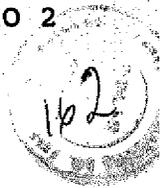
DR. PABLO DARIÓ JUAN
DE RELACIONES LABORALES

EXORDIO

LA UNION TRABAJADORES GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (UTGRA) Y LA CAMARA ARGENTINA 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 conscientes 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 // contribución adecuada para el trabajador, estableciendo un sistema de seguimiento permanente del salario, su actualización y recuperación. En dicho orden y habida cuenta de que por las características propias del sector la determinación en los costos difiere de otros convenios suscritos dentro de la // actividad se efectúa un reconocimiento especial en las asignaciones básicas que por el mismo se instrumenta.

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 recíprocas, han de asegurar una ejecución coordinado y fiel de su cumplimiento, con réditos mutuos para sus representantes. Idénticamente asumen las partes el compromiso formal de mantener fluido diálogo, periódico y permanentes, a fin de plasmar los objetivos y principios ya explicitados.-

A collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, overlapping pattern across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. One signature in the middle-right area appears to contain the name 'Gurug...'. The signatures are positioned below the main text of the document.



ARTICULO 1:

PARTES INTERVINIENTES:

-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 y sus respectivos decretos reglamentarios, la UNION TRABAJADORES GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (UTGRA) con personería gremial N° 110, como Asociación Profesional auténticamente representativa de los trabajadores que prestan servicio en el área de comedores y refrigerios con domicilio en la calle: Alberti 1242, Capital Federal, representada para este acto por los Señores: Juan Alfredo REYES, José Luis BARRIONUEVO, Osvaldo Ismael FIGALLO, Ovidio O. ZUÑIGA, Dante CAMAÑO, Alberto LEDESMA, Mario E. CASTRO, José Nelo SEGALOTTI, Norberto LATORRE, Ramón D. LUNA, Robustiano A. GENEIRO, Norberto FERRARI y Omar RASELLO. Y los Asesores Técnicos por UTGRA, Dres. Juan Américo CHINIVASI y Jorge Natalio MORDACCI.

LA CAMARA ARGENTINA DE COMEDORES Y REFRIGERIOS (CACYR), entidad empresaria con jurisdicción en todo el territorio nacional conforme resolución IGPS 6133 y resolución 341 de Ministerio del Trabajo de la Nación representada por los Señores: Juan Federico DELLA ROLE, Primo Mario CARDELLI, Angel LUIS SEBASTIAN, Oscar Néstor BOUCHOUX, Oscar José BALDI, Ricardo Oscar MOSCONE, Gerardo NOVAL BARTOLOME, Juan Carlos STUPP, Fernando Antonio G. DI MATTEO, Ignacio CONSOLI, Guillermo Vicente CASSANO, Carlos Felipe GARCIA QUIRNO y Carlos José BIBULICH. Y Asesor Técnico por CACYR, Dr. Enrique N. LLANOS.-

ARTICULO 2:

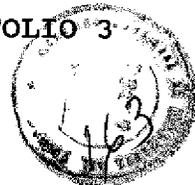
LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION:

-El presente Convenio Colectivo de Trabajo es instrumentado en la Ciudad de Buenos Aires, Capital de la República Argentina, a los 21 días del mes de Marzo de 1991.-

ARTICULO 3:

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:

-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 quince mil (15.000).-



ARTICULO 4:

ZONA DE APLICACION:

-La Convención Colectiva de Trabajo aquí instrumentada, tendrá aplicación en todo el territorio ó ámbito geográfico de la República Argentina, complementada por los respectivos anexos locales y/o zonales cuando sean necesario // convenirlos y ello no podrá implicar reducción del Convenio Nacional.-

ARTICULO 5:

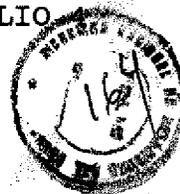
PERIODO DE VIGENCIA:

-El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia de dos años a partir de la fecha de su homologación. Hasta tanto no sea suscrita por las partes una nueva Convención Colectiva que la sustituya la presente seguirá rigiendo aún después de su vencimiento.-

ARTICULO 6:

ACTIVIDADES COMPRENDIDAS:

-Se considera comprendido dentro de la actividad que regla este Convenio a las empresas concesionarias de establecimientos públicos y/o privados que // contraten con estos, a fin de prestar servicios gastronómicos de comidas, bebidas y alojamiento, cualquiera sea la denominación que se le asigne o se // diese, según la enunciación no taxativa que se efectúa en el Artículo siguiente, ya sea que se presten con fines económicos, benéficos, culturales o de obras sociales, ya sea para todo o parte del personal de los establecimientos o asociados y/o cualquiera sean las modalidades y tiempo de la duración de las prestaciones de alojamiento y de las comidas y/o bebidas.-

**ARTICULO 7:****ESTABLECIMIENTOS COMPRENDIDOS:***** Actividad Vinculante:**

-El presente CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO rige las relaciones entre los trabajadores y empleadores vinculados a la actividad Gastronómica exclusivamente dedicada a la prestación de servicios de comidas, bebidas y alojamiento cualesquiera fueren sus características, en establecimientos del tipo que a continuación se enumeran, sean de carácter público o privado:

