

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 146/90

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN: En la ciudad de Córdoba, a veintiséis días del mes de Julio del año mil novecientos noventa, en la sede Delegación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, modificado por acuerdo celebrado con vigencia a partir del mes de octubre de 2.005.

PARTES INTERVINIENTES: Por el Sector Laboral: La Federación Argentina Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Heladeros, Pizzeros y Alfajeros, y Sindicato Trabajadores, Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajeros de la Provincia de Córdoba; y la Asociación Empresaria Hotelera Gastronómica Córdoba (antes Asociación de Hoteles, Bares, Confiterías, Restaurantes y Afines de la Provincia de Córdoba).

Las partes ratifican su representación y representatividad subsistente reconocida de conformidad en el CCT 146/90, en cuyo marco se ha concertado este Acuerdo Colectivo, dejando sin efecto, consecuentemente, por este mismo acto, el proyecto de acuerdo colectivo presentado con anterioridad en este mismo expediente, cuyo desglose y devolución a las partes acuerdan solicitar en este acto.

ACTIVIDAD REGULADA: El presente convenio colectivo de Trabajo regirá para todos los trabajadores que se desempeñen en establecimientos dedicados a la fabricación, elaboración, venta y distribución: Fábricas de Pastelería; Confiterías y/o casas de Té con Repostería y Casas de Servicios Rápidos de Fiestas, Agasajos y/o Casas similares; Fábricas de Alfajores; Pizzerías; Fábricas y Casas de Empanadas, Discos de Masas Frescas, Pastas y Productos Semipreparados, instantáneos; Rotiserías, Minutas y Sandwicherías, Establecimientos que elaboran y/o venden productos en Panificadoras y/o panaderías.

NUMERO DE BENEFICIARIOS: 3.000 (tres mil).

ÁMBITO DE APLICACIÓN: Todo el territorio de la provincia de Córdoba.

PERIODO DE VIGENCIA:

La presente Convención Colectiva de Trabajo, regirá por el término de dos años a partir del 1 de Julio de Mil Novecientos Noventa, Modificado a partir del 1 de Octubre del año dos mil cinco.

Artículo N° 1:

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS: Después de largas deliberaciones se ha concretado una nueva convención colectiva de trabajo que significa un compromiso para ambas partes, los empleadores deberán cumplir con las obligaciones establecidas garantizando las remuneraciones que se pacten y los trabajadores a dedicar su máximo esfuerzo en el cumplimiento de las tareas asignadas. Será menester evitar en la medida de lo posible, las contiendas laborales por desinteligencias de las partes, debiéndose profundizar en la política de concertación, buscándose en principio el logro de la conciliación de los intereses encontrados, las partes son coincidentes que a partir de la firma del presente acuerdo, estarán dadas las condiciones para la creación de una escuela para el estudio y perfeccionamiento de los profesionales de la actividad.-

Artículo N° 2:

RECONOCIMIENTO DE DOMICILIO LEGAL: A los fines que hubiere lugar, la entidad Sindical fija su domicilio en calle Coronel Olmedo N° 78 y la entidad empresaria en calle Jujuy N° 37 ambas de la ciudad de Córdoba.-

Artículo N° 3:

COMISIÓN DE CONCERTACION Y CONCILIACIÓN: Se crea una COMISIÓN DE CONCERTACION Y CONCILIACIÓN la que se conformará de acuerdo a disposiciones legales vigentes, que será integrada por tres miembros titulares y dos suplentes por cada una de las partes intervinientes en el presente acuerdo y presidida por el funcionario que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Delegación Córdoba, designe al efecto. Será función de esta COMISIÓN, intervenir en forma previa en todos los diferendos que se susciten entre empleadores y trabajadores, procurando arribar a la conciliación equitativa de los intereses de las partes.

A tal fin la comisión se integrará en forma paritaria y deberá dictarse su propia reglamentación de sus atribuciones y funcionamiento.-

Artículo N° 4:

CLASIFICACIÓN DE IDONEIDAD DEL PERSONAL: Cuando se suscitare desacuerdo en cuanto a la clasificación que por idoneidad en el desempeño de una plaza inmediata superior a la que viene prestando un trabajador, le puede corresponder, deberá procederse observando las siguientes disposiciones:

a) El trabajador que cree estar desempeñando una plaza superior a la de su actual clasificación, deberá efectuar reclamo de reclasificación, al Jefe de Sección, si lo hubiere o en su defecto al responsable de la empresa directamente, siempre y cuando la plaza a reclasificarse sea una necesidad en la sección en que revista y siempre que se haya desempeñado con conocimientos generales de la misma, en dicha plaza por treinta días continuados o por un total de cincuenta días no continuados en un período de cuatro meses seguidos.-

b) Recibida la petición por la empresa, ésta deberá considerarla y expedirse en su resolución, en el término de diez días, si así no lo hiciere, queda facultado el trabajador para radicar su reclamación ante la Organización Obrera que lo representa por intermedio del Delegado del Establecimiento y/o autoridad competente.- La representación Sindical podrá solicitar la convocatoria de la COMISIÓN DECONCERTACION Y CONCILIACIÓN, si las gestiones directas no hubieren sido satisfechas, según su criterio.-

c) Si la reclasificación interpuesta superara lo prescripto en el inc. "a" y se toma acuerdo haciendo hjar, éste tendrá plena vigencia desde el día en que el trabajador hubiere quedado confirmado o no por la empresa en oportunidad de su reclamación directa, no pudiendo ser fijada ésta vigencia con antelación mayor a los cuarenta y cinco días de la fecha que fue radicada la reclamación respectiva, ante la Comisión de Concertación y Conciliación.-

Artículo N° 5:

REGLAMENTACIÓN PROFESIONAL: La Reglamentación que determina las condiciones de idoneidad para desplazamientos o clasificación del personal de las ramas comprendidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, deberá ser redactada por la COMISIÓN DE CONCERTACION Y CONCILIACIÓN creada por este acuerdo y acorde a la Escuela Profesional a crearse.-

