

CONVENIO COLECTIVO 389/04
GASTRONOMICOS
-Hoteles y Restaurantes-

En la ciudad de Buenos Aires, Capital de la República Argentina, a los 12 días del mes de Agosto del año 2004, se reúnen la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA), como asociación profesional legítimamente representativa de los trabajadores que prestan servicios en el área hotelera y gastronómica en todo el país, y la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (FEHGRA) Asociación Civil legítima representante de la actividad hotelera - gastronómica del país, en cuya representación actúa, como así también en representación de la totalidad de sus asociaciones adheridas, dejando constancia que la Asociación con jurisdicción en la Provincia de Tucumán no otorgó poder a los efectos del presente; partes representadas por los abajo firmantes en los caracteres identificados, a los fines de definir el presente texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo firmado por las mismas en fecha 17 de marzo de 2004, representadas en ese acto, la UTHGRA por los Sres. José Luis Barrionuevo, en su carácter de secretario general, Norberto Latorre, secretario de finanzas, Osvaldo Ismael Figallo, secretario gremial, Juan José Bordes, secretario de prensa y propaganda, Josefina M. Gutiérrez y Susana Álvarez, Departamento de la Mujer, Robustiano Argentino Geneiro, secretario de capacitación profesional y cultura, Raúl González, secretario de actas, José Manuel González, secretario gremial de la Seccional Capital Federal y Alejandra Gayoso, del Departamento de la Mujer, con el asesoramiento técnicos de los Dres. Jorge Natalio Mordacci y Demetrio Oscar González Pereira, y la FEHGRA por los Sres. Alberto Álvarez Argüelles, en su carácter de presidente, Ricardo Sánchez, vicepresidente; Ricardo Rimoldi, vicepresidente, Armando Zavatieri, protesorero, Fernando Desbats, prosecretario, la Sra. Graciela Fresno, paritaria y los paritarios Sres. Manuel Camino; Rolando Domine, Alfredo Zuretti, Alberto Ravalli, Juan Carlos Bozzetto y Juan Pedro Masut, con el asesoramiento técnico de los Dres. Iván D. Posse Molina, Daniel Funes de Rioja, Francisco Costa, Ignacio E. Capurro, David Carreras, Luis María Peña, María Fernanda Vuotto, Aldo Pentecoste y César Rubén Rosman; ello en virtud de los contenidos del Convenio Colectivo de Trabajo identificado, las modificaciones expresadas por las partes en presentación conjunta de fecha 30 de mayo de 2004 y en el acta acuerdo complementaria de fecha 9 de agosto de 2004, todo ello los fines de convenir la celebración del presente texto ordenado de Convenio Colectivo de Trabajo en los términos de la legislación vigente, con el objeto de establecer las normas que regularán las condiciones de trabajo que se desarrollan en este ámbito, y debido a que constituyen actividades con particulares características en su operación, emerge como elemento único de relación de las condiciones de trabajo y de compensaciones de los empleados que en ella se desempeñan, acordando que la Ley de Contrato de Trabajo, o las normas que eventualmente la sustituyeran total o parcialmente, se aplicarán supletoriamente para las situaciones no contempladas en el marco de este convenio colectivo, el que en forma expresa deja sin efecto y sustituye a cualquier norma legal y/o convencional, acuerdo o acta de cualquier alcance, que pudiera resultar de aplicación a las relaciones laborales que se desarrollen entre las Empresas y el personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo.

SEGUNDO: VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos (2) años a partir de la fecha de su homologación. Sus cláusulas y condiciones se aplicarán a las relaciones laborales que se desarrollen en la actividad en todo el territorio de la República Argentina.

Las partes acuerdan prorrogar en su caso la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo aún después de su vencimiento, en sus cláusulas normativas y obligacionales, hasta tanto sea suscripta por las mismas una nueva Convención Colectiva que la sustituya.

2.1. Cantidad de beneficiarios: A la época de suscripción del presente, las partes estiman que la cantidad de trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, es del orden de ciento setenta mil (170.000).

TERCERO: PRINCIPIOS COMPARTIDOS

Las partes han considerado esencial dejar establecidos los objetivos que comparten, las coincidencias a que han arribado, los compromisos recíprocamente asumidos y los criterios y procedimientos a los que subordinarán en el futuro las relaciones en cuanto concierne a los temas que son materia de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Atento a esto y con el objeto de fijar los principios generales que servirán de criterios de interpretación y aplicación de las normas de este convenio, manifiestan que constituyen finalidades compartidas por ambas, las siguientes:

I. Que la prestación de los servicios en el ámbito de las Empresas empleadoras de la actividad deberá caracterizarse por el objetivo común de obtención del máximo nivel de productividad, calidad de servicio y eficiencia operativa que aseguren el nivel de competitividad y calidad que requiere actualmente la actividad a partir de la tendencia que pone de manifiesto el turismo tanto internacional como nacional, sus movimientos, volúmenes, demandas de servicios de alojamiento, gastronómicos y de esparcimiento; la rentabilidad del negocio, eje de su difusión y expansión, como asimismo la aplicación de todos los sistemas de gestión que tiendan a lograr la excelencia en la prestación del servicio en la atención de clientes y consumidores y en el desarrollo profesional y social de los empleados.

II. Que en tal sentido constituyen requisitos indispensables para el logro de los objetivos planteados el fiel cumplimiento de las pautas de responsabilidad de cada uno de los empleados sobre la base de las siguientes premisas:

Asegurar la prestación del servicio caracterizado por el nivel de calidad y eficiencia operativa, la excelencia en el trato y satisfacción a los clientes y consumidores.

Maximizar el esfuerzo para lograr la excelencia y mejora continua en el desempeño de la tarea diaria.

Contribuir en la obtención de los objetivos operativos y de servicios establecidos.

Desempeñarse cumpliendo todas las normas de trabajo y seguridad. Cumplir con los deberes de conducta, asistencia, puntualidad y colaboración.

Participar activamente en los programas de mejora continua proponiendo ideas y contribuyendo con acciones de oportunidades de mejora en todos los aspectos del negocio cuidando los costos y gastos, eliminando los costos innecesarios, y produciendo alternativas de mejora y de ahorros.

Trabajar en equipo como factor esencial para lograr efectivas mejoras, colaborando entre todos los integrantes de cada comunidad laboral, apoyándose en la operación asegurando una mejor calidad en la prestación de los servicios y cuidando la imagen de cada empresa.

Cumplimentar los programas diarios de servicios requeridos.

Priorizar la capacitación entendida como un deber y un derecho de los trabajadores, atento que la idoneidad profesional y el conocimiento y cumplimiento de las normas operativas y de seguridad en orden a cada nivel de responsabilidad, constituirán condiciones importantes en el desempeño de sus funciones, a la par que factor propicio para su plena realización laboral.

Asegurar y preservar la Paz Social en el ámbito de las relaciones laborales de la actividad comprendida en el presente, ratificando las partes que consideran prioritario encauzar sus relaciones profesionales en un marco de armonía y paz social y conforme las pautas y competencias acordadas para las comisiones bipartitas que se acuerda conformar.

III. Que tales propósitos ratifican la importancia y validez de desarrollar las relaciones laborales en el marco de los valores de las Entidades asociadas a FEHGRA, los cuales hacen propios, a saber:

Respeto, Desarrollo Integral y Excelencia del Personal: impulsamos el respeto y desarrollo integral de la persona y su familia buscando ampliar sus conocimientos, habilidades y visitar, con el fin de que tenga acceso a mejores oportunidades propiciando con ello la superación económica, cultural y moral. Buscamos colaboradores con calidad de clase mundial, capaces de enfrentarse, a las exigencias de la calidad de servicio a nivel internacional y de la competencia, con visión amplia y triunfadora. Para las empresas de la actividad sus colaboradores son de vital importancia.

Pasión por el Servicio y enfoque al cliente-consumidor: promovemos que todas las actividades que realizamos estén enfocadas a la satisfacción de nuestros clientes internos y externos por medio de los productos y servicios que ofrecemos, ya que ellos son la razón de nuestra actividad.

Calidad y Productividad: la entendemos como hacer las cosas bien a la primera vez y con mejora continua, ya que este es el medio para ser competitivos nacional e internacionalmente.

Innovación y creatividad: creemos que la creatividad e innovación constantes representan una importante base de superación y desarrollo en las empresas. Todas las mejoras comienzan con una idea y mucho trabajo, pero al final se traduce en excelentes resultados; queremos que nuestra actividad se distinga por su capacidad innovadora.

Honestidad, integridad y austeridad: la organización fomenta la sencillez en el trabajo como un valor que dignifica al ser humano, como un medio de perfeccionamiento que genera bienes, haciendo uso eficiente y racional de los recursos.

IV. Que en tal sentido y como corolario de los principios y compromisos acordados por las partes, éstas se comprometen a promover, desarrollar y apoyar todas las acciones, programas y planes necesarios para mejorar y asegurar la competitividad de las Empresas de la actividad, su crecimiento continuo y desarrollo futuro; toda vez que constituyen los vectores que permitirán el crecimiento del volumen de actividad y consecuentemente el aumento de la cantidad de trabajadores ocupados en virtud de las características operativas inherentes a la misma que requiere del factor personal del trabajo en forma intensiva.