FABRILES

EDUCACIONALES

SEGURIDAD

MEDICO ASISTENCIALES

ASISTENCIALES DE ANCIANOS

ASISTENCIALES DE MENORES

ASISTENCIALES DE CIEGOS

COLONIAS DE VACACIONES CON O SIN ALOJAMIENTO

GUARDERIAS INFANTILES Y JARDINES DE INFANTES

ENTIDADES BANCARIAS Y OFICINAS COMERCIALES

INSTITUCIONES SIMILARES

ARTICULO 8:**RELACIONES ENTRE LAS PARTES:**

-La relación trabajador empleadora comprende tanto la actividad que se cumpla en los establecimientos mencionados en el artículo: séptimo (7º), como la que cumpla en las plantas elaboradoras o de almacenaje de las empleadoras ó sus oficinas comerciales, por considerarse la actividad principal de este tipo de empresas.-

The bottom section of the document contains several handwritten signatures in black ink. The most legible signature is 'García Custodi'. Other signatures are more stylized and difficult to read, but some appear to include 'Juan A. López' and 'Mio'. There are also some scribbles and a large circular mark on the right side.

ARTICULO 9:**DEBER DE BUENA FE:**

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

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

ARTICULO 10:**CATEGORIAS Y FUNCIONES:**

-La obligación genérica de todo trabajador, es la de prestar aquellas tareas propias de su Categoría y Calificación Profesional, que se determinan seguidamente en forma enunciativa y no taxativa. Tales tareas o servicios se adecuarán a la modalidad de cada zona, a la importancia y organización del establecimiento donde se presten los servicios y fundamentalmente al principio incorporado al Artículo 62 t.o. de la 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.

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 este.-

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles in black ink. Some of the signatures are more legible, such as 'García' and 'Castaño', while others are highly stylized and illegible. There are also large circular scribbles and horizontal lines drawn across the page.

* PASTELERO: Es el responsable de la elaboración y cocimiento de todo lo concerniente a la repostería, facturas y panificación.-

* PARRILLERO: Es el responsable del parrillado de todo tipo de carne y la necesidad de su designación esta directamente vinculada a la habitualidad de este tipo de tareas por así exigirlo las características de la prestación.-

* COMIS DE COCINA: Es el colaborador o colaboradora directo 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 correpon de también la colocación y extracción de las comidas en bocas de fuego y hornos en las oportunidades que el Cocinero le indique.-

* PEON DE COCINA: Cumplen su tarea dentro del ámbito de la Cocina y les corresponde el descascarado manual o mecánico de frutas y hortalizas y su lavado.

Asimismo tiene a su cargo la limpieza de los artefactos utilizados en Cocina, mesadas, piletas, azulejos, estanterías, batería y útiles de cocina, vajilla, pisos, etc.-

* PEON 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 o 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 presentadas por los comensales para ese fin, así como también, en su caso, bebidas y distribución de cubiertos, platos, bandejas o servilletas.

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

A collection of handwritten signatures in black ink, some overlapping and some clearly legible. One signature in the center reads "Guillermo Quispe". There are approximately 10-12 distinct signatures scattered across the lower half of the page.

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

* CAMARERO/A PARA ATENCION 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 asignada 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 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 ~~distribución~~
distribución de la misma.

* DISTRIBUIDOR/A DE REFRIGERIOS: Realiza la tarea 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 RECEPCION: 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 la 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 estos cada vez que les es solicitada información de cualquier índole y es depositario responsable de las llaves de las habitaciones y/o departamentos; además lleva el Registro de Pasajeros y es responsable de todas las tareas del área. Es de su incumbencia la dirección del personal de portería, debiendo procurar que el mismo cumpla diligentemente sus funciones específicas.-

* PORTERO: Es el encargado de la puerta del establecimiento, siendo su obligación colaborar en forma directa con los Recepcionistas y/o Conserjes.

* AUXILIAR DE PORTERIA: Es todo aquel personal que dependa del jefe de recepción, recepcionistas, conserje o portero. Dicho personal, sin perjuicios de los trabajos específicos que se le encarguen debe cumplir indistintamente cualquiera de las tareas asignadas que correspondan al sector.

* 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, telex 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.-

* JEFE DE LAVADEROS: Es la encargada de las lencerías y el lavadero; llevara el control de todo el movimiento de la ropa y la distribución de tareas del personal de la lencería y/o lavadero. Tiene como subordinado:

- CON CATEGORIA DE OFICIAL, el siguiente personal:

Oficial modista y planchadora.

- CON CATEGORIA DE MEDIO OFICIAL:

Planchadora a planchón, preparadora y/o planchadora, lavandera a mano, planchadora en calandra y dobladora.

CON CATEGORIA DE PEON:

Aprendiza y/o repartidora.