Artículo N° 6:

JORNADA DE TRABAJO: Para el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo cuyas tareas comprendidas se pueden prestar, habitual y regularmente, por las características propias de la actividad, durante los días sábados, domingos y feriados, la duración de la prestación diaria de trabajo normal o habitual, aplicables a las relaciones contractuales en ella comprendidas, podrá ser establecida, indistintamente en jornadas de tres duraciones distintas: de siete horas, de ocho horas o de nueve horas 36 minutos, respectivamente. Los tres tipos de jornadas se corresponden con una duración semanal máxima de treinta y nueve (39:00) cuarenta y cuatro (44:00) y cuarenta y ocho (48:00) horas semanales respectivamente. A cada tipo de jornada normal (7 hs., 8 hs. y 9,36 hs. diarias ó 39, 44 y 48 hs. semanales) le corresponde, obviamente la respectiva remuneración mensual acordada oportunamente, transcrita en la planilla de remuneraciones anexa a este acuerdo, del que forma parte a todos sus efectos legales y convencionales.

Para todos los casos el descanso semanal será, como mínimo de un día y medio para las jornadas de siete y ocho horas y para la jornada de 9,36 hs. de un descanso mínimo de dos días. En todos los casos el descanso será corrido, continuo e ininterrumpido.

DESCRIPCIÓN DE JORNADAS

JORNADA REGULAR, ORDINARIA, NORMAL

Se habilitan convencionalmente las siguientes jornadas:

JORNADA DIARIA DE UNA DURACIÓN DE SIETE HORAS: Las categorías profesionales-convencionales con sus respectivos salarios básicos - mínimos, habilitan una prestación - en la jornada diaria convencional -. Con una duración máxima de siete horas, con un máximo prestacional hebdomadario de treinta y nueve horas. La jornada semanal esta distribuida en un máximo de seis días continuos - con cinco jornadas - de siete horas cada una y una sexta media jornada de cuatro horas. Las jornadas son continuas, con las pausas legales y convencionales que las integran.

JORNADA DIARIA DE UNA DURACIÓN DE OCHO HORAS: Las categorías profesionales-convencionales con sus respectivos salarios básicos - mínimos, habilitan una prestación - en la jornada diaria convencional - con una duración máxima de ocho horas, con un máximo prestacional hebdomadario de cuarenta y cuatro horas. La jornada semanal esta distribuida en un máximo de seis días continuos - con cinco jornadas de ocho horas cada una - y una sexta media jornada de cuatro horas. Las jornadas son continuas con las pausas legales y convencionales que las integran.

JORNADA DIARIA DE UNA DURACIÓN DE NUEVE HORAS 36 MINUTOS: Las categorías profesionales - convencionales con sus respectivos salarios básicos - mínimos habilitan una prestación -en la jornada diaria convencional - con una duración máxima de nueve horas 36 minutos, con un máximo prestacional hebdomadario de cuarenta y ocho horas. La jornada semanal esta distribuida en un máximo de cinco días continuos con jornadas de 9 horas 36 minutos cada uno. Las jornadas son continuas con la sola interrupción de las pausas legales y convencionales.

JORNADA ANUALIZADA:

En todo el ámbito de aplicación del presente convenio, la jornada de trabajo se regirá por lo pactado en esta cláusula, conforme lo dispuesto en el último párrafo del art. 198 de la Ley 20.744 modificado por la Ley 24.013. Requisitos previos a cumplimentar por el Empleador y/o Empresa Empleadora para utilizar este régimen:

- A) Presentar nota del pedido de la necesidad de utilizar el presente régimen de jornada anualizada en la Asociación Empresaria Hotelera Gastronómica Córdoba, la que contendrá los siguientes requisitos:
 - 1) Nómina de todo el personal afectado a la actividad acreditando encontrarse al día en el cumplimiento de todas las obligaciones para con el sistema de la seguridad social como así también con el sindicato.
 - 2) Nota explicativa sobre la necesidad de su instrumentación.
- B) La Asociación Empresaria Hotelera Gastronómica Córdoba, elevará dicho pedido al Sindicato Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros para su aprobación.
- C) En caso de su aprobación los empleados que cumplieran dicho régimen serán gratificados con una asignación mensual no remunerativa equivalente al valor de dos horas simples de acuerdo a la categoría que revista.

De acuerdo a las características propias de la actividad, se acuerda un método especial para el cálculo de la jornada en base a un promedio anualizado de trabajo normal, calculado en base a promedio, conforme las siguientes pautas:

