

## **HOTELEROS Y GASTRONÓMICOS LLEGARON A UN ACUERDO SALARIAL CON LOS EMPLEADOS DEL SECTOR**

La Asociación de Hoteleros, Gastronómicos y Afines de Gualeguaychú, informó hoy que “afortunadamente y luego de casi tres meses de intensas negociaciones, se suscribió entre la FEHGRA y la UTHGRA un acuerdo de incremento salarial para el sector”.

Como ya se había informado anteriormente la negociación salarial se había trabado en varias oportunidades debido a diferencias que aunque pequeñas parecían insalvables. Fue así que vencida ya la conciliación obligatoria dictada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación -la cual se había prorrogado por cinco días hábiles operando su vencimiento el jueves 17 de junio de 2010-, el gremio había optado por tomar medidas de fuerza las cuales incluso “ya se habían anunciado, llegando a perpetrarse algunos hechos violentos contra los edificios de la sede de la Federación en calle Larrea 1250 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y en algunos establecimientos Hoteleros Gastronómicos de las Ciudades de Bs. As., Córdoba y Rosario entre otras, intentando intimidar a los empresarios del sector”, explicaron.

El asesor legal de la Asociación de Hoteleros, Gastronómicos y Afines de Gualeguaychú, Jacinto Chesini, indicó que “durante todo el proceso de negociación, la entidad empresaria ofreció continuas ofertas superadoras, que no habían sido aceptadas por los gremialistas, habiendo elegido utilizar la desinformación, anunciando un acuerdo que aún no se había concretado”.

“Así las cosas -continuó- en el día de ayer, las partes volvieron a reunirse convocados por el Ministerio de Trabajo, llegando esta vez a un acuerdo definitivo. No obstante ello, quince días antes, FEHGRA venía reiterando la recomendación para que en el pago del mes de junio se liquidara una suma remunerativa equivalente al 10% o 15% del sueldo básico convencional de cada categoría profesional, que no se integra al mismo, y a cuenta de futuros aumentos, demostrando voluntad de diálogo y profundo respeto por los trabajadores de la actividad”, explicó.

### **Las mejoras para los trabajadores**

Chesini señaló que **“más allá del esfuerzo que significa para los empresarios del sector afrontar estos aumentos, nos resulta grato anunciar a nuestros trabajadores que el acuerdo es muy importante desde el punto de vista económico”**. En este sentido destacó que **“el mismo se resume en un adicional no remunerativo que no se integra a los básicos de convenio** representativo del 35 % de los salarios vigentes al 31 de mayo del corriente año, el cual se aplicará en forma diferida comenzando el mes de junio de 2010 con el 20 %; siendo el mismo exigible dentro de los 20 días del mes de julio de 2010”.

Asimismo, se dejó en claro que “el pago de estas sumas designadas como No Remunerativas denominadas “Acuerdo Salarial 2010”, tributarán únicamente los aportes a cargo de los trabajadores y las contribuciones a cargo de los empleadores fijados en el CCT 389/04 denominados seguro de vida y sepelio , fondo convencional ordinario, cuota sindical, obra social y contribución solidaria pactada”.

Del mismo modo, se convino que a partir de los haberes del mes de mayo de 2011 la incorporación programada a los salarios básicos del adicional del 35 % sea realizada

en cinco cuotas iguales, mensuales y consecutivas por lo que la incorporación final se efectuará en el mes de septiembre de 2011.

En tanto, se pactó la prórroga del Convenio Colectivo hasta el mes de septiembre de 2011 y se incorporó una cláusula de compromiso de inicio de reuniones para el mes de mayo de 2011 a los efectos de la negociación de las nuevas escalas salariales para un próximo período.

### **Remunerativo no integrado al básico**

Cuando se habla de “remunerativo no integrado al básico”, ello implica que el aumento no se traslada sobre los adicionales, tales como complemento de servicio, presentismo, antigüedad, etc., o sea que el porcentual de aumento funcionaría en el esquema como un adicional más.

Toda suma que integra el salario puede o no tener carácter remunerativo. Es remunerativa cuando está sujeta de los descuentos de la previsión y la seguridad social; cuando está sujeta al pago de aportes jubilatorios y de obra social. Estas sumas son las que se tienen en cuenta, por ejemplo, para determinar el monto de una indemnización por despido o por un accidente de trabajo y para el cálculo del haber jubilatorio. Tiene carácter no remunerativo, cuando no está sujeta a esos descuentos y no se la tiene en cuenta para ningún fin; el caso típico son las asignaciones familiares que percibe el trabajador por hijo, escolaridad y nacimiento, entre otros.