* 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 este.-
- * BAÑERO: Es el trabajador responsable del control y custodia del natatorio, conforme las modalidades propias de dicha actividad.-
- * MUCAMO/A: Es responsable de la limpieza de habitaciones y baños, así como también de las zonas de circulación y del movimiento y recuento de ropa de cama, toallas, etc., conforme a las modalidades del Establecimiento.-
- * GOBERNANTA: Supervisa la limpieza y buen estado de presentación de las habitaciones, zonas de circulación, recepción, etc., así como también esta a su cargo el pedido de artefactos, iluminación, ropa blanca y demás elementos conforme el 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 a las modalidades de la prestación y a la mejor atención de los comensales y mejor desenvolvimiento operativo del servicio de mesa.-
- * COCINERO DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES: Es el responsable de la elaboración y cocimiento de las comidas conforme a las reglas propias del arte culinario en el ámbito de los establecimientos educacionales exclusivamente.-
- * CAJERO-ADICIONISTA: Cumplirá, indistintamente, las tareas de caja o adición, conforme a las normas que disponga la empleadora.-
- * EMPLEADO DE ADMINISTRACION: Cumple las tareas administrativas y contables conforme a la organización establecida por la empleadora.-
- * AUXILIAR DE ADMINISTRACION: 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 ultimo caso, con la responsabilidad de carga y descarga de la misma. Supervisara lo atinente al mantenimiento de la unidad o unidades asignadas.-
- * ENCARGADO DE DESPENSA: Tiene a su cargo la responsabilidad del movimiento 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 propia de su titulo habilitante.-



* OFICIALES DE OFICIOS VARIOS: Cumplen las tareas que corresponden a sus respectivos oficios y se desempeñaran 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.-

* MEDIO OFICIALES DE OFICIOS VARIOS: Cumplirán las tareas que correspondan a sus respectivos oficios, colaborando en forma directa con los oficiales. Podrán cubrir mas de una especialidad de acuerdo a las necesidades del Establecimiento.-

ARTICULO 11:

PERSONAL EXCLUIDO:

-Quedan excluidos como beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, los gerentes, subgerentes o encargado/a de la Empresa en la Concesión y el personal que así resulte por disposiciones legales.-

ARTICULO 12:

REEMPLAZO TRANSITORIO:

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

ARTICULO 13:

MENOSCABO MORAL:

-Sin perjuicio de las facultades de organización de la empleadora para determinar la modalidad de una prestación, las mismas no podrán significar la alteración de las características esenciales del contrato de trabajo ni perjuicio moral o material para el trabajador.-

**ARTICULO 14:****JORNADA DE TRABAJO:**

-La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando, en su totalidad, las horas de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo a los horarios y modalidades de trabajo que, en cada empresa, estén establecidos todo ello conforme a la normativa legal vigente.-

ARTICULO 15:**ADAPTACION DE JORNADA DE TRABAJO:**

-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 riegos.-

ARTICULO 16:**ALOJAMIENTO DEL PERSONAL:**

-Cuando el empleador conceda alojamiento al personal, el mismo deberá contar con adecuadas condiciones generales de higiene, a fin de garantizar que el empleado disfrute de una razonable comodidad. El empleador no podrá cobrar suma alguna por dicha prestación y la misma no se computará como contraprestación salarial, a ningún efecto.-

ARTICULO 17:**CAMBIO DE DOMICILIO:**

-Todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador a la empleadora, dejándose constancia escrita de dicha denuncia cuya copia deberá ser entregada por la empleadora al trabajadora al trabajador firmada como constancia de recibo.

Mientras no se haya registrado el cambio en la forma antedicha, se consideran válidas, a todos sus efectos, las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado por el trabajador.-

ARTICULO 18:

CAMBIO DE ESTADO CIVIL:

-El trabajador deberá comunicar por escrito al empleador, cualquier cambio que ocurriera en su estado civil, en las personas de su familia o beneficiarios, que importen modificaciones de adquisición, transferencia o extinción de beneficios o asignaciones establecidas en las normas legales o convencionales.-

ARTICULO 19:

IRRENUNCIABILIDAD DE BENEFICIOS:

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

ARTICULO 20:

