

RAMA: Heladería, CCT 474/2006

VISTO:

El expediente 628.017/05 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, las leyes 14250 (t.o. 2004), 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y 25877, y

CONSIDERANDO:

Que se solicita la homologación de tres (3) proyectos de convenio colectivo de trabajo celebrados entre el Sindicato de Trabajadores Pasteleros, Pizzeros, Alfajoreros, Factureros, Heladeros, Rotiseros y Afines por el sector sindical y la Unión Hoteles, Confiterías, Bares, Cafés, Restaurantes y Afines de Tucumán por la parte empleadora, los que lucen a fs. 2/11; 12/19 y 20/27 del expte. 629.010/06 agregado como foja 146 al expte. 628.017/05.

Que mediante los proyectos individualizados en el párrafo precedente se renueva, respectivamente, el CCT 21/1988 - Rama Pastelería, el 23/88 - Rama Heladería y el 22/88 - Rama Pizzerías.

Que asimismo las partes han solicitado la homologación del acuerdo de recomposición salarial y escalas salariales, con vigencia a partir del 1 de octubre de 2005, que constan a fs. 2/5 del expte. 628.203/05 agregado como foja 125 al citado en el Visto.

Que también se ha peticionado la homologación del acuerdo y escalas salariales, con vigencia a partir del mes de mayo de 2006, celebradas entre las partes citadas en el párrafo 1 del presente y que constan a fs. 2/6 del expte. 629.035/06 agregado como fs. 149 al "sub examine".

Que los tres (3) proyectos de convenio colectivo de trabajo y los dos (2) acuerdos cuya homologación se solicita, han sido debidamente ratificados por sus celebrantes a foja 170 del expte. 628.017/05.

Que en primer término corresponde señalar que las partes celebrantes de los proyectos de convenios colectivos de trabajo y de los acuerdos salariales ut supra individualizados, se encuentran legitimados para la renovación que se propicia.

Que en consecuencia corresponde dejar perfectamente en claro que mediante el proyecto de plexo convencional que consta a fs. 2/11 del expte. 629.010/06 agregado como foja 146 al expte. 628.017/05 se renueva el CCT 21/1988 - Rama Pastelería.

Que el proyecto agregado, obrante a fs. 12/19 del expte. 629.010/06, glosado como foja 146 al citado en el Visto, resulta ser la renovación del CCT 23/1988 - Rama Heladería.

Que se renueva el ultraactivo CCT 22/1988 - Rama Pizzería a través del proyecto que consta a fs. 20/27 de las actuaciones individualizadas en el párrafo precedente.

Que efectuadas las aclaraciones pertinentes corresponde señalar que con relación al ámbito personal de aplicación de los convenios colectivos de trabajo cuya homologación se solicita y de los acuerdos de recomposición salarial alcanzados, se establecen de conformidad con lo expresamente pactado por sus celebrantes, de acuerdo a la actividad y categoría de trabajadores en cada una de las ramas que renuevan.

Que respecto a su ámbito territorial, los tres (3) convenios colectivos de trabajo y los dos (2) acuerdos, resultan de aplicación en todo el territorio de la Provincia de Tucumán.

Que en cuanto a su ámbito temporal, se fija la vigencia de los tres (3) convenios colectivos de trabajo por el término de dos (2) años a contar desde la fecha de la presente homologación, de acuerdo con lo establecido por las partes y sin perjuicio de la vigencia de las cláusulas salariales, en orden a los acuerdos de modificación de las mismas.

Que una vez dictado el presente acto administrativo deberá tomar intervención la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (UTIL), para que en orden a sus competencias determine si se encuentran dadas las condiciones y si corresponde la elaboración de los pertinentes proyectos de base promedio y tope indemnizatorio, a fin de dar cumplimiento a lo prescrito en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modif., que impone a este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social la obligación de fijar los promedios de las remuneraciones y el tope indemnizatorio al cálculo de la indemnización que le corresponde a los trabajadores en caso de extinción injustificada del contrato de trabajo.