CUARTO: EXCLUSIÓN DE OTRAS DISPOSICIONES NORMATIVAS

Las partes convienen en forma expresa que este Convenio Colectivo de Trabajo, reemplaza y prevalece a cualquier otro general o de actividad, así como a cualquier otra regulación, práctica, uso, costumbre, beneficio, disposición o norma formal y/o consuetudinaria que pudiera tener su causa en actas, convenios y/o acuerdos, salvo aquellos acuerdos locales, zonales y regionales regulatorios de adicionales por zona fría, trabajo y remuneraciones de temporada y bonificaciones salariales que a la fecha se encuentren vigentes.

QUINTO: ACTIVIDADES COMPRENDIDAS

5.1. Se consideran comprendidos dentro de la actividad que regula el presente Convenio a la totalidad de los establecimientos que, con independencia de su forma societaria o jurídica, se dedicaren a la prestación de servicios de alojamiento con limpieza y/o portería y/o servicios de mucama y/o servicio de bar o cafetería; consorcios de propiedad horizontal con servicios de mucamas o camareras/os, con independencia de la denominación que se les asignara; de bar, confitería o cafetería, de expendio de alimentos y/o bebidas para consumo dentro o fuera del mismo, de catering, de servicios de comidas y bebidas para fiestas o eventos, etc.; tanto en establecimientos propios o a cuya explotación hubieran accedido en virtud de concesiones o permisos de cualquier naturaleza, etc., ya sea con fines económicos, benéficos, culturales, de apoyo o en ámbitos de distintas actividades comerciales, deportivas, de servicios, esparcimiento o industriales, cuales quiera sean las modalidades y tiempo de duración de los mismos.

5.2. ESTABLECIMIENTOS COMPRENDIDOS

En el marco definido en el punto 5.1, identificamos como establecimiento hotelero-gastronómico a los detallados en el listado que a título enunciativo, no taxativo, consignamos a continuación:

a) Hoteles, hostería y hoteles con o sin pensión; apart hoteles; establecimientos denominados "bed & breakfast", hospedajes; moteles; hosteles u hostales; casas de pensión; bungalows; complejos de cabañas; hoteles sindicales; dormis y albergues estudiantiles; young hostels y otros tipos de establecimientos que bajo cualquier modalidad contractual prestara servicios de alojamiento con limpieza y/o portería y/o servicio de mucamas y/o servicio de bar o cafetería y/o restaurante; complejos termales; SPA; consorcios de propiedad horizontal con servicios de mucamas o camareras/os.

b) Restaurantes con o sin bar, resto bar; wine bar; bares y/o restaurantes temáticos; casas de comidas económicas con servicios standard; casas de expendio de comidas vegetarianas o naturalistas; grills, pizzerías; pizzas café; establecimientos donde elaboran comidas rápidas y semi-rápidas; panquequerías; pancherías; hamburgueserías; choricerías; sandwicherías; snack bares; comedores sindicales, comedores para el personal de empresas; comedores y/o bares y/o cafeterías para estudiantes y personal de establecimientos educativos de todos los niveles; cervecerías.

c) Cafés y bares; pubs; cafés concert; copetines al paso; taxibares; casas de té; despachos de jugos y frutas; lecherías; whiskerías; bares americanos con prestación de servicio o autoservicio con o sin servicio de salón; Confiterías con servicio de bar; video bares, karaoke bares; canto bar; cibercafés o establecimientos con servicio de Internet y de bar; guindados; autocines; bowlings; cafeterías, bares y/o restaurantes en comercios de atención al público como bazares, supermercados, tiendas, etc.; cafeterías, bares y/o restaurantes en: canchas de tenis, paddle, fútbol 5, squash, pistas de patines, pools; catamaranes; hipódromos; bares sindicales; bares lácteos.

d) Casas de lunch, servicios de banquetes y/o lunch, concesiones de clubes, rotiserías y casas de venta de comidas; heladerías con o sin servicio de salón, colonias de vacaciones particulares, sindicales, empresarias o gubernamentales.

e) Cabarets; night clubs; boites; dancings; discotecas; confiterías bailables; bailantas; coches comedores;

f) Casas de comida tipo económico con servicio estándar, cuyas características serán definidas por los convenios locales, zonales o regionales, en un plazo máximo de 180 días de la homologación del presente.

g) Salas o lugares de juego; casinos, bingos, slots, locales de apuestas hípcas, etc., con servicio de bar, confitería, restaurante y/o de comidas; establecimientos en los que se presenten espectáculos deportivos, musicales y/o teatrales y/o cualesquiera que fuere se adaptaren para bailar, con servicios de comida o bar.

La presente enunciación es meramente ejemplificativa y no altera ni modifica la enumeración que pudiere ser más amplia contenida en las convenciones colectivas vigentes en cada zona o localidad.

Cuando una persona física o jurídica, entidad o asociación con o si fines de lucro, en forma dependiente de las restantes actividades o institución, tuviese habilitados uno o más establecimientos, dependencias o explotaciones del tipo de las enumeradas en este punto 5.2 y las explotase por sí o por terceros, cualquiera sea su forma de expendio, quedará comprendida en las disposiciones de este Convenio con relación al personal que ocupe las mismas.

SEXTO: PERSONAL INCLUIDO Y EXCLUIDO DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

6.1. Está comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo el personal en relación de dependencia de las Empresas asignado a desempeñar tareas tanto en sus establecimientos, como en las sedes de aquellos clientes, contratantes concedentes etc. que contraten o concesionaran la prestación del servicio bajo esa modalidad, que realice en forma efectiva y habitual funciones de servicios de alojamiento, elaboración y expendio de comidas y/o bebidas, conforme las categorías que se detallan en la artículo décimo del presente.

6.2. No se encuentra comprendido en la presente Convención el personal que desempeñe funciones gerenciales, o personal jerárquico no comprendido en las categorías del presente Convenio.

SÉPTIMO: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL

7.1. INTRODUCCIÓN

Las Empresas que integran las asociaciones afiliadas a FEHGRA son prestadoras de servicios tanto a los consumidores finales de los mismos como a terceras empresas clientes, que recurren a éstas efectos de contratar servicios alojamiento, comidas, catering, comedor, bar, confitería, atención de banquetes, convenciones y fiestas, adquisición de productos alimenticios bebidas y vinculados, etc.

Esta actividad involucra una importante inversión en inmuebles, equipamientos y tecnología y requiere de la aplicación de mano de obra con carácter intensivo, pero a la vez con un criterio dinámico, toda vez que depende -en términos cuantitativos y cualitativos- en forma permanente de las altas y bajas que se producen periódicamente en los niveles de demanda de sus servicios debido a las características estacionales de los movimientos turísticos nacionales e internacionales; de la aparición de nuevas modalidades en el ejercicio de las actividades comerciales y la desaparición de otras; de la generación o moda de nuevas zonas barriales o regionales para el desarrollo de la actividad gastronómica, hotelera o del esparcimiento y del decaimiento o desgaste de otras preexistentes; de los breves lapsos en que se desarrollan determinados eventos relacionados con demandas extraordinarias o puntuales de servicios de la actividad; de las diferentes capacidades/perfiles/conocimientos que se necesitan ante distintos requerimientos de servicios y su disminución o discontinuidad, que pueden recomendar dependientes capacitados y orientados al conocimiento en la atención de determinadas culturas o en el dominio de idiomas extranjeros, etc., y a las distintas necesidades complementarias que en cada uno de estos campos se pudieran manifestar.

Estas características, esenciales del servicio y actividades objeto del presente Convenio Colectivo de Trabajo, determinan la necesaria habilitación y utilización de todas aquellas modalidades de contratación laboral que resulten susceptibles de acompañar la necesaria dinámica requerida en el sistema de inicio, suspensión y cese de las relaciones de empleo requeridas en el plano general y en el específico de cada empresa, actividad o servicio, disminuyendo los costos operativos de forma tal que permitan incrementar el nivel de actividad y ocupación, y a la vez el reingreso de los trabajadores ya capacitados por las empresas de las que se hubieran desvinculado.

Por lo tanto las partes reconocen la natural procedencia de la utilización de las diferentes modalidades de contratación laboral habilitadas por la Ley de Contrato de Trabajo, estableciendo en forma específica los criterios de interpretación que con respecto a cada caso a continuación se expresan:

7.2. CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO. PERÍODO DE PRUEBA

Se acuerda que en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, sean de prestación continua o discontinua, part time o de jornada reducida, resultará de aplicación el período inicial de prueba de la extensión que dispusiera la legislación vigente al momento del inicio de la contratación; considerándose en su caso ampliado al máximo que la misma reservara al ámbito de la negociación colectiva.

Serán de aplicación en el lapso de período de prueba la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

7.3. CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO

En el marco de las características y particularidades de la actividad las partes identifican diferentes hipótesis que podrían tornar viable recurrir a esta modalidad contractual temporaria.

El inicio de un nuevo emprendimiento o servicio que pudiera requerir de una determinada cantidad adicional de personal, sea por una nueva relación comercial entre el empleador y un tercero, la apertura de una nueva sucursal, la ampliación de las instalaciones existentes, la variación sustancial de las modalidades de servicio habituales, o bien la demanda de servicios puntuales o extraordinarios y transitorios que contemplaran o una fecha cierta o previsible de finalización, podrá ser considerado un supuesto de exigencia y justificación transitorio en los términos previstos en el artículo 90, inciso b) de la LCT.