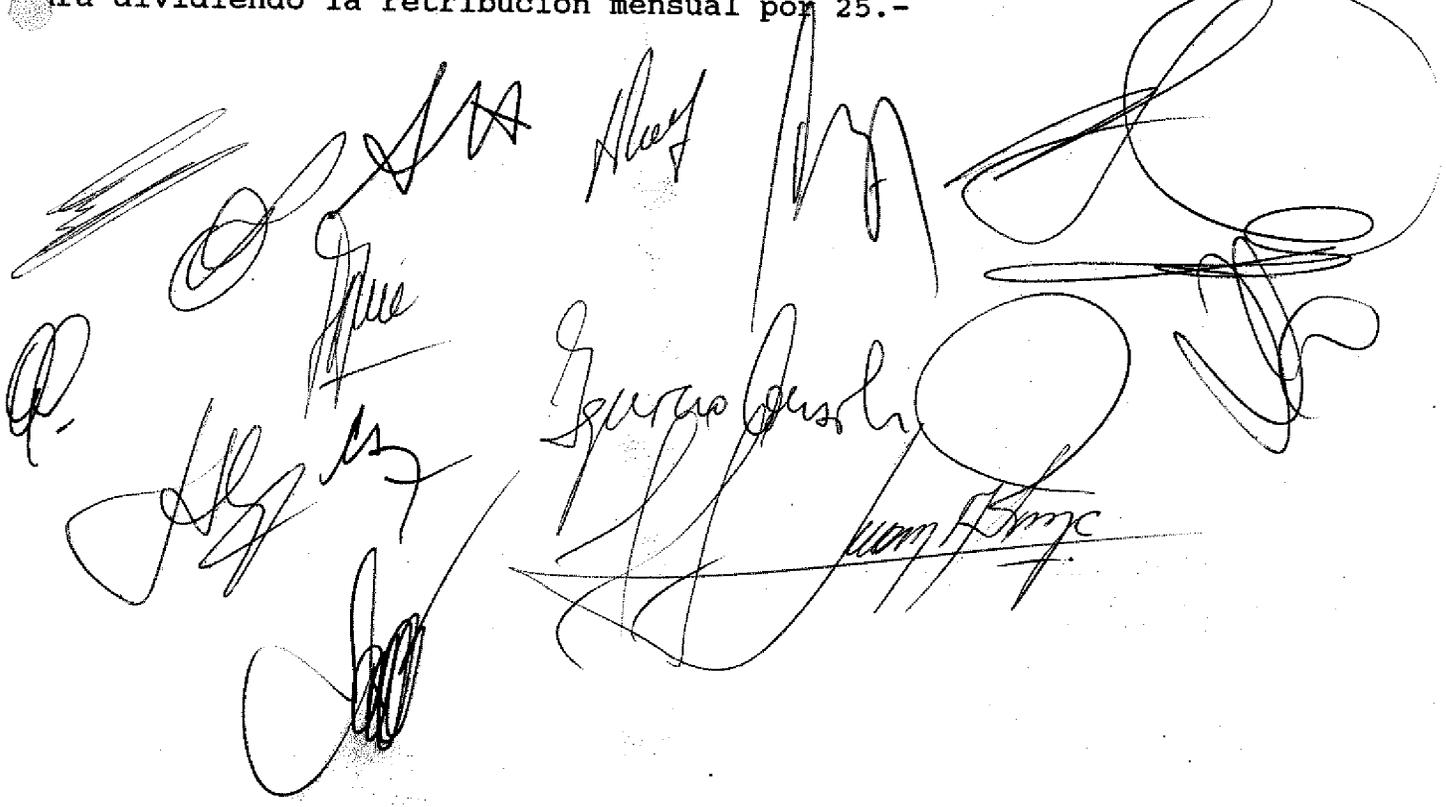
CERTIFICADO DE TRABAJO Y APORTES PREVISIONALES:

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

ARTICULO 21 :

DIA DEL GREMIO:

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



ARTICULO 22:**FERIADOS PROVINCIALES:**

-Los días feriados obligatorios en jurisdicciones provinciales se asimilaran al régimen establecido para el feriado nacional.-

ARTICULO 23:**LICENCIAS ESPECIALES PAGAS:**

-Reconócese el siguiente régimen de licencias especiales pagas:

- a) Por nacimiento de hijo, tres días corridos, uno de los cuales deberá ser necesariamente, día hábil;
- b) Por fallecimiento de cónyuge e hijos, cinco días corridos, uno de los cuales deberá ser necesariamente, día hábil;
- c) Por fallecimiento de padre y/o madre tres días corridos, uno de los cuales deberá ser necesariamente, día hábil;
- d) Por fallecimiento de hermanos, dos días corridos.
- e) Por fallecimiento de abuelos o suegros, un día;
- f) Por matrimonio, diez días corridos, los cuales podrán adicionarse a los que correspondan por vacaciones;
- g) Por revisión médica obligatoria y previa al servicio militar y en los días que corresponda, debiendo el trabajador presentar el certificado correspondiente o la cédula de citación;
- h) En caso de mudanza, un día de permiso, con excepción de aquellos casos de trabajadores que viven en hoteles o pensiones;
- i) Los dadores de sangre quedan liberados de la prestación de servicio el día de su cometido, debiendo presentar el pertinente comprobante.
- j) 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 (10) días para ser utilizados en períodos de exámenes, debiendo exhibir el comprobante oficial de haber rendido dicha materia.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. The most prominent signature in the center is 'García Gausli'. To its right, there is a large, circular stamp that is mostly illegible due to overlapping signatures. Other signatures are scattered across the bottom left and right areas, some appearing to be initials or names like 'Alvarez' and 'Borges'.

ARTICULO 24:**REGIMEN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES:**

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

1º) 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 causal de su inasistencia, determinando si se trata de accidente o enfermedad inculpable;

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

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

2º) -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.-

3º) -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.-

4º) -El trabajador deberá facilitar, en todos los casos, el derecho de la empleadora de verificar su estado de salud por el servicio médico que ésta disponga.

En los casos en que dicha verificación no pueda realizarse por no encontrarse circunstancialmente el denunciante en su domicilio, por haber recurrido, por razones propias de su estado de salud, a un consultorio médico, el trabajador deberá arbitrar la medida necesaria para facilitar la verificación 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.-



- 5º) El trabajador no está obligado a seguir las prescripciones que determine el servicio médico de la empleadora pero sí tiene al obligación de permitir, en todos los casos, la verificación de su estado de salud, su evolución y la medicación aconsejada.-
- 6º) En toda enfermedad, accidente inculpable, enfermedad profesional y accidente de trabajo no previsto en éste Convenio, son de aplicación las Leyes: 20.744, 9.688 y su modificación, incluida la Ley 23.643 y la que // eventualmente se dicten al respecto.-

ARTICULO 25:

ESTABILIDAD:

-Los trabajadores de la Actividad comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, gozarán de la estabilidad en el empleo según la normativa derivada de la Ley 20.744, t.o..-

ARTICULO 26:

CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD:

-Dentro de las condiciones contractuales establecidas por el Establecimiento/ contratante a la empresa concesionaria, la empleadora deberá observar estrictamente las normas vigentes en materia de higiene y seguridad ambiental en favor de los trabajadores gastronómicos en su relación de dependencia. Con este motivo la empleadora deberá adoptar, asimismo, los recaudos necesarios y suficientes para asegurar que las instalaciones y maquinarias a su cargo. sean objeto de verificaciones y mantenimiento regulares y adecuados, a efectos de evitar accidentes de trabajo que, como consecuencia de fallas, puedan producirse.