1. La jornada de trabajo promedio para los trabajadores con una jornada normal de ocho horas será de 2.133 horas de trabajo normales por cada año.
2. En todos los casos el año se computará desde el 1 de enero al 31 de diciembre.
3. Se deja establecido conforme al régimen acordado que las jornadas diarias podrán prolongarse más allá de las ocho, seis y cuatro horas referenciadas y que las horas de prolongación pueden ser compensadas reduciendo la duración de otras jornadas diarias o suprimiendo las mismas, sin pago de adicionales por horas suplementarias mientras no se haya cubierto la jornada anual respectiva acordada. En consecuencia y conforme al régimen especial de jornada anualizada promedio, las horas trabajadas más allá de las ocho horas (con régimen de jornada de 2.133 horas anuales promedio), serán todas ellas horas normales por lo que no se consideran horas suplementarias y no dan derecho al cobro de recargo por pago de horas extraordinarias o suplementarias, en tanto y en cuanto no se haya cubierto el total de horas de la jornada anualizada.
4. Solo se consideran, por lo tanto, horas extraordinarias o suplementarias las que superen, en cada caso, las 2.133 horas.
5. Las horas trabajadas en exceso de las jornadas anuales promedio, una vez cubierta la jornada anual respectiva acordada, serán abonadas con los recargos legales correspondientes, debiendo liquidarse en el mes en que se trabajen.
6. El valor horario de la hora extraordinaria tiene como base de cálculo la remuneración mensual percibida dividida por 178.
7. El régimen de jornada anualizada permitirá que las eventuales reducciones en una jornada puedan ser compensadas con jornadas mayores, y viceversa, respetando en todos los casos las normas previstas en la legislación vigente referidas al descanso entre jornada y jornada (12 horas) y al descanso semanal de treinta y cinco horas.
8. Se deja aclarado que la compensación mencionada en el punto 3 no es en dinero sino en horas y la misma se practica conforme al débito en horas que registre cada trabajador respecto del módulo anual respectivo. Vale decir, que existiendo débito horario de parte del trabajador, toda compensación horaria se efectuará sin recargos de ninguna naturaleza. El trabajador deberá cumplir sus tareas en las jornadas que se le asignen, conforme el sistema acordado.
9. La Empresa podrá distribuir la cantidad de horas normales dentro de cada año conforme a sus necesidades operativas y de acuerdo a las disposiciones aplicables.
10. La Empresa asegura, en todos los casos, un mínimo semanal para el trabajador asignado al cumplimiento de una jornada anual de 2.133 horas, de 24 horas semanales; integrando el total anual correspondiente a cada caso, y cualquiera sea la cantidad de horas en menos que efectivamente pudieran trabajarse en la semana, por disposición de la Empresa.
11. Se deja establecido que la distribución variable de la prestación deberá efectuarse ejercitando criterio de igualdad, equidad, razonabilidad y previsibilidad, posibilitando no desnaturalizar en el marco del deber de buena fe recíproco, la garantía horaria mínima ni la disponibilidad en la prestación, y procurando compatibilizar las necesidades operativas de la Empresa con las personales del trabajador.
12. La cantidad de horas efectivamente trabajadas por decisión de la Empresa no altera ni afecta la percepción integral garantizada por la Empresa de la asignación remuneratoria mensual mínima uniforme establecida para cada categoría.
13. Se aplicarán las normas legales vigentes para el descanso semanal con una extensión de treinta y cinco horas por semana. En situaciones excepcionales la Empresa podrá programar la prestación de servicios durante el descanso semanal otorgando un descanso compensatorio de igual duración al trabajado.
14. Si en el año no se prestan servicios durante las 2.133 horas, el saldo de horas no podrá ser trasladado ni adicionado a años sucesivos, siendo absorbido por la Empresa todo débito anual resultante cancelando toda diferencia que pueda haber surgido.
15. La Empresa comunicará a cada trabajador los siguientes extremos con la periodicidad que en cada caso se indica: La duración de la/s jornada/s con una antelación mínima de 72 horas corridas, salvo casos excepcionales. La cantidad de horas normales acumuladas, en forma mensual.

16. Para la determinación de la jornada promedio serán considerados como días trabajados los días que se correspondan a licencias incluyendo enfermedad y accidentes y demás licencias y permisos especiales convencionales y legales, con excepción de la licencia anual ordinaria. A los fines indicados, cada día será equivalente a 8 horas de trabajo normales, para el régimen de 2.133 horas.

17. Para todos los casos de ingreso o egreso sin cubrir los doce meses en el año, la jornada máxima promedio en el período que se tomará en cuenta para establecer los eventuales créditos a favor del trabajador o débitos del mismo será directamente proporcional a la cantidad de meses trabajados en el año. A tal efecto se dividirá el total de horas anuales correspondientes (2.133 horas) por doce y el coeficiente resultante se lo multiplicará por el total de meses trabajados en el año. Las horas trabajadas en la fracción del año transcurrida en exceso de la proporcionalidad establecida, serán consideradas horas suplementarias y liquidadas con los recargos establecidos por ley.

18. El empleador que aplique este régimen de jornada anualizada deberá hacer constar en los recibos oficiales de haberes las horas que efectivamente hubiese cumplido el trabajador, a los fines de mayor control por ambas partes.

19. La escala salarial aplicable a la jornada anualizada de 1.900 horas será la prevista para la jornada de 8 horas y la escala salarial aplicable a la jornada anualizada de 2.133 horas, será la prevista para la jornada de 9 horas 36 minutos.

DESCANSOS

El trabajador gozará de un descanso durante la jornada: de 15 minutos para las jornadas de siete y ocho horas y de 30 minutos para la jornada superior, fraccionado éste último en dos períodos de 15 minutos cada uno. A quienes trabajen en horario discontinuo se les reconocerá igual descanso en ambos turnos.

REFRIGERIO

El empleador suministrará al personal, café, té o mate con leche, pan y manteca o productos similares del establecimiento, a elección del empleador.

CAMBIO DE JORNADA

Los empleadores que deseen aplicar la jornada de ocho horas o nueve horas 36 minutos a los trabajadores que estuvieren haciéndolo en jornadas inferiores de 7 horas, deberán necesariamente, para ello, requerir la conformidad fehaciente del personal.

Artículo N° 7:

REGLAMENTACIÓN DE FERIADOS NACIONALES: En los días establecidos por la legislación vigente en carácter de Feriados Nacionales, los trabajadores a quienes beneficie el presente convenio que trabajen en tales días, percibirán su remuneración normal, más una vez y media su jornal, siendo optativo para la empresa, la designación previa de quienes presentarán servicio en los días indicados.