También se considerarán dentro de este supuesto los requerimientos adicionales, especiales o transitorios que pudieran solicitar los clientes en los servicios contratados, a modo de refuerzos, campañas, objetivos predeterminados, realizados en base a extensiones temporales predeterminadas de los mismos.

Serán de aplicación en el contrato de trabajo a plazo fijo la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

7.4. CONTRATO DE TEMPORADA

Toda vez que las demandas de servicios a las empresas puedan verse incrementadas repetitivamente en diferentes épocas del año calendario, ya sea por razones de mercado o de estacionalidad en el nivel general de la actividad de la misma, o particulares por constituir características específicas de determinada región geográfica o servicio; las empresas podrán recurrir a efectos de satisfacer la demanda de personal en esos ciclos estacionales en forma total o parcial, a la contratación de personal de temporada, conforme las pautas establecidas en los artículos 96/98 de la LCT.

A tal fin se establece que se podrán configurar una o más temporadas en forma individual en cada empleador, servicio o cliente, cuyas características estacionales o de la demanda así lo demostraran, individualmente de la situación general del nivel de actividad/demanda de la empresa y/o del resto de los servicios prestados a terceros.

La duración de las temporadas estará determinada por las particularidades que se presenten en cada caso, y/o lo que se estipulara en acuerdos regionales o zonales entre las partes. Establecida la existencia de una temporada, se determinará provisionalmente la extensión total máxima estimada, lapso dentro del cual los contratos individuales de trabajo de temporada podrán establecer la existencia de plazos mínimos de convocatoria anual garantizada y máximos de tareas en el mismo.

Dadas las características de típica estacionalidad y regionalización que la actividad pone de manifiesto en cada caso, se establece que a los efectos de la convocatoria previa al inicio de cada temporada, la comunicación a cargo de las empresas podrá realizarse a través de un aviso en una edición periodística de mayoritaria circulación en el lugar en el que se encuentre cada establecimiento, haciendo referencia en su caso a la temporada específica de que se trate.

En todo aquello relativo a la forma, modo y tiempo en los que se habrá de formular el pedido de plaza antes de la iniciación de la temporada para el perfeccionamiento del contrato; como asimismo

las consecuencias legales que se derivarán de su cumplimiento, ya sea por parte del trabajador o del empleador, no obstante las pautas predeterminadas por las partes en el presente artículo, en forma expresa manifiestan que podrán ser materias a regularse a través de las convenciones locales, zonales o regionales que se constituyeran a tal efecto, haciéndose así factible ajustar dichos procedimientos y pautas de administración a las necesidades y características propias de cada lugar.

Serán de aplicación en el Contrato de Trabajo de Temporada la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Teniendo en cuenta la permanente capacitación que realizan las empresas a su personal, la característica discontinua de esta modalidad de contratación y la prioridad que a los trabajadores de temporada se les reconoce ante nuevas oportunidades de ocupación; los empleadores podrán ofrecer a estos trabajadores, fuera de la temporada, desempeñar tarea ante demandas puntuales y/o extraordinarias, siendo remuneradas conforme la categoría en la que se desempeñen. En los casos en que se produzcan reingresos a los fines de la determinación de los derechos laborales del trabajador las empresas deberá considerar la antigüedad conforme lo establece el artículo 18 del la LCT.

7.5. CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

En el marco de las características y particularidades de la actividad las partes identifican diferentes hipótesis que podrían tornar viable recurrir a esta modalidad contractual temporaria. El inicio de un nuevo emprendimiento o servicio que pudiera requerir de una determinada cantidad adicional de personal, sea por una nueva relación comercial entre el empleador y un tercero, la apertura de una nueva sucursal, la ampliación de las instalaciones existentes, la variación sustancial de las modalidades de servicio habituales, o bien la demanda de servicios puntuales o extraordinarios y transitorios, podrá ser considerado un supuesto de exigencia extraordinaria y transitoria en los términos previstos en el artículo 68 de la ley 24013.

En tal sentido, y sin perjuicio de la cantidad de dependientes que vinculados a cada empleador mediante otras de las diferentes modalidades de contratación reguladas en el presente Convenio, las empresas podrán asignar adicionalmente a la cobertura del nuevo servicio la cantidad de personal que consideren necesario vinculado directamente a través del contrato de trabajo eventual, por el lapso durante el cual requiera evaluar la cantidad necesaria de personal a asignar al mismo, o reforzar los planteles durante el período de inducción/capacitación, o confirmar en el tiempo si el servicio constituye una asignación transitoria o se consolida en los términos y plazos previstos en el artículo 72, inciso b) de la ley 24013. En este último caso, alcanzado el plazo límite las empresas podrán optar por extinguir los contratos de trabajo eventual y cubrir las posiciones consolidadas con personal de carácter permanente.

Serán de aplicación en el Contrato de Trabajo Eventual la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

7.6. RÉGIMEN ESPECIAL DE COLABORADORES EXTRA O TRANSITORIOS

7.6.1. EXTRA COMÚN

Se denomina personal Extra Común al contratado al solo efecto de prestar servicios puntuales, transitorios y determinados, o bien extraordinarios y transitorios o discontinuos, o reforzar servicios existentes originados en necesidades operacionales extraordinarias y ocasionales o en ausencias temporarias de personal permanente por enfermedades y/o licencias, francos, etc.

En estos casos, las empresas realizarán la convocatoria que resultara necesaria teniendo en cuenta los requerimientos de las posiciones a cubrir, la capacitación, estilo, habilidades, conocimientos y/o perfil que pudiera resultar necesario a cada servicio.

Las personas que hubieran trabajado bajo esta modalidad no mantendrán su fuerza de trabajo a disposición de las empresas y solamente estarán vinculados a ellas a partir del momento en que aceptaren participar en una convocatoria de servicio y mientras dure su realización, en los términos contemplados en los artículos 99 y 100 de la LCT. En consecuencia, podrán abstenerse de intervenir o aceptar la convocatoria sin necesidad de expresar ninguna justificación, y sin que dicha circunstancia afecte o genere consecuencias en la posibilidad futura de ser convocados en próximas oportunidades.

Debido a que este personal resulta convocado únicamente a los fines de prestar servicios puntuales o transitorios u originados en necesidades operacionales transitorias extraordinarias u ocasionales, eventualmente podrá acumular tiempo en sucesivas prestaciones para un mismo empleador, en igual o diferente categoría o función, sin que dicha circunstancia pueda ser invocada como elemento de habitualidad o permanencia y/o que pueda ser utilizada como nota constitutiva de una relación laboral de tipo permanente o por tiempo indeterminado. Por lo tanto, una vez concluidas las causas o servicio por el que fuera contratado, cesará la relación laboral. Estos trabajadores serán siempre contratados por escrito, con expresión de causa que justifique el régimen o mención del personal efectivo transitoriamente reemplazado según el caso. Su remuneración y régimen de francos serán proporcionalmente iguales al del personal permanente de similar categoría profesional para el establecimiento. Al cesar la relación y como liquidación final el trabajador extra común, percibirá exclusivamente los salarios que hubiera devengado, los importes proporcionales correspondientes por vacaciones no gozadas y sueldo anual complementario.

7.6.2. EXTRA EVENTOS O ESPECIAL

Dadas las características y particularidades del sector hotelero y gastronómico, en las cuales se intercalan a la actividad ordinaria la realización de eventos de diversa naturaleza, congresos, exposiciones, fiestas, presentaciones, promociones, ferias, picos de demanda por circunstancias especiales, sin que ello pudiera determinarse como una actividad normal, constante y previsible; se contempla la posibilidad de instrumentar la vinculación de los colaboradores que fueran requeridos a los fines de satisfacer el nuevo nivel de demanda a producirse por el evento y lapso previsto a través de esta modalidad de contratación temporaria.

El valor de la remuneración de los trabajadores así contratados -extra evento o especial- se calculará de la siguiente forma:

Si el evento para el cual fuera convocado observara una duración de uno o más días, con jornadas diarias de trabajo de hasta nueve (9) horas, por cada jornada diaria se abonará el importe resultante de dividir por el coeficiente 25 (veinticinco) y al importe del salario básico mensual que correspondiera a la categoría profesional del trabajador, con más un adicional del 30% (treinta por ciento) de dicho valor.

Al momento de realizarse la liquidación final por cese de la actividad, evento o servicio originario de la contratación, se incluirán los haberes diarios devengados conforme recién se determinara y se incorporará el importe proporcional correspondiente en concepto de sueldo anual complementario.

En caso de haber desempeñado tareas en forma continua por más de 20 jornadas, se adicionará el importe equivalente al salario proporcional correspondiente a un día de trabajo de 9 horas como compensación de la licencia anual ordinaria no gozada. En el caso de que la jornada diaria asignada fuera inferior a las cuatro (4) horas y treinta (30) minutos, en concepto de vacaciones no gozadas percibirá un importe equivalente al 50% del identificado en el párrafo anterior.

El adicional previsto para esta modalidad contractual, absorbe a la totalidad de los restantes adicionales convencionales de aplicación para el personal permanente de igual categoría y a la vez compensa en forma integral el no devengamiento de créditos indemnizatorios por extinción contractual en virtud de la naturaleza temporaria de esta modalidad de contratación.