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

Que se encuentra acreditado en autos el cumplimiento de los recaudos formales exigidos por la ley 14250 (t.o. 2004).

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el decreto 900/1995.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO

RESUELVE:

Art. 1 - Declárese homologado el convenio colectivo de trabajo - Rama Pastelería, celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Pasteleros, Pizzeros, Alfajoreros, Factureros, Heladeros, Rotiseros y Afines por el sector sindical y la Unión Hoteles, Confiterías, Bares, Cafés, Restaurantes y Afines de Tucumán por la parte empleadora, el que consta a fs. 2/11 del expediente 629.010/06 agregado como foja 146 al expediente 628.017/05.

Art. 2 - Declárese homologado el convenio colectivo de trabajo - Rama Heladería, celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Pasteleros, Pizzeros, Alfajoreros, Factureros, Heladeros, Rotiseros y Afines por el sector sindical y la Unión Hoteles, Confiterías, Bares, Cafés, Restaurantes y Afines de Tucumán por la parte empleadora, el que luce a fs. 12/19 del expediente 629.010/06 agregado como foja 146 al citado en el Visto.

Art. 3 - Declárese homologado el convenio colectivo de trabajo - Rama Pizzería, celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Pasteleros, Pizzeros, Alfajoreros, Factureros, Heladeros, Rotiseros y Afines por el sector sindical y la Unión Hoteles, Confiterías, Bares, Cafés,

Restaurantes y Afines de Tucumán por la parte empleadora, el que ha sido adjuntado a fs. 20/27 del expediente 629.010/06 agregado como foja 146 al “sub examine”.

Art. 4 - Declárense homologados los acuerdos de recomposición salarial y sus pertinentes escalas salariales, los que han sido alcanzados entre el Sindicato de Trabajadores Pasteleros, Pizzeros, Alfajoreros, Factureros, Heladeros, Rotiseros y Afines por el sector sindical y la Unión Hoteles, Confiterías, Bares, Cafés, Restaurantes y Afines de Tucumán por la parte empleadora y constan a fs. 2/5 del expediente 628.203/05 y a fs. 2/6 del expediente 629.035/06, los que han sido agregados, respectivamente, como fs. 125 y 149 al expediente 628.017/05.

Art. 5 - Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el convenio colectivo de trabajo - Rama Pastelería, que consta a fs. 2/11 del expediente 629.010/06 agregado como foja 146 al expediente 628.017/05 y mediante el cual se renueva el CCT 21/1988 - Rama Pastelería; el convenio colectivo de trabajo - Rama Heladería el que luce a fs. 12/19 del expediente 629.010/06 agregado como foja 146 al citado en el Visto y que resulta renovación del CCT 23/1988 - Rama Heladería; el convenio colectivo de trabajo - Rama Pizzería que ha sido adjuntado a fs. 20/27 del expediente 629.010/06 agregado como foja 146 al “sub examine” y a través del cual se renueva el CCT 22/1988 - Rama Pizzería y los acuerdos y escalas salariales que constan a fs. 2/5 del expediente 628.203/05 y a fs. 2/6 del expediente 629.035/06, los que han sido agregados, respectivamente, como fs. 125 y 149 al expediente 628.017/05.

Art. 6 - Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

Art. 7 - Gírese al Departamento Control de Gestión para la notificación a las partes signatarias, posteriormente remítanse a la Unidad Técnica de Investigaciones Laborales (UTIL), a fin de determinar si se encuentran dadas las condiciones y si corresponde elaborar el pertinente proyecto de base promedio y tope indemnizatorio, de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modif.

Art. 8 - Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación gratuita de los convenios colectivos de trabajo, Acuerdos homologados y de esta resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el artículo 5 de la ley 14250 (t.o. 2004).

Art. 9 - De forma.