Artículo N° 8:

INICIACIÓN DE TAREAS: A los efectos de que las tareas comiencen a la hora exacta el personal entrará a la fábrica o lugar de trabajo, diez minutos antes de la hora establecida, debiendo la empresa colocar a la vista del personal y en lugar de trabajo un reloj para su control.-

Artículo N° 9:

DESAYUNO Y MERIENDA: Al personal comprendido en el presente convenio se le dará café, té o mate con leche por la mañana y por la tarde y en aquellos establecimientos en que se otorgare a su personal otro desayuno o merienda, el mismo quedará subsistente. Por este concepto no podrán disminuirse sueldos y/o jornales, ni aumentarse la jornada de trabajo.-

Artículo N° 10:

FRANCOS SEMANALES: Se deja establecido que el personal que preste sus tareas en jornadas diarias de siete y ocho horas, con una duración semanal de treinta y nueve y/o cuarenta y cuatro horas respectivamente, distribuidas en un máximo de seis jornadas, gozará de un día y medio mínimo continuo de franco semanal compensatorio, siendo de cuatro horas como máximo la prestación laboral en la jornada en que se goza de medio día (1/2) franco. El trabajador que preste sus tareas en jornada diaria de nueve horas 36 minutos, con duración semanal máxima de cuarenta y ocho horas distribuidas en un máximo de cinco jornadas gozará de dos días continuos de franco semanal compensatorio. Este mismo régimen se aplica en los casos de jornada anualizada. Mediando acuerdo con el trabajador, las empresas podrán implementar un sistema alternado de uno y dos días francos semanales que reemplazarán el medio franco semanal correspondiente a las jornadas de ocho horas. En las jornadas de 9 horas 36 minutos el franco de dos días no podrá alterarse.

Artículo N° 11:

DESCANSO POR LACTANCIA: Para las trabajadoras madres beneficiarias del presente convenio, el descanso por lactancia será el establecido por la legislación correspondiente.-

Artículo N° 12:

PAGO DE HABERES: El pago de las remuneraciones se efectuará en horas de trabajo del primero al cuarto día de cada mes en un todo de acuerdo a las disposiciones de la Ley 20744.-

Artículo N° 13:

PAGO DE HORAS EXTRAS: El trabajador comprendido en el presente convenio que realice tareas en horas extras, percibirá el recargo correspondiente de acuerdo a las leyes vigentes, siempre que las mismas (las horas extras) hayan sido autorizadas por el principal y reclamadas dentro del mes inmediato al que fueren trabajadas.-

Artículo N° 14:

ASIGNACIÓN FAMILIAR: Todos los beneficiarios del presente convenio que posean cargas de familia y que estén en condiciones legales de percibir la asignación, percibirán los importes que determinen disposiciones de autoridad competente.-

Artículo N° 15:

ADICIONAL POR TÍTULO: A todos los trabajadores incluidos en el presente convenio que acrediten poseer título oficial de Bachiller, Docente o Perito Mercantil, se le abonará un adicional del cinco por ciento (5%) sobre la remuneración básica del convenio vigente.-

Artículo N° 16:

ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDADES INCULPABLES: Puesto en conocimiento del principal de la empresa o quien le reemplace, se procederá de acuerdo a disposiciones vigentes.-

Artículo N° 17:

VACACIONES: El período de vacaciones del personal comprendido en este convenio colectivo de trabajo, será regulado de acuerdo a lo establecido en la ley 20.744 y sus modificatorias, ampliándose el período legal que corresponda a cada trabajador en dos (2) días más, pudiendo compensarse estos dos días con dinero si obra conformidad entre el trabajador y la empresa.

Artículo N° 18:

AUTORIDAD DE FABRICA: En el establecimiento y durante las horas de trabajo, no se reconocerá otra autoridad que la del empresario que trabaje en el establecimiento, maestro o capataz, quien recibirá y hará ejecutar las órdenes del empresario, tanto sea éste una persona física como jurídica.- En caso de ausencia del mismo y por cualquier circunstancia, esa plaza a cargo será desempeñada por el segundo maestro, oficial o empleado de mayor categoría.-

Artículo N° 19:

VACANTES: Las vacantes que se produjeran dentro del establecimiento y que la empresa dispusiera cumplir, serán previstas las siguientes consideraciones: antigüedad e idoneidad de los empleados/as de la categoría inmediata inferior que trabajen en el establecimiento.-

Artículo N° 20:

CAMBIO EVENTUAL DE CATEGORÍA: Todo empleado que reemplaza eficientemente a otro de categoría superior, a partir del segundo día, percibirá la remuneración o jornal equivalente a dicha categoría superior, debiendo cesar esa remuneración, cuando el reemplazado retome su tarea.-

RAMA PASTELERÍA Y CONFITERÍA

Categoría PRIMER MAESTRO PASTELERO: Es el profesional con capacidad e idoneidad para realizar o dirigir las tareas de elaboración de toda clase de tortas, confituras, porciones, budines, masas, tartas, cremas, etc., es decir de toda la mercadería de elaboración a ser servida como postre en el establecimiento. **Categoría SEGUNDO**

MAESTRO PASTELERO: Secundará al maestro pastelero en sus tareas, ejecutará sus directivas y lo suplantarán en caso de ausencia del maestro.

Categoría OFICIAL y FACTURERO: Es el trabajador capacitado técnicamente para la elaboración de todo lo referente a hojaldres, pan de leche y sus derivados, y demás especialidades relacionadas con la factura.

Categoría MEDIO OFICIAL: Secundará al oficial y facturero en sus tareas realizando las mismas de acuerdo a su categoría.

Categoría CHOFER COBRADOR: Es el trabajador que habilitado con registro de conductor correspondiente, está a cargo de la conducción o transporte de los productos elaborados por la empresa. El chofer que adicionalmente realice tareas de cobranza tendrá un adicional del 10% más sobre la remuneración básica que perciba mensualmente.

Categoría AYUDANTE: Cuando la importancia de la producción del establecimiento así lo requiera se cubrirá esta plaza para secundar a los anteriores y bajo sus directivas en el proceso de elaboración. **Categoría PEÓN:**

Se ocupará de las tareas de limpieza en el establecimiento, como así también colaborando estrechamente en todas las tareas. **Categoría APRENDIZ:** Se considerará como tal, a toda persona que realice tareas propias en relación a la actividad del establecimiento, durante los primeros doce meses, vencido el mismo pasará a la categoría inmediata superior.

Categoría REPARTIDOR A DOMICILIO: Se considera como tal, a toda persona que realice tareas de reparto a domicilio de los productos que vende o elabora el establecimiento.

Categoría SERENO: Se considera como tal, al que esté encargado de la vigilancia del establecimiento. Estos no harán tarea alguna que esté ligada directamente a los procesos de elaboración.