Las personas que hubieran trabajado bajo esta modalidad no mantendrán su fuerza de trabajo a disposición de las empresas y solamente estarán vinculados a ellas a partir del momento en que aceptaren participar en una convocatoria de servicio y mientras dure su realización, en los términos contemplados en los artículos 99 y 100 de la LCT. En consecuencia, podrán abstenerse de intervenir o aceptar la convocatoria sin necesidad de expresar ninguna justificación, y sin que dicha circunstancia afecte o genere consecuencias en la posibilidad futura de ser convocados en próximas oportunidades.

7.7. CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

Las particularidades de la actividad y la dinámica propia de los servicios que en cada caso requirieran ser cubiertos por las Empresas, determinan que las modalidades de contratación laboral ratificadas y reguladas en los puntos precedentes del presente convenio colectivo, puedan ser combinadas en su instrumentación y administración con modalidades de extensión de jornada en los términos previstos en el artículo 92 ter de la LCT; debiendo en esos casos estar instrumentadas por escrito.

En esos casos, 1 jornada laboral podrá ser establecida en base a una cantidad predeterminada de horas por día, semana o mes, o una cantidad predeterminada de días laborables por semana o mes; no pudiendo superar en ningún caso en la sumatoria mensual las 2/3 (dos terceras) partes de la jornada normal ordinaria máxima de la actividad de referencia.

Los trabajadores que se desempeñaran bajo la modalidad "part time", tendrán prioridad para la cobertura de vacantes similares de jornada completa de extensión.

7.8. CONTRATACIÓN DE PERSONAL DISCAPACITADO

Los empleadores que contrataren trabajadores con discapacidades bajo la modalidad de tiempo indeterminado, gozarán de los beneficios que las leyes nacionales, provinciales o municipales otorguen en cada caso en materia fiscal.

Las partes procurarán incentivar la inserción laboral de personas con discapacidades, disponiendo a tal fin que la Comisión de Evaluación y Seguimiento que se crea en el artículo décimo noveno de la presente Convención Colectiva de Trabajo, podrá realizar recomendaciones vinculadas a las condiciones laborales y modalidad de desempeño de tareas del personal con capacidades diferentes.

7.9. MODALIDADES DE COLABORACIÓN NO LABORAL

Las empresas podrán organizar programas de pasantías, con el objeto de contribuir a la formación práctica de estudiantes de carreras afines a la actividad, y al mismo tiempo posibilitar una alternativa

de selección y búsqueda para los casos en que requiriera de la contratación de nuevo personal bajo alguna de las diferentes modalidades reguladas a través del presente.

Estos programas deberán en su caso estar organizados en base a las pautas, condiciones, requisitos y derechos de los participantes establecidos en las leyes 25013 y 25165 y sus normas reglamentarias, o en los regímenes provinciales o municipales vigentes. Los participantes de programas de pasantías o de becas de formación (art. 7, L. 24241 y D. 491/1997) no adquirirán en consecuencia la condición de empleado en relación de dependencia. En todos los casos, deberá observarse como tope máximo el previsto en el decreto reglamentario de la Pasantía establecida por ley 25013.

Asimismo las partes acuerdan destacar la importancia de viabilizar la promoción de regímenes de becas de una extensión máxima de 90 días, especialmente en aquellas localidades en las que no se dispone de establecimientos educativos de carreras o profesiones afines a las actividades. A tal fin, las filiales regionales de FEHGRA podrán acordar y determinar las condiciones de estos regímenes, su diagramación, programa, contenidos, sistema y frecuencia, de evaluaciones, etc., pudiendo ser dentro o fuera del establecimiento.

No podrán participar en programas de pasantías o becas aquellos estudiantes que se hubieran desempeñado con anterioridad en relación de dependencia laboral de la empresa a la que se postularan como pasantes.

OCTAVO: RÉGIMEN DE JORNADA LABORAL

Las partes consideran como objetivo esencial y prioritario organizar los tiempos de trabajo atendiendo especialmente los aspectos que hacen a la variación y picos de demanda de servicios y/o 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.

Con ese objeto las empresas podrán establecer jornadas y tiempos de trabajo con arreglo a las distintas modalidades y extensión previstos en la normativa legal vigente -ley 11544, decreto 16115/1933, Ley de Contrato de Trabajo, artículo 25 de la ley 24013, y restantes institutos de aplicación-; pudiendo ser de fijación mensualmente promediada, en los términos establecidos en el artículo 198 de la LCT.

A tal fin las empresas podrán indistintamente instrumentar y organizar sistemas de trabajo bajo el régimen de trabajo por equipos (arts. 3, inc. b], L. 11544 y 2, D. 16115), esquemas de turnos fijos y/o rotativos, diagramas continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados, de tiempo parcial, con franco fijo y/o móvil, procurando la prestación ininterrumpida de los servicios, según los requerimientos de cada servicio/cliente; debiendo notificar a cada trabajador el régimen y horario asignado con una anticipación no inferior a las 24 horas; los que podrán asimismo modificar en razón de la dinámica propia de la actividad, de requerimientos operativos, de mayor eficiencia y del buen servicio, sin necesidad de autorización administrativa.

En todos los casos deberá observarse el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas de trabajo y un franco semanal de 35 horas. En virtud de considerar las partes que el franco consistente en un día y medio en la práctica implica que el medio día laborable el trabajador deba afrontar los costos y tiempo de traslado al tiempo en que debe concentrarse en sus responsabilidades laborales afectando

su esfuerzo y pensamiento al trabajo y condicionando el estado de ánimo general para el resto de su jornada de descanso; las partes, de común acuerdo y en beneficio operativo e higiénico recíproco de ambas, establecen la posibilidad de que las empresas con la conformidad de los trabajadores redistribuyan el franco semanal de 35 horas, alternando una semana con un franco de 24 horas con una semana de un franco de 48 horas. Ello además de los beneficios ya señalados, implicará incrementar en su promedio al descanso semanal efectivo. Se entenderá que existe conformidad del trabajador en caso de que así lo comunicare por escrito.

El trabajador deberá encontrarse uniformado y listo en su lugar de trabajo al inicio de la jornada laboral, debiendo permanecer en esas mismas condiciones hasta el momento de su finalización. La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo a los horarios, regímenes y/o modalidades de trabajo que en cada empresa fueran establecidos.

En todos los casos, la posición de trabajo a la finalización de la jornada sólo podrá ser abandonada ante la presencia del relevo correspondiente, debiendo en caso contrario permanecer en la misma y dar aviso al personal superior del sector a sus efectos, debiéndose computar a todos sus efectos el tiempo adicional desempeñado.

8.1. JORNADA REDUCIDA

Las tareas inherentes al desempeño laboral en el marco de los servicios tradicionales de la actividad, pueden tornar recomendable contemplar la posibilidad de su organización total o parcial en base a esquemas de jornadas diarias de diferentes extensiones, de acuerdo a las tareas asignadas y/o a los requerimientos operativos del servicio a brindar.

Por tanto, y conforme las facultades reservadas por el artículo 198 de la 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, para ser asignado a esquemas de jornada laboral administrados sobre semanas de seis días laborables y en base asignaciones de tareas diarias -jornada garantizada- inferiores a las 8 (ocho) horas. En ese sentido y bajo este régimen, podrán asignarse jornadas reducidas de entre 7 (siete) y 4 (cuatro) horas de tareas. En tales casos el jornal se adecuará proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado. El personal efectivo pero de trabajo discontinuo, que hubiera sido contratado en tal modalidad, percibirá su jornal proporcional a los días trabajados. En ambos casos el salario devengado será la base sobre la cual se retendrán y calcularán los aportes y contribuciones con destino al régimen de la seguridad social.

Los trabajadores que se desempeñaran bajo la modalidad de jornada reducida, tendrán prioridad para la cobertura de vacantes similares en jornada completa de extensión.

8.2. RÉGIMEN ESPECIAL DE JORNADA MÍNIMA GARANTIZADA

Dadas las mismas características de la actividad ya señaladas, y cuando las empresas pudieran estimar o prever que la eventualidad y/o variabilidad del trabajo puede convertirse en algún porcentaje de ocupación en un trabajo constante, las mismas podrán optar por contratar a trabajadores por medio de un contrato por tiempo indeterminado y de prestación discontinua. Este contrato deberá celebrarse por escrito y contener los siguientes elementos:

- Que se trata de un contrato de tiempo indeterminado y de prestación discontinua en los términos previstos en el presente punto 8.2.
- Se garantizará a cada trabajador así contratado un porcentaje del salario básico mensual y adicionales de convenio correspondientes a la categoría profesional, el que no podrá ser inferior al 25% (veinticinco por ciento), pago que cubrirá el equivalente al mismo porcentaje de actividad laboral o la relación porcentual correspondiente de horas mensuales garantizadas teniéndose a tal fin en cuenta una jornada legal mensual completa. El salario garantizado deberá ser abonado por la empresa aún cuando hubiera asignado tareas en una cantidad horaria inferior.
- El empleador comunicará periódicamente al trabajador la programación semanal de actividades.
- Si el trabajador superara en su desempeño las horas cubiertas por el salario garantizado, se le abonará al mismo por cada hora de trabajo adicional y en exceso de la garantía, el valor equivalente al salario básico mensual de la categoría del trabajador con sus adicionales convencionales correspondientes a la jornada legal mensual completa, dividido por 200 (doscientos), sin recargos adicionales de ninguna naturaleza. Si el trabajador desempeñara actividades en exceso de la jornada legal mensual completa, las que superaren dicha cantidad deberán ser consideradas a todos sus efectos como extraordinarias y abonadas con los recargos correspondientes conforme se establece en el punto 8.5 del presente.
- Para el caso que el trabajador fuera citado a cumplir tareas, y que el mismo no concurriera o no pudiera concurrir por cualquier motivo, le será descontado de los haberes garantizados el importe equivalente a las horas que correspondieran al evento para el cual fuera requerido.
- Si el trabajador sin justificación o sin aviso en tiempo y forma, dejare de acudir a la citación de la empresa, dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias que pudieran corresponder en el caso.
- Los contratos a suscribir entre cada empleador y trabajador, podrán establecer el régimen y anticipación de la comunicación de actividades, con un mínimo de veinticuatro (24) horas de anticipación, y de horarios de inicio y finalización de tareas, debiendo en todos los casos respetar el descanso de 12 horas entre jornadas y el franco semanal de 35 horas, o la acumulación prevista en el artículo 8.
- La jornada diaria de actividades no podrá ser inferior a las 4 (cuatro) horas.
- Esta modalidad podrá aplicarse sin perjuicio de la aplicación alternativa o simultánea de cualquiera de las otras modalidades contractuales o de jornada establecidas, siempre y cuando la empresa, conforme su criterio, entienda que puede prever el nivel de actividad eventual que lo justifique, o que la demanda de determinadas tareas frecuentes puedan repetirse de manera tal que pudieran establecer un piso que permita este tipo de contrataciones. Para esta modalidad especial se aplicará sin excepción alguna la totalidad de las normas de la presente convención.

8.3. PAUSAS

El personal comprendido en este Convenio y que labore en jornada continua, gozará de una interrupción o pausa en sus tareas, destinado al descanso y/o refrigerio cuya extensión dependerá de las costumbres habituales en cada establecimiento.

El momento de la interrupción o pausa será determinado por las empresas, no podrá afectar el normal funcionamiento de la operación y no se considerará integrante de la jornada laboral.

En el caso del régimen de jornada discontinua la interrupción deberá ser de un mínimo de una (1) hora, debiendo retomarse las tareas de dicha jornada en el horario que establezcan las empresas.

No se computarán en la jornada de trabajo las pausas que se destinarán a comida o merienda del personal, ya sea que se cumplan dentro o fuera del establecimiento. Dichas pausas deberán ser respetadas por el empleador, no encontrándose el trabajador a su disposición durante las mismas.

8.4. DESCANSO PERSONAL FEMENINO

Las partes destacan que las especiales características de la actividad, el régimen de jornada y descansos establecido en el presente Convenio Colectivo, en virtud de integrarse las dotaciones indistintamente por personal masculino y femenino que se desarrollan indistintamente en las diferentes funciones existentes, tornan innecesario y desaconsejable el otorgamiento de la pausa de dos horas al medio día establecida en el artículo 174 de la LCT.

Sobre el particular, es importante destacar las reiteradas y permanentes solicitudes recibidas de parte del personal femenino, en tanto la pausa establecida en la norma identificada en rigor de verdad obedece a una concepción de la actividad femenina desactualizada y fruto de la época de su promulgación originaria, ya que contemplaba la posibilidad de que la mujer trabajadora pudiera concurrir a su domicilio particular en el horario coincidente con el momento del almuerzo; cuando en la actualidad las distancias existentes entre los domicilios particulares y los lugares de trabajo, sumadas a los inconvenientes que en general se observa para trasladarse por medios públicos de transporte en horas pico, generan como real efecto de interrupción no paga de su actividad laboral, que la jornada del personal femenino se vea extendida en similar duración, si se mide a los fines prácticos el horario de salida del domicilio particular y el de regreso al mismo; toda vez que las dos horas de pausa no le genera la posibilidad de realizar actividades productivas y disminuye en práctica la posibilidad de acumular horas de libre disponibilidad en el horario opuesto al laboral, configurándose un acto discriminatorio en su contra.

8.5. HORAS EXTRAORDINARIAS

La remuneración correspondiente a las horas extraordinarias que efectivamente fueran realizadas, según el régimen de jornada que en cada caso se establezca (por ejemplo: de semana calendario, promedio, trabajo por equipos, turnos fijos y/o rotativos y/o jornada reducida), se calculará y abonará exclusivamente con los recargos establecidos en los artículo 201 de la LCT, 5 de la ley 11544 y 13 del decreto 16115/1933.

A todos los efectos, este pago será único y suficiente por todo concepto, pues la hora extra efectivamente trabajada y debidamente abonada como tal no generará francos compensatorios ni compensaciones de ningún otro tipo o naturaleza; en tanto se hubieran otorgado en forma efectiva los

descansos mínimos de 12 horas de extensión entre jornadas y el franco semanal de 35 horas, de acuerdo al criterio sentado en CNTrab. - Plenario 226 - "D'Aloi".

El trabajo en días sábados desde las 13.00 hs, domingos y feriados, según el régimen de jornada que en cada caso se establezca, se abonará en forma ordinaria, otorgándose oportunamente el correspondiente franco compensatorio. Si el empleador no otorgara el franco compensatorio en la forma prevista en la legislación vigente, el trabajador tendrá derecho a hacer uso del mismo en la forma prevista por la LCT. y exigir el pago de las horas trabajadas en dichos días como extraordinarias con los recargos establecidos en los artículos 201 de la LCT, 5 de la ley 11544 y 13 del decreto 16115/1933.

Dadas las especiales características de la actividad, por el tipo y naturaleza de los servicios que en sus establecimientos se brinda, y más allá del régimen de jornada que se aplique, las partes coinciden en considerar que las actividades hotelera y gastronómica en general se hallan expuestas a trabajos preparatorios y complementarios, muchas veces de dificultosa e imposible previsión y programación, como así también a exigencias extraordinarias y en ocasiones imprevisibles de trabajo; circunstancias que determinan en muchos casos la necesaria realización de los mismos en jornada extraordinaria.

Debido a lo expuesto, y toda vez que la eventual repetición de este tipo de circunstancias puede derivar en la necesidad de desempeñar una cantidad de horas extraordinarias que eventualmente excediera el límite mensual de 30 horas y/o anual de 200 horas actualmente vigente por la normativa de aplicación; las partes concuerdan en la necesidad de viabilizar la posibilidad de que se desempeñaran actividades en jornada extraordinaria por una cantidad de horas que superare dichos límites, en tanto el trabajador prestara su conformidad y el empleador se lo solicitare en el marco de las pautas descriptas.

La liquidación y pago de las horas extraordinarias podrá efectuarse total o parcialmente en forma conjunta con la liquidación de haberes correspondiente al mes siguiente a aquel en el cual se hubieran devengado en virtud de la fecha de corte o de cierre de novedades que a los efectos de realizar las liquidaciones de haberes pudiera definir, cada empleador. Si esta fecha de cierre fuera anterior al último día de trabajo de cada período mensual, las horas extraordinarias que pudieran eventualmente desempeñarse con posterioridad a la misma serán incluidas y liquidadas con los haberes a devengarse en el período mensual siguiente.

NOVENO: FUNCIONES, ESPECIALIDADES Y REGLAMENTACIÓN DE TAREAS

9.1. Las partes enuncian seguidamente, a título indicativo, las actividades, tareas y definiciones funcionales del personal que se desempeña en establecimientos hoteleros/gastronómicos y que se considera comprendido en el presente convenio colectivo, sin que dicha descripción de tareas en sus distintas especialidades importe ni implique para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichas posiciones:

Jefe de recepción: 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 éstos, cada vez que le 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 las llaves 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. En los establecimientos de categorías C y D (o sus equivalentes) es el encargado de todos los trabajos de portería y/o recepción.

Auxiliares de portería: Es todo aquel personal que dependa del jefe de recepción, recepcionistas, conserje principal, conserje o portero, según la categoría del establecimiento. Dicho personal, sin perjuicio de los trabajos específicos que se le encarguen debe cumplir indistintamente cualquiera de las tareas asignadas que correspondan al sector. Pertenecen a esta categoría los siguientes:

- **Bagajista:** Es el encargado del transporte de todos los bultos de los pasajeros. En caso de necesidad puede pedir colaboración de los mensajeros y/o ascensoristas.

- **Ascensoristas:** Es el empleado que maneja los ascensores. No estando el bagajista o el mensajero, tiene la obligación de llevar los bultos de los pasajeros hasta sus habitaciones.

- **Mensajero:** Es el encargado de llevar todos los mensajes del establecimiento y de los pasajeros.

- **Portero de coche y/o garajista:** Es el empleado que estaciona los coches en la playa de estacionamiento y/o cochera.

- **Cadete y/o cadete de portería:** Colabora en portería con todo el personal de la misma.

- **Guardarropista:** Es el encargado del guardarropas.

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, télex 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.

Gobernanta principal o su denominación equivalente: Tiene la responsabilidad sobre la limpieza y buen estado de presentación de las habitaciones, veredas y accesos al hotel, vestíbulo y zonas de circulación, salones, oficinas administrativas, cortinados, bronces, etc. Atiende todos los pedidos de artefactos, ropa blanca o implementos que le formulen, circunscribiéndose su misión en hacer cumplir y vigilar el trabajo de todo el personal a su cargo, cuidando que éste tenga a su alcance todos los elementos indispensables para tal fin.