Expediente 628.017/05

Buenos Aires, 4 de diciembre de 2006

De conformidad con lo ordenado en la resolución 839/2006, se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo celebrada a fs. 2/11 del expediente 629.010/06, agregado como fs. 146; el convenio obrante a fs. 12/19 del expediente 629.010/06 y el convenio obrante a fs. 20/27 del expediente 629.010/06, quedando registrados bajo los números 473/06, 474/06 y 475/06 respectivamente.

CONVENIO RAMA HELADERÍA

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 23/1988

CONVENIO HELADERO

PARTES INTERVINIENTES: Sindicato de Trabajadores Pasteleros, Pizzeros, Factureros, Heladeros, Rotiseros y Afines y la Unión Hoteles, Confiterías, Bares, Restaurantes y Afines.

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN: San Miguel de Tucumán, 1 de setiembre de 2005

ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE: Personal que preste servicios en los establecimientos de elaboración, venta y distribución de helados, postres helados, yogurths, helados de agua y/o crema, tipo picolé incluidos kioscos y puestos ambulantes.

NÚMERO DE BENEFICIARIOS: 500

ZONA DE APLICACIÓN: Todo el territorio de la Provincia de Tucumán.

PERÍODO DE VIGENCIA: Dos años a contar de la fecha de homologación.

TÍTULO I

JORNADA LEGAL DE TRABAJO

Art. 1 - La jornada en los establecimientos comprendidos en esta convención, será de ocho (8) horas corridas en las secciones de fábrica.

Art. 2 - El personal de las secciones de venta realizará sus tareas en jornadas de ocho (8) horas corridas, incluidos domingos y feriados, con arreglo a las disposiciones legales vigentes en la materia.

Art. 3 - En los establecimientos en que, por acuerdo expreso del principal y sus dependientes de las secciones de fábrica, se establezca horarios discontinuos, la jornada no podrá exceder de ocho (8) horas. Asimismo el empleador se hará cargo de los gastos de boletos que demande al trabajador esta modalidad.

Art. 4 - Cuando el trabajador, por pedido del principal, prestara servicios en su día de descanso que a su vez coincida con un feriado nacional, será remunerado con un importe equivalente a tres jornadas.

Art. 5 - El día franco sólo podrá ser modificado por planilla.

Art. 6 - Las horas extra no podrán ser permanentes ni de carácter obligatorio para el dependiente, supeditando a su voluntad trabajarlas o no. Las horas extra, en días hábiles serán abonadas con el 50% de recargo las diurnas y con el 100% las nocturnas las trabajadas en forma extraordinarias a partir de las veintidós horas.

Art. 7 - Cuando en razón del cumplimiento del diagrama horario dispuesto por el empleador, su personal femenino debiera retirarse con posterioridad al cese de circulación del transporte

colectivo de pasajeros, el principal deberá proveer de medio de transporte hasta el domicilio de la trabajadora o en su defecto abonar el importe correspondiente.

Art. 8 - Todos los trabajadores involucrados en el presente convenio gozarán de un día y medio corrido de descanso semanal.

TÍTULO II

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Art. 9 - El régimen por temporada se ajustará a un contrato que deberá encuadrarse en la legislación laboral vigente y formalizarse en dos ejemplares de un mismo tenor -original- para el empleador y duplicado para el trabajador.

Art. 10 - Todo personal temporario que trabaje en los establecimientos encuadrados en este convenio, serán contratados por un período no menor de noventa (90) días entre el mes de noviembre y el mes de marzo del año siguiente. Los noventa (90) días mínimos tendrán iniciación a partir del mes de noviembre, pero las empresas podrán ingresar personal temporario de pretemporada a partir del mes de setiembre de cada año, cuya contratación tendrá también vigencia mínima de noventa (90) días.