RAMA ALFAJORERIA

Categoría ENCARGADO: Será considerado como tal aquel que tenga la responsabilidad y/o dirección de las tareas del establecimiento, sea cual fuere la amplitud, tipo o categoría del mismo. **Categoría OFICIAL ESPECIALIZADO O BRILLADORA:** Se considera como tal a aquel que realice permanentemente trabajos de base en la sección, siendo el responsable del ayudante. **Categoría OFICIAL y/o LLENADORA:** Se considera como tal, al trabajador que por su capacidad o práctica realiza permanentemente dicho trabajo en la sección.

Categoría AYUDANTE: Se considera aquel trabajador que realice tareas con ingerencia directa en trabajos varios y/o complementarios en las secciones o en general, siempre bajo la dirección de un empleado superior.

Categoría PEÓN: Se ocupará de las tareas de limpieza en el establecimiento, como así también colaborando estrechamente en todas las tareas.

Categoría APRENDIZ: Se considerará como tal, a toda persona que realice tareas propias en relación a la actividad del establecimiento, durante los primeros doce meses, vencido el mismo pasará a la categoría inmediata superior

RAMA PERSONAL DE VENTAS Y ADMINISTRACIÓN

Categoría ENCARGADO: Será considerado como tal aquel que tenga la responsabilidad y/o dirección de las tareas del establecimiento, sea cual fuere la amplitud, tipo o categoría del mismo. **Categoría CAJERO Y/O ADICIONISTA:** Se considerará como tal, a toda persona responsable de la atención de la caja y colaborará en el expendio de acuerdo con las características y modalidades que determine el establecimiento. Tendrá un adicional de un diez por ciento (10%) por quebranto de caja. **Categoría VENDEDOR:** Es el trabajador que se desempeña en las tareas de venta de mercaderías al público, cualquiera sea el tipo o amplitud del establecimiento y sus funciones estarán subordinadas al encargado o principal respectivo. El vendedor que realice conjuntamente la tarea enunciada más la de cajero, percibirá un adicional de un diez por ciento (10%) más sobre la remuneración básica que perciba mensualmente, y en concepto de responsabilidad de caja.

Categoría AUXILIAR DE VENTA: Será el trabajador que realice tareas ligadas a la venta, empaque, tipificación, ordenamiento y/o colabore en la venta de mercadería.

Categoría CHOFER: Es el trabajador que habilitado con registro de conductor correspondiente, esta a cargo de la conducción o transporte de los productos elaborados por la empresa. El chofer que adicionalmente realice tareas de cobranza tendrá un adicional de un diez por ciento (10%) más sobre la remuneración básica que perciba mensualmente.

Categoría ADMINISTRATIVO: Será considerado como tal, al trabajador que por su conocimiento realiza tareas de operador de computadora, trámites bancarios, liquidación de sueldos y jornales, teneduría de libros, impuestos, ofrecimientos de servicios que ofrece la empresa, facturación, tareas de oficina en general.

Categoría AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Será considerado como tal, el trabajador que realice trabajos directos en relación a la administración, bajo la dirección del principal.

Categoría RECEPCIONISTA Y/O TELEFONISTA: Será considerado como tal, aquel trabajador que realiza trabajos relacionados directamente con la administración.

RAMA SANDWICHERIA

Categoría SALADITERO Y/O SANDWICHERO: Será considerado como tal, aquel trabajador que realiza trabajos de preparación y elaboración de bocaditos, y sándwichs siendo los responsables de su elaboración.

Categoría OFICIAL SANDWICHERO: Será considerado como tal, aquel trabajador que por su responsabilidad y práctica realiza trabajos de elaboración de todo tipo de sandwich.

Categoría PEÓN: Se ocupará de las tareas de limpieza en el establecimiento, como así también colaborando estrechamente en todas las tareas.

Categoría APRENDIZ: Se considerará como tal, a toda persona que realice tareas propias en relación a la actividad del establecimiento, durante los primeros doce meses, vencido el mismo pasará a la categoría inmediata superior

RAMAPIZZEROS EMPANADEROS

Categoría MAESTRO PIZZERO: Es todo aquel trabajador, con capacidad e idoneidad, para realizar o dirigir todo tipo de elaboración de pizzas, fugazas, fugazzetas en sus distintos tipos y gustos. **Categoría ENCARGADO:** Será considerado como tal aquel que tenga la responsabilidad y/o dirección de las tareas del establecimiento, sea cual fuere la amplitud, tipo o categoría del mismo. **Categoría DEPENDIENTE DE SALÓN:** Es el trabajador encargado del servicio de mesa que le sea asignada en el salón o espacios designados a tales fines, debiendo cumplir su cometido con corrección, eficacia y cortesía.

Categoría DEPENDIENTE DE MOSTRADOR: Es el trabajador que prepara, sirve y expende sobre el mostrador todas las mercaderías solicitadas por los dependientes de salón y/o por los clientes directamente. **Categoría TURNANTE o AUXILIAR:** Se considera como tal, al trabajador que realice la suplencia de puestos o tareas de distintas categorías en forma permanente y se abonará como mínimo el sueldo correspondiente a la categoría inmediata superior a la propia o la del reemplazado si esta fuere superior. **Categoría AUXILIAR:** Se considera como tal, al trabajador responsable de la cocción de mercadería en todos aquellos hornos que no sean de línea.

Categoría AYUDANTE: Se considera como tal, al trabajador que realiza trabajos con injerencia directa en trabajos varios y/o complementarios en las secciones o en general, siempre bajo la dirección de un empleado superior.

Categoría CAJERO: Se considerará como tal, a toda persona responsable de la atención de la caja y colaborará en el expendio de acuerdo con las características y modalidades que determine el establecimiento. Tendrá un adicional de un diez por ciento (10%) por quebranto de caja.

Categoría EMPANADERO: Será considerado como tal, aquel trabajador que realiza la preparación de carbonada, relleno de la misma, armado de las empanadas y las fríe u hornea.