Gobernanta: Tiene por misión las tareas descriptas para la gobernanta principal, pero circunscriptas al sector que el establecimiento le asigne para su supervisión.

Mucama: Es la responsable de la limpieza, servicio y atención de las habitaciones y/o departamentos como así también del sector a su cargo.

Valet: Es el encargado de la atención directa de los pasajeros desde su llegada hasta su egreso y a pedido de éstos desarmará y armará valijas, mantendrá la ropa limpia y planchada así como lustrado el calzado y el orden de los armarios de la habitación, ocupándose además de agilizar todos los servicios que preste el hotel a los pasajeros.

Capataz de peones: Tiene por misión mantener la limpieza de todos los sectores públicos del establecimiento. Atiende todos los pedidos de artefactos, material de limpieza, etc., que se le formulen, siendo su misión hacer cumplir y vigilar el trabajo del personal a su cargo, cuidando que éstos cuenten con todos los elementos necesarios e indispensables a tal fin.

Peón general (o peón de limpieza): Realiza todas las tareas generales de limpieza y todos los movimientos de muebles, artefactos y bultos, en los establecimientos hoteleros o gastronómicos.

Peón de piso: Es el que se encarga de mover muebles y colchones, de colaborar con la mucama y de la limpieza a fondo de pasillos y escaleras.

Encerador de pisos: Tiene a su cargo el rasqueteo y el encerado de pisos y pasillos.

Jefe de lencería y/o lavadero: Es la encargada de las lencerías y el lavadero, llevará 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 categoría oficial, el siguiente personal: Oficial modista y planchadora.

Con categoría de medio oficial: planchadora a planchón, preparadora y/o planchadora, lavandera a mano, costurera, marcadora y/o facturadora, lavador mecánico, centrifugador, planchadora en calandra y dobladora.

Con categoría de peón: aprendiz y/o repartidora.

Maitre principal: Es el responsable de coordinar con los restantes Maitres la distribución de tareas. Es el jefe de salón, siendo de su incumbencia conjuntamente con los demás Maitres la dirección del

personal, debiendo procurar que éstos cumplan diligentemente sus funciones específicas; es asimismo el encargado de distribuir los comensales en las distintas zonas del salón comedor para su mejor atención. Puede tomar las comandas y colaborar en forma directa con sus subordinados para la mejor atención de los clientes.

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

Chef de fila: Será quien colabore con los Maitres en la distribución de las plazas y demás tareas que éstos le asignen, siendo su eventual reemplazante, cumpliendo sus funciones como mozo.

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

Comis: Es el auxiliar del mozo, debe retirar las comidas de la cocina y asistir al mozo para servir las, trasladar el carro, tanto de fiambres como de postres, al lugar que el mozo le indique y colaborar con éste manteniendo el carro en condiciones, como asimismo el aparador con sus diferentes elementos.

Comis debarrasseur: Es el aprendiz de comis, consistiendo su tarea, en recoger el servicio limpio manteniendo el aprovisionamiento del aparador.

Barman: Es el empleado que prepara cocteles y sirve bebidas en la barra.

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

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

En los hoteles y restaurantes de categoría inferior, pizzerías, cafés de tipo económico, copetines al paso, fondas, lecherías y otros establecimientos de similar categoría el mozo de mostrador y cafetero puede figurar en planilla horarios como "mozo de mostrador y cafetero"; este trabajador no efectúa ninguna tarea de la sección cafetería y mostrador, salvo la citada en el párrafo anterior.

Encargado sin personal a su cargo: Es el empleado que se desempeña en establecimientos simples de bar, cafetería y hoteleros, teniendo a su cargo las tareas que en él se desarrollan.

Jefe de brigada: Es el responsable del funcionamiento de la cocina y tiene a su cargo la confección del menú de toda la brigada de la cocina bajo su dirección, incluidas gambuzas y demás elementos para la cocina, debiendo realizar los pedidos de mercaderías y dirigir en las categorías especial A a los jefes de partida saucier, entremetier, poissonier, garder manger, rotti-soire, fiambbrero, pastelero y le abouyeur.

Jefe de partida o cocinero: Es el encargado de las distintas especialidades gastronómicas; la integración de las partidas está condicionada a las especialidades que figuran en el menú y al número de plazas de cada establecimiento en determinadas especialidades gastronómicas.

Jefe de partida (en categoría especial A -hoteles y restaurantes-):

- **Saucier:** Es el encargado de todas las salsas, menos de pescados y de las minutas, siendo también segundo jefe de cocina.

- **Entremetier:** Es el encargado de la elaboración de distintas sopas cremas y demás, como asimismo de la elaboración de los platos preparados a base de huevos, tales como omelettes, tortillas y colchones.

- **Poissonier:** Es el encargado de la elaboración de los platos preparados a base de pescados y mariscos con sus salsas correspondientes.

- **Patissieír:** Es el encargado de las comidas a base de pastas.

- **Garder manger:** Es el encargado de despostar y cortar la carne que necesita para la cocina.

- **Rottissoire:** Es el parrillero, quien tiene a su cargo, los embutidos, achuras, carnes y pollos, etc., que salen del grill.

- **Fiambrero:** Es el encargado de la elaboración de todos los platos fríos incluido el buffet froid.

- **Pastelero:** Es el encargado de la elaboración y despacho de todo lo referido a la pastelería y demás postres.

- **Le abouyeur:** Es el encargado en la cocina de recibir las comandas que entran y las canta a su respectiva partida, entrega los pedidos y pone en conocimiento del personal del salón las comidas que se han agotado. En definitiva distribuye el trabajo de manera tal, que los pedidos no confundan al servicio.

Comis de cocina: Es el auxiliar directo del jefe de partida y en ausencia de éste ocupará su puesto.

Ayudante de cocina: Colabora con el jefe de partida y el comis, en la preparación de comidas, no así en su cocción.

Minutero: Es el encargado de preparar los platos denominados minutas.

Capataz de peones: Es el responsable de ordenar el trabajo del personal de peones de cocina. Se asimila al ayudante.

Peón de cocina: Es su tarea todo lo relacionado a la limpieza de mercaderías, mesada, cocina, piletas, ollas y otros utensilios de la sección, traslado de mercaderías en el sector y realización de todas las tareas que no se encuentren específicamente asignadas para el sector.

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.

Cafetero: Es el personal que cumple sus tareas específicas en la preparación del café para atender los pedidos de los mozos y comises. Sus tareas incluyen la preparación de infusiones, bebidas frías y calientes, sandwiches, waffles, panqueques, tostados, etc.

Oficial pastelero: Secunda al pastelero en sus tareas. Se ajusta a sus directivas y lo suplanta en caso de ausencia.

Ayudante pastelero: secunda al oficial pastelero en el proceso de elaboración.

Maestro de pala pizzero: Es el jefe de la cuadra. Se asimila al jefe de partida.

Saladitero: Es el que hace saladitos y otros ingredientes. Se asimila al ayudante de cocina.

Sandwichero: Es el que realiza todas las tareas inherentes a la fabricación de emparedados, limpieza y cortado de pan, preparación de fiambres, mayonesas, pastas, relleno, etc. Debe dominar todo el trabajo de la sección y es el responsable de la misma. Se asimila al ayudante de cocina.

Despachante de fiambres y ensaladas: El despachante de fiambres y ensaladas se asimila a la categoría de ayudante de cocina.

Cortador de pizza: Es el empleado que despacha pizza, también despacha bebidas y otros productos en el mostrador. Se asimila a mozos de mostrador.

Transporte: Son los empleados que llevan el servicio limpio al mostrador, recogen el sucio y lo llevan a sus respectivas piletas, también transportan las mercaderías para el mostrador.

Montaplato: Es el trabajador que toma el pedido de la cocina para los pisos y los pone en el ascensor de transporte.

Capataz de lavacopas: Es el encargado de las piletas de lavar copas, tazas, platos, bandejas, rejillas, etc. Existen cuando trabajan en la sección cuatro o más peones por turno en el lavado manual mecánico.

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

Jefe de operarios de servicios varios y/o mantenimiento: Supervisa la sala de máquinas, talleres de mantenimiento y oficios varios, la conservación del edificio, mantenimiento de equipos y elementos contra incendio y al personal asignado a esas tareas.

Oficial de oficios varios: Efectúa las tareas que corresponden a su respectivo oficio, pero un oficial podrá cubrir más de una especialidad, de acuerdo a las necesidades del establecimiento.

Medio oficial de oficios varios: Efectúa las tareas que corresponden a su respectivo oficio y colabora en forma directa con sus respectivos oficiales de sección. Puede cubrir más de una especialidad de acuerdo a las necesidades del establecimiento.

Personal de vigilancia: Comprende todas las categorías del personal que tenga por misión la vigilancia y seguridad de los establecimientos y/o sus clientes y pertenencias.

Jardinero: Es el trabajador encargado del mantenimiento del jardín en aquellos establecimientos que cuenten con éste.

Guardavidas: Es el trabajador responsable del control y custodia del natatorio, balneario o playa, conforme a las modalidades propias de dicha actividad.

Masajista: Es el encargado especializado en dichos servicios quien debe reunir las aptitudes propias de la función a cumplir.

Portero de cabarets, confiterías, boites, etc.: Es el empleado que controla el acceso y hace de guía del público que entra en los establecimientos.