También y conforme a las normas vigentes en la materia, la empleadora deberá preveer un examen anual de salud, al margen del examen similar que aquella resuelva disponer como requisito para el ingreso.-

ARTICULO 27:

ROPA DE TRABAJO:

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

The bottom half of the page is filled with numerous handwritten signatures and scribbles in black ink. Some signatures are more legible, such as 'Hoy', 'Guerra', and 'Luis', while others are highly stylized and illegible. There are also several large, circular scribbles that appear to be overwriting or obscuring text.



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:

Personal de Cocina: uniforme color blanco, compuesto de chaqueta o blusa, con cuello cerrado, pantalón o pollera, delantal, gorro o birrete o cofía y zapatilla;

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 de color azul o gris, compuesto de camisa o blusa, pantalón o pollera, delantal de lona ó material sintético y calzado adecuado a las tareas asignadas es decir, zapatillas o botas media caña con suela antideslizante y guantes;

Gobernantas o Mucamas: uniforme color blanco, rosa o verde, compuesto de blusa, pollera, delantal, cofía y zapatillas;

Mozos/as y Camareros/as: uniforme compuesto de chaquetilla de color blanco con cuello cerrado o blusa del mismo color, pantalón o pollera de color negro 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 del Establecimiento fabril que se caractericen por ruidos mecánicos/ constantes, deberá ser provistos de sordinas acordes con el nivel de decibeles.-

ARTICULO 28:

-El equipamiento establecido en el artículo anterior es de uso obligatorio 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.

**ARTICULO 29:****SISTEMA REMUNERATIVO:**

-Las partes acuerdan someterse al sistema remuneratorio que se establece. La remuneración integral del trabajador de la Actividad regulada en este Convenio Colectivo de trabajo se compondrá de: 1) Un sueldo básico Convencional y 2) Los adicionales que correspondan.-

ARTICULO 30:**SUELDOS BASICOS:**

-El sueldo básico convencional a partir del mes de Marzo de 1.991 es para cada trabajador el que resulta de la planilla que se adjunta al presente convenio, formando parte del mismo, que estará sujeto a actualización conforme se estipula en el art. 53 y concordantes del presente Convenio. Atento dicho mecanismo acordado por las partes y montos de remuneración señalados para el mes de Marzo de 1991; Los adicionales serán únicamente los señalados en los Arts. 32 al 38 del presente convenio.

ARTICULO 31:**ADICIONALES:**

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

ARTICULO 32:**ADICIONAL POR ANTIGUEDAD:**

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Este adicional rige a partir del mes de abril de 1991.

ARTICULO 33:

ADICIONAL POR PRESENTISMO:

-Se establecerá un adicional del diez por ciento (10%), sobre el sueldo básico convencional del trabajador a todo el personal en concepto de presentismo.

No se considerará falta a los efectos de la percepción de este adicional // - EXCLUSIVAMENTE - las licencias especiales previstas en el artículo 23, vacaciones anuales y la prevista en el artículo 26, del presente convenio.-

Este adicional rige a partir del mes de abril de 1991.

129

ARTICULO 34:

ADICIONAL POR FALLA DE CAJA:

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

ARTICULO 35:

ADICIONAL POR ZONA FRIA:

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

ARTICULO 36:

ZONAS DESCAMPADAS:

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

ARTICULO 37:

ADICIONAL POR IDIOMA:

1) A todo dependiente a quien el empleador le exija conocimiento idiomático se le otorgará un adicional del cinco por ciento (5%) sobre su sueldo básico convencional percibido. Este adicional implica **para su exigibilidad** no solamente el conocimiento del idioma, sino su necesario uso con el consumidor o cliente.

A collection of approximately ten handwritten signatures and scribbles in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some signatures are more legible than others, but most are stylized and difficult to read. There are also some circular scribbles and lines.

**ARTICULO 38:****-ADICIONAL DE MOZO DE GERENCIA:**

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

ARTICULO 39:

-Siendo el primer C.C.T. específico de la actividad, con la intención de servir de instrumento único para la actividad de Comedores y Refrigerios, contemplando las diferencias con otras ramas de la actividad Hotelero-Gastronómica que aconsejaron adoptar modalidades distintas en materia de normas, remuneraciones y adicionales, se conviene que las mismas son las únicas que rigen para la actividad, así como las que en el futuro se dicten en su consecuencia y en cuanto a las remuneraciones y adicionales; se conviene fijar un reconocimiento del 15% sobre los valores de básicos de Enero de 1991., que se integrará al básico en Marzo de 1991., con el carácter de compensación global por las variaciones que conforman el presente convenio. Las tablas salariales que integran el presente Convenio Colectivo de Trabajo corresponden al mes de Marzo de 1991, considerándose como mes base para la aplicación del índice el mes de Febrero de 1991.-

ARTICULO 40:**OBLIGACION DE MERIENDA Y/O REFRIGERIO - ALMUERZO Y/O CENA:**

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

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

**ARTICULO 41:****RELACIONES GREMIALES:**

-Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, o en cargos políticos en los poderes públicos, dejaren 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 de 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, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos y hasta un año más, salvo que mediare justa causa.