Categoría CHOFER: Es el trabajador que habilitado con registro de conductor correspondiente, esta a cargo de la conducción o transporte de los productos elaborados por la empresa. El chofer que adicional-mente realice tareas de cobranza tendrá un adicional de un diez por ciento (10%) más sobre la remuneración básica que perciba mensualmente.

Categoría SOBADOR Y EMPASTADOR: Se considera como tal, a todo trabajador que es responsable del amase, de los empastes en general.

Categoría AYUDANTE: Se considera aquel trabajador que realice tareas con ingerencia directa en trabajos varios y/o complementarios en las secciones o en general.

Categoría PEÓN: Se ocupará de las tareas de limpieza en el establecimiento, como así también colaborando estrechamente en todas las tareas.

Categoría APRENDIZ: Se considerará como tal, a toda persona que realice tareas propias en relación a la actividad del establecimiento, durante los primeros doce meses, vencido el mismo pasará a la categoría inmediata superior.

Categoría REPARTIDOR A DOMICILIO: Se considera como tal, a toda persona que realice tareas de reparto a domicilio de los productos que vende o elabora el establecimiento.

RAMA ROTISEROS. MINUTEROS. FIAMBREROS. COCINEROS Y FARFULLEROS

Categoría MAESTRO ROTISERO: Será considerado como tal, todo trabajador que por sus conocimientos e idoneidad es responsable de la elaboración de todo tipo de comida del establecimiento.

Categoría COCINERO: Será considerado como tal, todo trabajador que por su capacidad para dirigir y/o ejecutar todo tipo de elaboraciones culinarias, y ordenar las tareas de cocina, de sus colaboradores y/o propia para el logro de la producción requerida

Categoría PARRILLERO: Será considerado como tal, todo trabajador encargado de la preparación de carnes, achuras, y otras mercaderías a ser hechas en la parrilla.

Categoría MINUTERO: Será considerado como tal, todo trabajador encargado de la preparación de platos denominados "MINUTAS".

Categoría OFICIAL ROTISERO: Se considera como tal, al trabajador que por su capacidad o práctica realiza permanentemente dicho trabajo en la sección.

Categoría AYUDANTE: Se considera aquel trabajador que realice tareas con ingerencia directa en trabajos varios y/o complementarios en las secciones o en general.

Categoría PEÓN: Se ocupará de las tareas de limpieza en el establecimiento, como así también colaborando estrechamente en todas las tareas.

Categoría APRENDIZ: Se considerará como tal, a toda persona que realice tareas propias en relación a la actividad del establecimiento, durante los primeros doce meses, vencido el mismo pasará a la categoría inmediata superior.

Categoría REPARTIDOR A DOMICILIO: Se considera como tal, a toda persona que realice tareas de reparto a domicilio de los productos que vende o elabora el establecimiento.

Categoría SERENO: Se considera como tal, al que esté encargado de la vigilancia del establecimiento. Estos no harán tarea alguna que esté ligada directamente a los procesos de elaboración.

Artículo N° 21:

OPORTUNIDAD A PEONES PARA APRENDER EL OFICIO: Los trabajadores que se desempeñen como peones, podrán una vez terminadas sus tareas específicas, tomar una hora para aprender el oficio previo anuncio y autorización del principal de la empresa.-

Artículo N° 22:

AYUDANTE DE PRIMER ENCARGADO: En los establecimientos donde trabaja un primer encargado de fábrica, habrá un peón que percibirá la remuneración de ayudante.-

Artículo N° 23:

APRENDIZ: Se considerará como tal a toda persona que realice tareas propias en relación a la actividad del establecimiento, durante los primeros doce meses, vencido el mismo pasará a la categoría inmediata superior.

Artículo N° 24:

CUIDADO DE ÚTILES: Todo el personal vigilará y mantendrá el buen estado de todos los útiles de trabajo, sin distinción, no pudiendo el principal aplicar en forma arbitraria ninguna deducción, ni cobro por útiles de trabajo deteriorados o inutilizados en el curso de las tareas.-

Artículo N° 25:

BOTIQUÍN DE URGENCIA: Como medida preventiva para todos los trabajadores que sufran accidentes o cualquier tipo de siniestro en el lugar de trabajo, la patronal habilitará un BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS, el que deberá contar, por lo menos con los elementos de desinfección, medicamentos y accesorios.- Su uso es obligatorio por los trabajadores.

Artículo N° 26:

COMODIDADES PARA VESTUARIOS: Los empleadores proporcionarán a sus empleados, vestuarios en habitaciones por separado para cada sexo, incluyendo en la misma, cofres individuales, baños y duchas.

Artículo N° 27:

LIBRETA SANITARIA: La empresa otorgará el permiso con goce de remuneración al trabajador/a que deba concurrir al centro asistencial correspondiente a fin de renovar la LIBRETA DE SANIDAD, corriendo los gastos únicamente de renovación a cargo del empleador.

Artículo N° 28:

ROPA DE TRABAJO: El personal recibirá de su empleador por año calendario en forma gratuita DOS (2) juegos de ropa conforme a la modalidad de cada establecimiento.- El primero deberá entregarse al inicio de la relación laboral y el segundo antes de transcurridos seis (6) meses desde esa fecha.- La limpieza de la mencionada ropa estará a cargo de cada trabajador que es responsable de usarla y conservarla en debidas condiciones.- Las empresas registrarán fehacientemente la fecha de entrega de estos elementos.-El trabajador deberá hacer devolución de la ropa de trabajo al retirarse del empleo.

Artículo N° 29:

TRABAJO EN LUGARES HÚMEDOS: El personal que trabaje en lugares húmedos, pileta y/o lavado y limpieza de pisos, se les proporcionará calzado y delantales apropiados, siendo obligatorio su uso en el desempeño de éstas tareas.

Artículo N° 30:

TRABAJOS INSALUBRES: Cuando las tareas deban realizarse en lugares insalubres, se ajustará a lo que disponen las leyes vigentes al respecto, haciéndose las reclamaciones correspondientes en principio a la empresa y de no ser subsanado el inconveniente, por intermedio del delegado a la autoridad Sindical para que esta proceda en consecuencia.