Art. 11 - El contrato de empleo temporario se formalizará según los casos con el ingreso del trabajador. Los trabajadores en todos los casos solicitarán en tiempo y forma su plaza en cada temporada. Se entiende en caso que el pedido lo efectuó en tiempo y forma, si lo hace antes del 30 de noviembre para la temporada de verano y en forma fehaciente, comunicando el domicilio en el cual se considerarán válidas las notificaciones del empleador. Si el empleador al recibir el pedido de plaza antes del 30 de noviembre, no le contestara antes del 5 de diciembre siguiente, se considerará que el contrato de trabajo ha quedado disuelto por voluntad del empleador.

Art. 12 - Los trabajadores efectivos que realicen tareas de suplencia con carácter de extras, percibirán el sueldo del trabajador efectivo reemplazado.

Art. 13 - En caso de producirse una vacante entre el personal permanente el empleador dará preferencia para ocupar al trabajador en actividad del establecimiento que acredite mayores conocimientos, a criterio del empleador.

Art. 14 - Los trabajadores que realicen tareas en lugares expuestos al agua o a la humedad, el empleador le proporcionará calzado y delantal protectores, como asimismo a los que realicen limpieza y/u otras tareas en cámaras frigoríficas, se le dotará de un adecuado equipo protector completo.

Art. 15 - En los establecimientos en que trabajen un maestro y un peón ayudante, a éste se le otorgará automáticamente la categoría de ayudante.

Art. 16 - Cuando el empleador realice tareas en forma permanente que signifiquen absorber la categoría de un dependiente de fábrica y/o venta, deberá aportar el 3% a que se refiere el artículo 45 del presente convenio, sobre el sueldo correspondiente a la categoría.

Art. 17 - Ningún trabajador está obligado a desempeñar otra función que no sea la específica de la categoría en la que se encuentre calificado.

Art. 18 - Los gastos que demande la renovación del carnet de sanidad para el trabajador, serán solventados por el empleador.

Art. 19 - En caso de venta, arriendo o transferencia del establecimiento, el empleador deberá determinar expresamente en los respectivos contratos la situación de su personal dependiente de manera que asegure y garantice su estabilidad y/o en su caso, la percepción de las indemnizaciones correspondientes y con anticipación a la firma del boleto de compra-venta y/o contrato de arriendo o transferencia, deberán notificar fehacientemente de tal situación a todo su personal dependiente.

Art. 20 - El personal de fábrica no está obligado a transportar mercadería hasta el despacho o lugares de venta.

Art. 21 - Cuando por falta transitoria de trabajo hubiera que suspender personal, se procederá por riguroso orden de antigüedad y por los que tuvieran menos carga de familia, para iguales tareas. Las suspensiones deberán ajustarse a los términos que establecen las leyes y reglamentaciones vigentes.

Art. 22 - Las modificaciones de los horarios y/o días francos asignados al trabajador deberán ser fijados con 48 horas de anticipación como mínimo, con planillas firmadas por el trabajador o su delegado, las que serán colocadas a la vista. Una vez asignados, el principal no podrá cambiarlos antes de una semana como mínimo y siempre observando el procedimiento preestablecido, salvo en casos de consentimiento entre los propios interesados, razones de fuerza mayor o realización de turnos rotativos.

Art. 23 - En todos los establecimientos comprendidos en este convenio, el empleador deberá suministrar a sus dependientes desayuno, merienda y/o refrigerio, concediéndoles quince (15) minutos para su ingestión, pudiendo hacerlo sentado si así lo desea, siempre y cuando no obstaculice el normal desenvolvimiento del establecimiento.

Art. 24 - Todas las categorías establecidas serán desempeñadas por los obreros y empleados idóneos de la industria. Para las demás categorías, los patrones que trabajen en las fábricas o sus familiares, serán responsables idóneos en el aspecto profesional de los puestos que desempeñaren, en cuanto a la realización por el engranaje productivo y calidad de elaboración.