Cafetero-vendedor: Es aquel vendedor ambulante o de puesto fijo de café y sus derivados, como así, aquellos que tengan venta al público de café express. Se asimila a la categoría de mozo de mostrador-vendedor.

Toiletero: Es el encargado del cuidado de los toillettes en los establecimientos hoteleros gastronómicos sean propietarios y/o concesionarios.

Ticketero: Es el encargado de entregar los "tickets" al ingreso de clientes en los establecimientos que emplean dicha modalidad y controla su egreso.

Vendedor de confitería: Tiene a su cargo el despacho al público de productos y mercaderías de la sección.

Vendedor de fiambrería: Tiene a su cargo el despacho al público de productos de rotisería y otros de la sección denominada fiambrería, siendo sus obligaciones las mismas que los vendedores de confiterías.

Empaquetadores repartidores: Son los que hacen paquetes. Estos obreros no hacen otros trabajos que repartir y hacer mandados.

Empleado de delivery: Son los que entregan pedidos al domicilio del cliente solicitante, pudiendo asimismo cobrar el precio del producto entregado.

Encargado de coche comedor: Es la persona que tiene a su cargo al personal de brigada, la compra-venta, salida y existencia de mercaderías en general contabiliza las ventas del comedor de los mozos de primera y segunda.

Mozo de coche comedor: Es la persona que se responsabiliza atendiendo y sirviendo a los pasajeros en el coche comedor; su atención hacia los mismos es servir de acuerdo a las categorías de trenes, comidas especiales en menús distintos o menús fijos, de acuerdo al orden de menús que figuren en las comidas del día y al número de plaza de cada tren. Se asimila al maitre.

Mozo vendedor ambulante: Su tarea es atender y servir a los pasajeros sentados o parados ubicados en los distintos coches; su tarea habitual es vender gaseosas, cervezas, café con leche, té, mate cocido, galletitas, sandwich, etc. Se asimila al maitre.

Empleado principal administrativo: Es el responsable de cumplir y/o hacer cumplir funciones determinadas bajo su responsabilidad (cuenta corriente, costos y control, compras, ventas, control, depósito, gambusa, cajeros principales, personal de procesamiento de datos y actividades similares).

Vendedor de heladerías: Tiene a su cargo el despacho al público de productos y mercaderías de la sección.

Mozo vendedor de helados al público: Es el personal que vende al público en las mesas de los establecimientos. Se asimilan como mozos de mostrador.

Panquequero: Es el empleado que hace panqueques y los despacha al mostrador.

Canillero: Es el empleado que tiene a su cargo el despacho de cerveza y que organiza el mostrador. Tiene los derechos y obligaciones fijadas para el mozo de mostrador.

Postrero: Es el encargado de la elaboración de todo tipo de postres, porciones y elaboraciones afines.

Maestro facturero: Es el trabajador especializado en todo tipo de hojaldres, pan de leche y sus derivados, y demás relacionados con las facturas.

Maestro heladero: Es el personal responsable del proceso de elaboración total de helados, postres helados, casatas y especialidades afines.

Rotisero fiambrero: Es el encargado de la preparación de fiambres, picadas, platos fríos, carnes rotisadas, glaceadas y afines.

Empanaderos: Es el encargado de preparar el picadillo de relleno, armado de empanadas y su cocción.

9.1.1. PERSONAL DE HIPÓDROMOS

Se considera incluido en el presente convenio a todos los establecimientos de hipódromos y/o agencias hípcas que desarrollen su actividad gastronómica por reunión y/o en forma mensual.

a) Se entiende como actividad gastronómica en hipódromos y agencias hípicas a toda la actividad relacionada con la manufacturación, procesamiento y expendio de comidas y bebidas, servicios de cafetería, restaurantes, confiterías, pizzerías, rotiserías, lácteos, golosinas, bares, venta ambulante de los productos indicados precedentemente.

b) Toda persona física o jurídica, entidad o asociación con o sin fines de lucro que en forma dependiente o independiente de las actividades específicas de su objeto o función, tuviere habilitados servicios de los indicados en el inciso anterior y los explotar por sí o terceros, quedará comprendido dentro del presente anexo y es responsable solidario por el pago de las remuneraciones, comisiones, indemnizaciones, cargas sociales y sindicales que la actividad genere.

c) En caso de suspenderse la reunión por causas ajenas al personal afectado al servicio gastronómico una vez registrada su asistencia, el personal deberá percibir el salario fijo por reunión, se tomará de la escala del salario mínimo convencional en la categoría de restaurante A, se dividirá por veinticinco (25) y se multiplicará por dos (2).

d) Sin perjuicio de lo establecido en el adicional comida, el personal de cocina tendrá derecho al consumo de bebidas conforme a los usos y costumbres.

e) Se establece para el trabajador de esta actividad una jornada de cien (100) horas mensuales de labor; el comienzo de la jornada se conviene de dos (2) horas antes del fijado como inicio de la reunión y hasta nueve (9) horas. Siendo tal nueve horas ordinarias a partir de la cual percibirá horas suplementarias.

f) Sin perjuicio de las categorías establecidas en el artículo 9 de la presente convención colectiva, se incluyen las siguientes:

1) Mozo de mostrador-vendedor: Es la persona que atiende al público en un mostrador y cobra; tendrá a su cargo el pedido de mercaderías y vajillas necesarias para el despacho; deberá cargar las heladeras cuantas veces sea necesario; clasificará los envases, ubicará las mercaderías para su exhibición y despacho; se encargará de la máquina de café, donde las hubiere, para el despacho al público; tendrá a su cargo la limpieza y orden del mostrador; no hará ningún trabajo fuera de su sección; se encuadra en la categoría de comis;

2) Mozos vendedores de helados y golosinas al público: Son los trabajadores que venden helados y golosinas al público, tanto en puestos fijos como ambulantes, se asimilan al mozo de mostrador.

9.2. REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO

Sin perjuicio de lo que se acuerde zonal o localmente a través de las comisiones de tal índole y teniendo en vista los adelantos tecnológicos que se apliquen a las respectivas tareas, la prestación de los diversos servicios se sujetará a lo siguiente:

9.2.1. Trabajo en comedor, pisos y portería:

a) **Mucamas:** Atenderá un máximo de:

- 10 (diez) habitaciones o departamentos en categoría "especial", reglamentadas de acuerdo a disposiciones de organismos oficiales.
- 13 (trece) habitaciones o departamentos en categoría A reglamentadas de acuerdo a disposiciones de organismos oficiales.
- 15 (quince) habitaciones en categoría B reglamentadas de acuerdo a disposiciones de organismos oficiales.
- 16 (dieciséis) en categoría O reglamentada de acuerdo a disposiciones de organismos oficiales.

Se entiende que el tope máximo de habitaciones o departamentos se refiere a efectivamente ocupados o desocupados, a criterio del empresario.

Queda establecido que rasquetear y encerar pisos, transportar muebles o colchones, ensamblar o desarmar las estructuras de las camas, y la limpieza a fondo de arañas u otros artefactos eléctricos, será realizado por el personal correspondiente, quedando las mucamas eximidas de realizar tales tareas.

9.2.2. Trabajo en otras dependencias:

Personal de salón-hoteles: El personal de salón-hoteles atenderá la cantidad de cubiertos o plazas de acuerdo a los requerimientos del establecimiento y conforme la calidad del mismo.

9.2.3. Personal de restaurantes y bares: La cantidad de cubiertos por plaza, se adecuará a los usos y costumbres de cada establecimiento.

9.2.4. Notificaciones. Todo personal tiene la obligación de notificarse por escrito sobre cualquier disposición, suspensiones, medidas disciplinarias, instrucciones, etc. sin que su firma implique conformidad. Todo empleador estará obligado a entregar copia al trabajador de la notificación, con firma del titular o personal con poder dentro de la empresa, caso contrario la notificación carece de valor.

DÉCIMO: NIVELES PROFESIONALES, ASIGNACIONES FUNCIONALES

10.1. La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio, con independencia de la actividad o sector en el que se desempeñe, deberá ser encuadrado en alguno de los niveles profesionales que se indican a continuación según corresponda por su función, teniendo en cuenta a tal fin la categorización y agrupación que en los mismos se realiza de las diferentes funciones en virtud del requerimiento de habilidades, conocimientos, educación, formación, experiencia, idoneidad y demás condiciones particulares específicas, en cada caso necesarias para la correcta ejecución de las responsabilidades y tareas inherentes a las mismas.

NIVELES PROFESIONALES

0 - Aprendiz -1

-2

-3

-4

-5

-6

-7

Las Empresas podrán organizar el trabajo en forma de equipos multifuncionales, los que se dividirán y clasificarán conforme el sector de la empresa en que presten servicios a saber: A) administrativas; B) atención al cliente; y C) apoyo o servicios.

La descripción de las tareas para las distintas especialidades no importa ni implica para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichos cargos.

NIVEL 0 – APRENDIZ

Serán aquellos trabajadores que iniciaran una relación de empleo en establecimientos de la actividad, con posterioridad a la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, y que en cualquier sector de la empresa sean asignados a la prestación de tareas o funciones que requieran para su realización un nivel básico de habilidades y conocimientos técnicos, teóricos, prácticos o experiencia. La creación de este nivel inicial, tiene y reconoce como objetivo prioritario incentivar el incremento en el nivel de empleo de la actividad fomentando y facilitando la formación de postulantes a la actividad en el marco de la relación laboral.