Para que surja 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.-

ARTICULO 42:

-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 aplicada 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.-

ARTICULO 43:**PERMISO CON GOCE DE HABERES A LOS REPRESENTANTES GREMIALES:**

-Conforme a lo dispuesto por el art. 44 de la Ley Nº 23.551, para el ejercicio de sus funciones específicas, se concede a cada uno de los delegados de personal un crédito de diez y seis horas mensuales (16), con goce de haberes. Excedido dicho crédito quedará a sólo juicio de la empleadora el conceder a solicitud de la Organización Sindical permisos especiales con o sin goce de haberes.

Sin perjuicio de lo prescrito en el art. 48 de la Ley N° 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 mencionando en este artículo a los miembros de las Comisiones Ejecutivas de cada Seccional que así lo soliciten.-

ARTICULO 44:

TRASLADOS O CAMBIOS DE HORARIOS A DELEGADOS GREMIALES:

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

ARTICULO 45:

VITRINAS Y PIZARRAS:

En todos los establecimientos deberá colocarse en lugar visible, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de los representantes gremiales a fin de facilitar 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.-

ARTICULO 46:

RELACIONES ENTRE LA ORGANIZACION Y LOS EMPLEADORES:

-Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores que en los Establecimientos de la Actividad de Servicios de Comedores y Refrigerios mantengan la representación gremial de la UTGRA se ajustarán al presente ordenamiento:

- 1) 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 ó 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.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. On the right side, there is a large, circular stamp that has been partially obscured by a signature. The signatures are written in a cursive style, and some are accompanied by small initials or marks.

- b) La representación gremial de la Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina en cada Establecimiento se integrará conforme la Ley // Nº 23.551.
- c) Las designaciones de los delegados deberán ser notificados al empleador por la Seccional de la UTGRA, a la que corresponde el establecimiento, por telegrama ó por otra forma documentada en constancia expresa 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.-

ARTICULO 47:

a) ASIGNACION POR FALLECIMIENTO:

-Para todo el personal de la Actividad UTGRA 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 australes doce millones (A 12.000.000) 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, del obligatorio establecido por las disposiciones legales vigentes y de los derechos previsionales.-

b) ASIGNACION POR SERVICIO DE SEPELIO:

-Para todo el personal de la actividad UTGRA 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 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 australes seis millones (6.000.000), ajustable trimestralmente por el índice que fije la reglamentación.-

c) GESTION, FINANCIAMIENTO, ADMINISTRACION Y REGLAMENTACION:

-La Gestión, Financiamiento, Administración y Reglamento de ambas asignaciones estarán a cargo de la UTGRA, que deberá implementar el sistema adecuado a cada efecto, y comunicara 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

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles. A prominent signature in the center reads 'Guerrero'. To its right, there is a large, circular scribble. Below these, there are more scribbles and a signature that appears to be 'Monte'. The signatures are written in black ink on a white background.



(1%) y una contribución a cargo del empleador del uno por ciento (1%), ambos porcentajes serán calculados sobre el total de las remuneraciones percibidas, abonados a los trabajadores de la Actividad.

La UTGRA queda facultada a contratar seguros que cubran las prestaciones señaladas, fijar las condiciones en que procederá el 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 surgiera CACYR, a los efectos de asegurar su debido cumplimiento.-

ARTICULO 48:

FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO:

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

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factibles afrontar los gastos y erogaciones que habra de demandar al 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 el 1% para la U.T.G.R.A. y el restante 1% para la C.A.C.Y.R., 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.

ARTICULO 49:

DEPOSITO Y DISTRIBUCION DEL FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO:

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

1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical U.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.

2) U.T.G.R.A. y C.A.C.Y.R. procederán a la apertura de una cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, Casa Matriz (que podrá ser sustituida por otra, en caso de acuerdo de partes, si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad oficial), que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de los pagos usuales y/o // comunes o de los cobros que se originen en la liquidación de morosos por // acuerdos judiciales o extrajudiciales.

3) Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuar libranzas ni U.T.G.R.A. ni C.A.C.Y.R., 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 UTGRA y CACYR en el mismo Banco.

4) U.T.G.R.A., 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 actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con cargo de ingresar los fondos obtenidos en concepto de capital, actualización e intereses, mediante boletas de depósito en la cuenta recaudadora indicada en el punto "2") precedente.

5) La C.A.C.Y.R., atento a las labores a cargo de la U.T.G.R.A., 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 C.A.C.Y.R. Dicho porcentaje será abonado a la U.T.G.R.A. del 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 ingresaran los fondos que produzcan por el concepto fijado por el presente Artículo del 1º 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.