TÍTULO III

ROPA - ÚTILES - HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Art. 25 - Los empleadores proveerán a su personal de un equipo de ropa de trabajo consistente en un saco, un pantalón, un delantal, un birrete y demás, un par de botas de goma para el personal de fábrica únicamente.

Los equipos deberán entregarse al personal hasta el 31 de noviembre de cada año. Si vencido dicho plazo, la empresa no hubiere provisto los mismos, deberá abonar al personal el importe equivalente al valor de su equipo, conforme a los precios vigentes en plaza. El mantenimiento en buenas condiciones de limpieza y uso de los equipos de trabajo, correrán por cuenta del trabajador.

Art. 26 - El empleador proveerá a su personal de todos los útiles y herramientas necesarias para el trabajo, no pudiendo aplicar multas ni descontar de sus haberes el importe del costo de las herramientas, máquinas u otro elemento, en caso de roturas, pérdida o extravío. El personal por su parte, vigilará y mantendrá en buen estado todos los útiles de trabajo.

TÍTULO IV

LICENCIAS

Art. 27 - El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado, por los siguientes plazos:

a- de 14 (catorce) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco 5 años.

b- de 21 (veintiún) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 10 años y sea mayor de 5 (cinco) años.

c- De 28 (veintiocho) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo, siendo mayor de 10 años, no exceda los 20 (veinte) años.

d- De 35 (treinta y cinco) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo exceda los 20 (veinte) años.

Art. 28 - En el caso del trabajador temporario, el empleador abonará la proporción correspondiente de la licencia, al final de la temporada y/o al vencimiento del contrato.

Art. 29 - Todo trabajador que contrajera matrimonio gozará de la licencia correspondiente de acuerdo a las disposiciones de la ley de contrato de trabajo. Esta licencia podrá ser gozada por el trabajador permanente al momento de usar sus vacaciones anuales ordinarias, agregándola al inicio o al término de éstas, a partir de la segunda temporada trabajada.

Art. 30 - La licencia por fallecimiento, nacimiento y por estudios, ajustarán sus normas a las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo, con la salvedad expresa de que en todos los casos la licencia por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos y hermanos, será de 5 (cinco) días corridos en el radio de la capital de la provincia y de 7 (siete) cuando el hecho se produjera a más de 40 km del lugar de trabajo.

Art. 31 - Los empleadores se comprometen a dar cumplimiento a lo establecido por la ley de asociaciones sindicales y normas reglamentarias, complementarias y/o supletorias, en materia de licencias gremiales.

Art. 32 - En caso de enfermedades inculpables y accidentes de trabajo, se aplicarán las disposiciones legales vigentes en la materia como así también la Ley de Contrato de Trabajo.

Art. 33 - Higiene y seguridad: Los empleadores están obligados a proveer todos los elementos necesarios para la higienización del lugar de trabajo y de los utensilios. Asimismo deberá contar con los elementos necesarios para primeros auxilios y dotar las instalaciones sanitarias que incluyen ducha de agua fría y caliente. La limpieza de las instalaciones será realizada por el peón o cadete.

Art. 34 - El personal femenino comprendido en esta convención está amparado en el régimen correspondiente de la ley de contrato de trabajo y disposiciones concordantes.

TÍTULO V

DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES - FUNCIONES

Art. 35 - Se establecen las categorías para el personal de fábrica:

a- MAESTRO HELADERO: Es el responsable de todo el proceso de elaboración de los helados, postres helados y especialidades afines.

b- OFICIAL HELADERO: Es el encargado de secundar al maestro heladero en todo el proceso de elaboración y de reemplazarlo en caso de ausencia.

c- MEDIO OFICIAL HELADERO: Es aquel trabajador que por su capacidad o práctica realiza correctamente una o varias tareas, sin estar comprendido en las tareas del oficial.

d- AYUDANTE HELADERO: De acuerdo a la magnitud de la elaboración del establecimiento, secundará a los anteriores en el proceso pertinente.

e- PEÓN AYUDANTE HELADERO: En los establecimientos que trabaje solamente un maestro heladero con un ayudante, a éste se le denominará peón ayudante el que colaborará estrechamente con aquél tanto en la preparación de las especialidades, como en la limpieza de los útiles de trabajo.

f- PEÓN DE LIMPIEZA: Será el encargado de la limpieza del establecimiento.

g- SERENO DE VIGILANCIA: Es el trabajador encargado de la vigilancia del establecimiento.