Artículo N° 31:

MEDIDAS ARBITRARIAS: Las partes se comprometen a no tomar represalias contra las personas y/o entidades que hayan intervenido directa o indirectamente en las tratativas del presente convenio.- Los Delegados Sindicales ante cada empresa encuadran sus funciones dentro de lo que establece la Ley 23551 de Asociaciones Profesionales.- Ningún despido ni suspensión será posible antes de los noventa días subsiguientes a la firma de éste convenio y por la aplicación del mismo, salvo los casos previstos en disposiciones legales vigentes.-

Artículo N° 32:

SUSPENSIONES POR FALTA DE TRABAJO: Cuando por falta de trabajo, transitoriamente hubiere lugar a la suspensión del personal, deberá hacerse por rigurosa antigüedad y en los demás aspectos conforme a la legislación vigente.-

Artículo N° 33:

CAMBIO DE PLAZAS, SECCIÓN FABRICA, PASTELERÍA Y REPOSTERÍA: Las partes comprometen su voluntad para que dentro de las posibilidades técnicas y de conjunto, en los establecimientos comprendidos se vaya procurando la rotación del personal, esto se efectuará en la medida que dentro de cada categoría el perfeccionamiento se vaya obteniendo sin lesionar el nivel de producción, tanto en la faz cuantitativa como cualitativa, el obrero con aspiraciones a un mayor perfeccionamiento o ampliación de conocimiento podrá gestionar su incursión en otras plazas que no sean las por él dominadas ante sus superiores o empresario, quién procurará satisfacer sus aspiraciones, siempre que las posibilidades técnicas y de productividad se lo permitan.-

Artículo N° 34:

AUMENTO POR ANTIGÜEDAD: Todo el personal comprendido en esta Convención Colectiva de Trabajo gozará del siguiente adicional por antigüedad:

De 2 a 5 años 4%

De 5 a 10 años 8%

De 10 a 15 años 12%

De 15 a 20 años 14%

De 20 a 30 años 18%

Artículo N° 35:

CONVENIO DE TRABAJO: El presente convenio colectivo de trabajo será puesto en cada establecimiento a disposición del personal.-

Artículo N° 36:

VIGILANCIA Y CARÁCTER DE LA CONVENCION: El presente Convenio establece que de acuerdo a las disposiciones legales vigentes se encargará de su vigilancia y cumplimiento al organismo administrativo competente.-

Artículo N° 37:

SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO: Todos los trabajadores beneficiados por éste convenio colectivo de trabajo, aportarán mensualmente por este concepto el 0,50 % de su salario y la parte empresaria aportará el 0,50 % de la totalidad de los salarios abonados a su personal mensualmente, debiendo depositar aporte y contribución antes del día quince del mes posterior en la cuenta BANCO DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA N° 6-1823-9 a la orden del Sindicato Trabajadores Pasteleros, Confiteros, Pizzeros y Alfajoreros de Córdoba.-

Artículo N° 38:

APORTE EMPRESARIO PERMANENTE: Fijase un aporte del TRES POR CIENTO de las remuneraciones básicas de los trabajadores a cargo del Empleador.- Dicho aporte se hará mensualmente antes del día quince de cada mes calendarlo.- De éste aporte corresponderá un UNO Y MEDIO POR CIENTO al SINDICATO TRABAJADORES PASTELEROS, CONFITEROS, PIZZEROS Y ALFAJOREROS DE CÓRDOBA y el UNO Y MEDIO POR CIENTO restante corresponderá a LA ASOCIACIÓN EMPRESARIA HOTELERA GASTRONÓMICA CÓRDOBA - Dicho aporte deberá depositarse en cuenta bancaria mancomunada a nombre de ambas entidades que suscriben éste acuerdo, recurso que en ambos casos serán destinados para sus fines sociales, culturales y prestaciones en curso y/o a prestarse por las entidades signatarias de éste convenio, sin que involucren los aportes y contribuciones pactados por este CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, por la Ley 23.660 y sus actualizaciones.-

Artículo N° 39:

DIFERENCIAL POR QUEBRANTO DE CAJA: El personal a cargo de la Caja (cajero/a) que sea responsable de los ingresos por ventas, recibirá un adicional del diez por ciento (10%) de la Remuneración Básica que percibe en compensación de los riesgos de reposición de fallantes de su caja.- Esta suma no formará parte de las remuneraciones a los efectos de los aportes jubilatorios, cómputos para el sueldo anual complementario, vacaciones, indemnizaciones de ley, promedio por enfermedad, etc.-

Artículo N° 40:

CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL DE PIZZERIAS MENORES: Cuando en un establecimiento de pizzería, haya un solo obrero responsable de la producción, se le considerará MAESTRO PIZZERO.-Cuando haya DOS (2) obreros, el segundo será encuadrado en la categoría de AUXILIAR, cuando realice éstas tareas, aunque sea parcialmente.-

Artículo N° 41:

MÍNIMO DE TRABAJO EN LA RAMA ALFAJORERA: La empresa garantizará a los trabajadores/as jornalizadas una paga de diecisiete días de trabajo por mes.- Se deja aclarado que se computarán los días de vacaciones anuales a los efectos del mínimo garantizado, suspensiones disciplinarias justificadas y días de enfermedad y/o accidentes.-

Artículo N° 42:

DÍA DEL TRABAJADOR S.T.P.C.P.Y.A.: Se establece que el día doce de Enero de cada año, es pago y en caso de que el mismo coincida con el descanso, con un sábado o domingo, será trasladado automáticamente al primer día hábil siguiente, además cuando en lo sucesivo ese día coincida con el descanso compensatorio de algún trabajador, la parte empresaria, reconocerá otro día de descanso al mismo, dentro de los siete días subsiguientes o en su defecto le abonará el día de jornal en forma simple.-

Artículo N° 43:

RETENCIÓN DE LA CUOTA SINDICAL: La patronal retendrá a todos los beneficiarios del presente convenio el DOS Y MEDIO POR CIENTO (2,5%) en todos los haberes que corresponda cobrar a los trabajadores, en concepto de CUOTA SINDICAL, éste importe será depositado en cuenta bancaria habilitada a tal efecto.- (Cuenta Banco Prov. de Cba. 6-1823-9)

Artículo N° 44:

VISITA A LOS ESTABLECIMIENTOS: Ante una denuncia expuesta al Sindicato, el Secretario General del mismo, entrevistará al responsable de la empresa y conjuntamente, si fuera necesario se efectuará una inspección para allanar amistosamente el problema que se planteará.-

Artículo N° 45:

APORTES Y CONTRIBUCIONES PARA LA OBRA SOCIAL: Se procederá en un todo de acuerdo a las disposiciones vigentes.-

Artículo N° 46:

LICENCIA POR FALLECIMIENTO: De acuerdo a disposiciones vigentes corresponden por fallecimiento de padres, hijos, y cónyuges o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento, TRES DÍAS CORRIDOS y por fallecimiento de hermano UN DIA.-

Artículo N° 47:

LICENCIA Y SUBSIDIO POR MATRIMONIO: Todo empleado/a, obrero/a, que se encuentre incluido en la presente convención colectiva de trabajo y que contrajere matrimonio se ajustará a los términos de las leyes vigentes, debiendo comunicar su enlace por escrito con quince días de anticipación, por lo menos y pudiendo acumular la licencia especial correspondiente con la licencia anual ordinaria.-

Artículo N° 48:

SALARIOS: Todos los trabajadores incluidos en el presente acuerdo, en las diferentes ramas de la actividad, no podrán ganar menos de los siguientes SUELDOS BÁSICOS, cuando cumplimenten la jornada establecida en el mismo, la totalidad de los días de trabajo y todas aquellas disposiciones legales vigentes, por éste, las partes han pactado las siguientes REMUNERACIONES BÁSICAS, tanto para el personal mensualizado como jornalizado a partir del primero del mes de Julio del corriente año mil novecientos noventa.-

INCORPORAR AL CCT 146/90 LOS SIGUIENTES ARTÍCULOS NUEVOS:

Artículo N° 49:

CONTRATO DE TRABAJO PARA EVENTOS

Las partes reconocen como una modalidad especial de la actividad la contratación discontinua e intermitente de trabajadores para tareas extraordinarias en la empresa con motivo de eventos, fiestas donde se requiere el servicio de trabajadores únicamente para cubrir esa circunstancia especial e imprevisible. Por tanto establecen como modalidad la contratación de personal extra - eventos, previamente registrados por el empleador en un registro especial de trabajadores de eventos. Se establece como remuneración mínima por servicio el importe del salario diario habitual, conforme a su categoría y puesto de trabajo y jornada con más un incremento del 50%. En ningún caso podrá ser inferior al valor de una jornada normal de 9 horas 36 minutos. El salario diario de ese personal liquidado por evento, comprenden en sus valores la incidencia que determina el S.A.C., las vacaciones no gozadas y francos compensatorios que eventual-mente pudieran corresponder en virtud de la extensión de cada evento o servicio.

Artículo N° 50:

ADICIONAL POR ASISTENCIA PERFECTA

El trabajador encuadrado en este convenio colectivo de trabajo que registre asistencia perfecta durante todo el mes tendrá derecho a percibir un adicional remuneratorio equivalente a la suma de cien pesos (\$100) por sobre el salario básico que le corresponde a la categoría en la cual se encuentre desempeñando sus tareas.

No tendrá derecho a este adicional establecido en el párrafo anterior del presente artículo, el trabajador que incurriere en insistencias por cualquier causa que fuere, excluida las que obedezcan a licencias legales o convencionales y/o accidentes de trabajo.

Artículo N° 51:

JORNADA REDUCIDA DE TRABAJO

Las partes consideran como objetivo esencial y prioritario organizar los tiempos de trabajos atendiendo especialmente los aspectos que hacen a la variación y flujo de demandas de servicios y estacionalidad de los requerimientos de los mismos, discontinuidad de los ciclos y fundamentalmente a la optimización en la utilización de las horas efectivamente trabajadas y de la totalidad de los recursos disponibles. Por tanto y conforme las facultades previstas en el art. 92 ter. y 198 de LCT, las partes acuerdan que las empresas podrán contratar personal en relación de dependencia de acuerdo a las distintas modalidades previstas en la presente convención colectiva de trabajo en base de asignación de tareas diarias en turnos de una extensión acorde con la legislación vigente para el trabajo a tiempo parcial. Podrán organizarse bajo este

contrato diagrama de jornada laboral establecido en base a una cantidad predeterminada de horas por día, semana o mes, o una cantidad predeterminada de días laborales por semana o mes. En tales casos el salario mensual se adecuará al tiempo acordado, cualesquiera hayan sido, en menos las horas efectivamente trabajadas.

Asimismo se deja expresamente establecido que a los fines de esta jornada reducida de trabajo es obligación ineludible de la empleadora notificar por escrito de su extensión semanal y mensual en ocasión del inicio del contrato, así como todo cambio contractual que pudiera operarse en el transcurso de la relación, con el consentimiento de las partes y con un lapso no inferior a 72 horas de anticipación; caso contrario se entenderá que la jornada habitual de labor es por tiempo completo.

Los trabajadores que se desempeñarán bajo la modalidad de jornada reducida tendrán prioridad para la cobertura de vacantes de jornada completa. Respecto de los aportes y contribuciones con destino a Obra Social la empleadora deberá efectuarlos en base a una jornada de trabajo de ocho horas diarias.

**Artículo N° 52: CHOFER
COBRADOR**

Es el trabajador que habilitado con registro de conductor correspondiente, esta a cargo de la conducción o transporte de los productos elaborados por la empresa. El chofer que adicionalmente realice tareas de cobranza tendrá un adicional de un diez por ciento (10%) más sobre la remuneración básica que perciba mensualmente.