U.T.G.R.A. liquidará por partes iguales el Saldo del extracto Bancario de la cuenta Recaudadora al 5º día hábil posterior a cada mes vencido, el cual ya registra deducidas las comisiones Bancarias correspondientes al mes anterior; previa deducción por parte de la Entidad Sindical de un importe equivalente al cuatro por ciento (4%) del monto total de la recaudación de la cuenta recaudadora del Aporte aludido en el presente art. considerándose que dicha // deducción cubre los gastos operativos de la U.T.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, será absorbido por partes iguales entre U.T.G.R.A. dos por ciento (2%) y C.A.C.Y.R., dos por ciento (2%).

U.T.G.R.A. Se compromete a entregar a C.A.C.Y.R. el padrón de Establecimientos de Recaudación Mensualmente.-

The bottom of the page contains several handwritten signatures and scribbles in black ink. The signatures are overlapping and difficult to read, but they appear to be the names of the representatives of the U.T.G.R.A. and C.A.C.Y.R. mentioned in the text above.

ARTICULO 50:**CONTRIBUCION CONVENCIONAL EXTRAORDINARIA:**

Se establece como contribución convencional extraordinaria por única vez el importe del 2% sobre los sueldos básicos de cada trabajador, un 1% a cargo del trabajador y un 1% a cargo del empleador, quien actuará en el caso como agente de retención. La presente contribución se hará efectiva en el mes de abril de 1991, la que se depositará conjuntamente con el pago del seguro de vida y sepelio en la boleta destinada a tal fin y por rubro separado convencimiento el 15 de mayo de 1991.

Dicha contribución tendrá como destino la entidad gremial a los fines de la confección y publicidad del convenio suscrito.

ARTICULO 51:**RETENCION CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES:**

-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 Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina (U.T.G.R.A.), 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.-

ARTICULO 52:**TRABAJADORES COMPRENDIDOS:**

-Todos los Aportes y Contribuciones Asistenciales, Sociales y Sindicales Ordinarios y Extraordinarios, pactados o a pactarse, rigen para todos los trabajadores de la Actividad, sean o no afiliados. Asimismo, quedan comprendidos en las disposiciones de este artículo los trabajadores contemplados por el artículo 2 de la LEY DE CONTRATO DE TRABAJO y los denominados eventuales, temporarios.-

ARTICULO 53:

COMISION DE SEGUIMIENTO Y REAJUSTE SALARIAL, INTERPRETACION Y CONCILIACION

NACIONAL:

-Crease 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.

ARTICULO 54:

-Serán funciones específicas de esta Comisión:

- a) Intervenir y resolver en las recomposiciones y/o reajustes salariales que fueren necesarias 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 el dispuesta;
- c) Intervenir en aquellos diferendos que, previa conformidad de las partes, le sean planteados por los trabajadores y empleadores de la actividad, ya sea de carácter individual o colectivo.-

ARTICULO 55:

-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 48 horas subsiguientes.

Se tomará como elementos de juicio para el seguimiento salarial los siguientes parametros: 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 efectuó la comisión.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the bottom half of the page. Some signatures are more legible, such as 'García Buzón' and 'Luis M. García', while others are highly stylized and difficult to decipher. The signatures appear to be from various members of the commission or related parties.

c) Las circunstancias de mercado de la actividad.

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

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

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

A los efectos de lo previsto en el inciso c) del mismo articulo, 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 termino previsto y proponer una solución equitativa.

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

ARTICULO 56:

COMISIONES PARITARIAS REGIONALES O ZONALES:

Quando las características y peculiaridades de una zona o región lo justifiquen, la Comisión Paritaria de Seguimiento y Reajuste Salarial, interpretación y Conciliación Nacional, prevista en este Convenio Colectivo de // Trabajo podrá disponer la integración con los representantes sindicales y empresarios del lugar, una Comisión Paritaria Regional o Zonal con las mismas facultades que tiene dicha Comisión Paritaria. Las resoluciones que adopte cada Comisión Paritaria Regional o Zonal serán apelables ante la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación y Aplicación. La apelación será resuelta por la Comisión de Concertación dentro de los 30 días de presentada, debiéndose integrar la Comisión Negociadora respectiva con:

- a) representación de las Seccionales de la Union Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina de la Zona o Región.
- b) representantes de CACYR de la Zona o Región.
- c) dos 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 creen convenientes.-

Para la discusión y celebración del Convenio se aplicaran 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.-



ARTICULO 57:

-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 suscribe 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.-

ARTICULO 58:

TRABAJO DE TEMPORADA:

-Existen 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 acorde a las particularidades de la región cuando ellas sean mas favorables al trabajador.-

ARTICULO 59:

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

ARTICULO 60:

-El trabajador deberá, previamente a la iniciación de cada ciclo, efectuar el pedido de plaza al empleador, por el medio o forma fehaciente que considere adecuado, entre ellos, mediante telegrama obrero colacionado o simple con copia certificada. La solicitud deberá efectuarse con una antelación no menor de treinta (30) días de iniciarse el ciclo de temporada.-

ARTICULO 61:

-El empleador esta obligado a contestar afirmativamente el pedido de plaza efectuado por el trabajador, dentro de los veinte (20) días corridos de recibido el pedido, utilizando para ello el medio fehaciente. En ese caso deberá fijarle la fecha en que habrá de comenzar a trabajar, la que no podrá exceder de diez (10) días de la fecha de iniciación del ciclo de temporada.-