Art. 36 - Se establecen las siguientes categorías para el personal de venta.

a- CAJERO: Será la persona responsable del cobro de las ventas al mostrador y/o salón y de la entrega de tickets.

b- DEPENDIENTE DE MOSTRADOR: Será responsable del expendio al mostrador de los productos elaborados.

c- DEPENDIENTE DE SALÓN: Será el responsable de la atención del expendio de los productos en servicio de salón.

d- CHOFERES REPARTIDORES: Es el trabajador que, habilitado con el registro de conductor correspondiente, está a cargo de la conducción y/o transportes de los productos elaborados en la empresa.

e- PEÓN DE CARGA Y DESCARGA: Tendrá la carga y descarga de los productos.

Art. 37 - Establecen las siguientes categorías de personal administrativo:

a- ENCARGADO: Será el responsable directo del desenvolvimiento de la empresa.

b- AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Será la persona responsable las tareas administrativas del negocio y secundará al encargado.

TÍTULO VI

CLÁUSULAS SALARIALES Y REMUNERATIVAS

Art. 38 - Fíjase los siguientes sueldos básicos mensuales para el personal comprendido en la presente convención colectiva.

Categorías	Básico Convencional setiembre de 2005
Maestro heladero	782,18
Oficial heladero	756,90
1/2 - Oficial heladero	722,97
Ayudante heladero	722,97
Cajero	747,36
Dependiente de mostrador	737,81
Dependiente de salón	756,90
Chofer repartidor	756,90

Art. 39 - Escalafón: A cada uno de los básicos establecidos en el artículo precedente, se le agregará en concepto de escalafón por antigüedad, calculado sobre los mismos, la siguiente bonificación porcentual.

a- de 1 a 10 años de servicios, el 1% -uno por ciento- por cada año.

b- De 10 a 20 años de servicio, el 2% -dos por ciento- por cada año.

c- De 21 años en adelante, el 3% -tres por ciento- por cada año.

Los porcentajes establecidos precedentemente son acumulativos y se aplicarán tomando en consideración el tiempo efectivamente trabajado por temporada.

Art. 40 - El trabajador que durante el mes no registrara ninguna inasistencia ni llegada tarde, percibirá un incentivo económico por presentismo equivalente al 8,33% calculado sobre el sueldo básico de la categoría en que revistare.

TITULO VII

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 41 - El pago de haberes se hará con arreglo a las disposiciones legales vigentes en la materia y dentro de los plazos que éstas fijen. En caso de no hacerlo, a partir del día 10 y hasta el último día del mes, el empleador resarcirá al trabajador por cada día abonándole un

interés punitivo igual a la tasa diaria vigente en la plaza bancaria local. Esta penalidad sólo se aplica a los haberes correspondientes al último mes cuyo pago se encontrara vencido automáticamente en caso de no efectuarse la reclamación dentro del mes en que debió efectuarse el pago. El importe máximo de la penalidad ascenderá a veinte días de interés. Para otros rubros de haberes, diferencias e indemnizaciones, cualquiera fuere su naturaleza, esta cláusula es inaplicable, quedando a salvo los derechos del trabajador dispuestos por la legislación vigente. El importe que correspondiere por la penalidad deberá abonarse por separado y no integrará la remuneración del trabajador a ningún efecto.

Art. 42 - Vigencia de los salarios básicos: a los efectos actualizados, las entidades pactantes resuelven la creación de una Comisión Salarial que estará integrada por tres representantes de cada entidad y que se constituirá a simple solicitud de una de las entidades pactantes y dentro de los cinco días de notificada la otra parte, con los integrantes que en cada caso designe cada entidad y que no podrán ser reemplazados una vez iniciada la negociación salvo por causas de fuerza mayor.

Art. 43 – El día del trabajador heladero se celebra el 8 de octubre de cada año y será no laborable no pudiendo ser descontado el jornal correspondiente. A los trabajadores cuyo día franco coincidiera con el día del gremio y/o encontrara en dicha fecha en uso de vacaciones o licencia de cualquier tipo se les abonara el importe correspondiente por este concepto.

Art. 44 - Los empleadores comprendidos en la presente convenio se ajustaran a las disposiciones vigentes en la materia de Obra Social y normas complementarias y/o supletorias

Art 45 – Fijase un aporte especial del 3% - tres por ciento –calculado sobre las remuneraciones brutas de todos los trabajadores a su cargo, por parte del empleador. De dicho aporte corresponderá un 1.5% - uno y medio por ciento – para cada una de las entidades pactantes. Queda facultada la entidad gremial a recaudar en caso de mora con los aportes.

Art 46 – Las entidades pactantes convienen la creación de una Comisión paritaria de interpretación con carácter permanente y que estará integrada por tres miembros del sector empresario y tres del sector obrero, los que tendrán a su cargo resolver en las cuestiones de calificación y promoción del trabajador.

Art. 47 - La violación a las condiciones pactadas en este convenio será considerada infracción en los términos de las leyes y reglamentaciones vigentes en la materia y dará lugar a formular la correspondiente reclamación ante la autoridad de aplicación..

Art. 48.- En cumplimiento de la legislación vigente en materia de asociaciones sindicales de trabajadores, las empresas reconocerán a los delegados del personal y/o comisiones internas electas de conformidad y en cumplimiento de los requisitos exigidos por la citada legislación.

Art. 49.- Las empresas permitirán la entrada a los lugares de trabajo a los miembros de Comisión Directiva de la entidad gremial pactante, previa exhibición de las credenciales que los acrediten como tales, en todos los casos en que, suscitados problemas laborales en el establecimiento, sea necesaria su participación in-situ para el tratamiento de las soluciones conjuntamente con el empleador.

Art 50.- Cuota Sindical: Los empresarios comprendidos dentro del presente convenio deberán officiar como agente de retención de la Cuota Sindical Importe equivalente al tres 3% por ciento del Salario bruto total mensual que corresponda a cada trabajador de su

establecimiento. El importe deberá ser depositado hasta el día 15 quince del mes posterior en la Cuenta corriente del Banco MACRO BANSUD S.A. n° 4 – 140 - 0000234058/4 a la orden del Sindicato de Trabajadores Pasteleros, Pizzeros, alfajoreros, Factureros, Heladeros, Rotiseros y Afines.

TITULO VIII

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Art. 51.- Cuando en los establecimientos comprendidos en este convenio se cumplieran habitualmente y como actividad tipificada las de heladería, yogurthería, en todas sus variedades y actividades afines, los trabajadores dedicados a esas tareas regirán sus condiciones salariales y de trabajo por este convenio.

Art. 52 - Los empresarios comprendidos dentro del presente convenio, deberán oficiar como agentes de retención de la cuota mutual que abarca cada trabajador afiliado a la Mutual del Personal de la industria Pastelera y Afines de Tucumán. A los fines informativos se deja constancia que en la actualidad el porcentaje de aporte vigente para los afiliados es el 3% (tres por ciento) del total de las remuneraciones brutas mensuales que le corresponda a los trabajadores afiliados, dichos aportes serán depositados en la cuenta del Banco Macro Bansud SA 4 - 140 -0000234057/7 hasta el día 15 del mes posterior al que se haya devengado el salario.