**ARTICULO 62:**

-Si el empleador, recibido el pedido de plaza conforme lo previsto en el art. 60, no lo contestara dentro de los veinte (20) días corridos, se considerará que el trabajo ha quedado resuelto por voluntad patronal, debiendo abonar las indemnizaciones por antigüedad, preaviso y demás accesorios conforme a la legislación vigente.-

ARTICULO 63:

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

ARTICULO 64:

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

ARTICULO 65:

-En los casos de extinción del contrato de trabajo temporario sin causa, antes de la finalización del ciclo de temporada, se abonarán al trabajador temporario además de las indemnizaciones por antigüedad, preaviso y además accesorios conforme a la legislación vigente, la integración del ciclo temporario hasta la fecha de su vencimiento.-

ARTICULO 66:**BOLSA DE TRABAJO:**

-El personal según su categoría o calificación podrá ser contratado mediante la intervención de la "Bolsa de Trabajo" que funciona dependiente de la UTGRA o las que en el futuro se creen.-

ARTICULO 67:**PERSONAL EXTRA:**

-Se denomina personal extra de la bolsa de trabajo al contratado por el empleador para prestar servicios extraordinarios y transitorios, debiendo abonarse una remuneración mínima a equivalente a la remuneración básica de la categoría que corresponda más:

a) La tarea prestada por un (1) día de servicio será como la correspondiente a un jornal diario básico con más un 100% (cien por ciento) de adicional.

b) Las tareas prestadas por más de un (1) día, serán abonadas como las correspondientes a la cantidad de jornales diarios básicos con más de un 50% (cincuenta por ciento) de adicional.

ARTICULO 68:

SANCIONES POR VIOLACION DEL C.C.T.:

-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.-

ARTICULO 69:

AUTORIDAD DE APLICACION:

-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."

ABSORCION:

-Las mayores remuneraciones que abonen los empleadores al personal antes de la firma del presente convenio, absorberán hasta su concurrencia aquellas otras que, integradas por salarios básicos convencionales y adicionales, han sido estipuladas en este Convenio Colectivo de Trabajo. El pago voluntario de mayores remuneraciones a los trabajadores, ya sean hechas en forma individual o colectiva, no podrá constituir ni representar pautas de aumento de ninguna naturaleza sobre las que han sido acordadas en esta Convención Colectiva, a partir del mes de su homologación.

A collection of approximately ten handwritten signatures and scribbles in black ink, scattered across the lower half of the page. Some signatures are more legible than others, but most are stylized and difficult to read. There are also some large, circular scribbles.

AGROPAMIENTO PERSONAL DE COMEDORES:

192

CATEGORIA PROFESIONAL	CODIGO SALARIAL	BASICO MARZO 1991.
PEON DE COCINA	1	2.150.000,00
PEON GENERAL	1	2.150.000,00
LAVACOPAS	1	2.150.000,00
JARDINERO	1	2.150.000,00
CADETE	1	2.150.000,00
SANDWICHERO	2	2.293.000,00
CAFETERO	2	2.293.000,00
DISTRIBUIDOR/A DE REFRIGERIOS	2	2.293.000,00
PORTERO	2	2.293.000,00
TELEFONISTA	2	2.293.000,00
MEDIO OFICIAL	2	2.293.000,00
GAMGUCERO	2	2.293.000,00
BODEGUERO	2	2.293.000,00
DESP. COMIDAS AL MOSTRADOR	2	2.293.000,00
CAMARERO	3	2.450.000,00
AYTE. COCINA	3	2.450.000,00
MOZO MOSTRADOR	3	2.450.000,00
MOZO VENDEDOR	3	2.450.000,00
CAMARERO/A P/ATENCION DE PCTES.	3	2.450.000,00
MOZO GERENCIA	3	2.450.000,00
JEFE TELEFONISTAS	3	2.450.000,00
JEFE LAVADEROS	3	2.450.000,00
OFICIAL	3	2.450.000,00
BAÑERO	3	2.450.000,00
MUCAMA/O	3	2.450.000,00
CAMARERA DE COM. ESCOLARES	3	2.450.000,00
AUXILIAR DE DESPENSA	3	2.450.000,00

AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	2.450.000,00
CHOFER	3	2.450.000,00
MOZO SALON	4	2.717.000,00
COMIS DE COCINA	4	2.717.000,00
CAJERO-ADICIONISTA	4	2.717.000,00
EMPLEADO DE ADMINISTRACION	4	2.717.000,00
ENCARGADO DE DESPENSA	4	2.717.000,00
CONSERJE	4	2.717.000,00
GOBERNANTA	5	3.000.000,00
ENCARGADO DE DESPENSA	5	3.000.000,00
COCINERO EST. EDUCACIONALES	5	3.000.000,00
RECEPCIONISTA	5	3.000.000,00
COCINERO	6	3.467.000,00
PASTELERO	6	3.467.000,00
PARRILLERO	6	3.467.000,00
MAITRE	6	3.467.000,00
JEFE DE RECEPCION	6	3.467.000,00
ENCARGADO	A/C	
NUTRICIONISTA-DIETISTA	A/C	

Lo testado a fojas 7 y 33: NO VALE -- Entre Líneas "Rendición" VALE.-----

[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page, including a large signature that appears to read "Gustavo Casali" and several other illegible signatures.]