El período por el cual un trabajador podrá ser categorizado como aprendiz, será de un máximo de 6 (seis) meses, dentro de los cuales como máximo los primeros tres serán el período de prueba en los términos del artículo 92 bis de la LCT, no pudiendo utilizarse esta categoría en los contratos de temporada. Los Aprendices no podrán superar, por establecimiento, en su cantidad al 25% del total de la dotación de la empresa.

No podrá contratarse en la categoría de aprendiz a aquella persona que se hubiera desempeñado en similar categoría y función en establecimientos de la actividad de igual calificación, un mínimo de seis meses en los últimos 2 años previos al inicio de la contratación.

Los aprendices devengarán durante ese lapso el salario básico que correspondiera en virtud de la tabla establecida en el punto 11.1 y únicamente el adicional por complemento de servicio -punto 11.6-, sin generar derecho al cobro de los restantes adicionales comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo.

NIVELES PROFESIONALES Y FUNCIONES COMPRENDIDAS SEGÚN CATEGORÍA DE ESTABLECIMIENTO

a) ESTABLECIMIENTOS DE ALOJAMIENTO INTEGRALES	
1	Frutero-gambucero. Peón de cocina. Transporte. Toiletero. Guardarropista. Encargado de toilette. Cadete de portería (groom). Portero de servicio. Ascensorista de servicio. Ayudante de obreros oficios varios. Corredor y/o comisionista. Lavacopa y/o peón general.
2	Montaplatos de cocina. Ascensorista. Bagajista. Sereno de vigilancia. Mensajero. Auxiliar de inventario y depósitos. Auxiliar administrativo. Auxiliar de recepción. Auxiliar receptor de mercadería. Control de ventas y/o compras. Cadete de portería. Medio oficial de obra oficios varios. Foguista. Encerador de pisos. Mozo de mostrador. Engrasador. Centrifugador. Estufera. Jardinera. Cobrador.
3	Ayudante panadero. Ayudante de cocina. Capataz de peones. Gambucero. Cafetero. Comís comedor. Comís de vinos. Comís comedor de niños. Empleado administrativo. Receptor de mercaderías. Planchadora. Lencera-lavandera. Capataz peones generales. Comís de piso. Mozo de personal.
4	Medio oficial panadero. Comís de suite. Mucama. Valet. Portero. Telefonista. Encargado de inventario y depósito. Oficial de oficios varios. Chofer y/o garajista. Bodeguero. Capataz comedor de administración. Cocketelero-ayudante de barman. Planchadora a mano.
5	Comís de cocina. Oficial panadero. Jefe de telefonistas. Cajero de administración. Ayudante de contador. Adicionista. Cuentacorrentista. Fichero. Cajero comedor restaurante. Encargado sin personal a su cargo. Capataz. Encargado de sección. Oficial pintor y/o empapelador, oficial albañil, oficial carpintero, etc. Jefe lencera. Bañero.
6	Jefe de partida. Maitre. Mozo. Mozo de vinos. Maitre comedor de niños. Cheff de fila. Gobernanta. Conserje. Recepcionista. Primer cajero administrativo. Empleado principal de administración. Jefe de compras. Masajista. Barman. Mozo comedor de niños. Maitre de piso. Mozo de piso.
7	Jefe de brigada. Maitre principal. Gobernanta principal. Jefe de conserjería (conserje principal). Jefe de recepción. Jefe técnico especial de oficio.
b) ESTABLECIMIENTOS DE ALOJAMIENTO RESIDENCIALES	
1	Encargado de toilette. Peón y/o peón general. Portero de servicio.
2	Engrasador. Centrifugador. Cobrador. Auxiliar de administración. Auxiliar de recepción. Mensajero. Ascensorista. Bagajista. Jardinero. Obrero oficios varios medio oficial. Mozo de mostrador. Encerador. Control de ventas y compras. Cadete de portería.
3	Empleado administrativo. Lencera-lavandera-planchadora. Cafetero. Capataz de peones.
4	Mucamas. Valet. Portero. Telefonista. Oficiales de oficios varios. Chofer o garajista. Planchadora a mano.
5	Cajero. Jefa lencera. Bañero. Encargado sin personal a su cargo.
6	Empleado principal de administración. Recepcionista. Gobernanta. Mozo de piso. Conserje. Jefe de compras o venus.
7	Jefe de recepción. Gobernanta principal. Jefe de conserjería (conserje principal).
c) ESTABLECIMIENTOS GASTRONÓMICOS	
1	Frutero. Gambucero. Guardarropista. Lavacopa y/o peón general. Lencera. Peón de cocina. Peón general. Platinero. Portero de vigilancia. Sereno. Toiletero.
2	Ascensorista. Auxiliar administrativo. Cafetero. Coctelero. Empaquetador-repartidor.

	Montaplatos de cocina. Mozo de mostrador. Mozo de mostrador que atiende personal de salón. Operario/Obrero especializado de oficio. Sereno de vigilancia. Sandwichero.
3	Americanista. Ayudante de cocina. Ayudante fiambrero. Ayudante de barman. Ayudante de panadero. Cafetero. Canillero segundo. Capataz de peones. Cortador de pizza. Empleado administrativo. Gambucero. Minutero. Mozo de mostrador que atiende al público. Panquequero. Recibidor de mercaderías. Sandwichero tarea única. Sandwichero tarea mixta. Segundo capataz. Vendedor.
4	Ayudante de barman. Canillero primero. Capataz de mostrador. Capataz de sala. Cocktelero. Comís. Comís de salón. Empanadero. Encargado de depósito o inventario. Medio oficial panadero. Obrero especializado de oficio. Oficial de oficios varios. Portero y/o garajista. Portero y/o portero de coches. Sandwichero-minutero.
5	Adicionista. Bañero. Cajero. Cajero/adicionista. Cajero y/o fichero. Comís de cocina. Comís de suite. Empleado principal administrativo. Fiambrero despacho. Fiambrero/sandwichero principal. Oficial panadero. Portero de cabaret, boite, confitería bailable o similar. Técnico especializado de oficio (iluminador-sonidista-disjockey)
6	Barman. Cafetero vendedor. Capataz o encargado de parrilla. Capataz de sala. Cheff de fila. Fiambrero. Jefe de partida. Maitre. Maestro de pala pizzero. Maestro facturero. Mozo. Postrero. Rotisero.
7	Jefe de brigada. Jefe técnico especializado de oficio. Maitre principal.

10.2. MOVILIDAD FUNCIONAL

Dentro de las facultades de dirección y organización de empresarias, necesidades de servicio y el criterio de multifuncionalidad, el empleador podrá aplicar la fuerza laboral atendiendo a las necesidades operativas de la empresa y podrá asignar al trabajador funciones y tareas que tiendan a una mejor eficiencia operativa y al logro de una mayor productividad.

La obligación genérica de todo trabajador es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional. En situaciones transitorias prestarán la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la organización empresaria, aunque no sean específicamente de su categoría o función y no implique menoscabo moral o material. Tales tareas o servicios se adecuarán a la modalidad de cada zona, a la importancia y organización del establecimiento y fundamentalmente al principio incorporado al artículo 62 t.o. de la LCT, en el sentido de que tanto el empleador como el trabajador están obligados activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta de los términos del contrato, sino aquellos comportamientos que sean una consecuencia del mismo, resulten de la Ley de Contrato de Trabajo; de los Estatutos Profesionales o de esta Convención Colectiva, apreciados con el criterio de colaboración y solidaridad recíprocas, dirigidos a seguir prestando el buen servicio. Todo lo aquí dispuesto y convenido lo será sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 66 t.o. de la LCT, sus similares y concs.

En tal sentido, la asignación extraordinaria y transitoria de tareas o funciones que pudieran corresponder a un nivel inferior no podrá implicar la reducción del salario del trabajador ni menoscabo moral; mientras que en caso de serle transitoriamente asignadas tareas propias de una función o nivel superior, generará el derecho a devengar el salario correspondiente al mismo en forma proporcional durante el lapso en que efectivamente las hubiera desempeñado.

DÉCIMO PRIMERO: CONDICIONES SALARIALES

La remuneración integral del trabajador de la actividad hotelera gastronómica se compondrá de 1) salario básico convencional, y 2) adicionales que pudieran corresponder en virtud del desempeño efectivo de funciones que se encontraran alcanzadas por los mismos.

11.1. SALARIOS BÁSICOS

Las partes convienen establecer los siguientes salarios básicos convencionales mensuales brutos para los distintos niveles profesionales, los que tendrán vigencia a partir del día 1 (primero) de marzo de 2004.

CLASES/CATEGORÍAS DE ESTABLECIMIENTOS COMPRENDIDOS EN CADA ESCALA (I - V)

- I** Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría una estrella.
Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos residenciales de alojamiento, categoría una estrella.
Hospedajes y pensiones.
Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría D. Cafés, bares, confiterías con servicio de mesa y bar, categoría C. Despacho de comidas al mostrador sin servicio de salón.
Otros negocios gastronómicos categoría D.
- II** Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría dos estrellas.
Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos residenciales de alojamiento, categoría dos estrellas.
Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría C. Copetines al paso y pizzerías con servicio de salón.
Cafés, bares, confiterías con servicio de mesa y bar, categoría B. Servicios de catering y afines categoría C.
Otros negocios gastronómicos categoría C.
- III** Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría tres estrellas.
Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos residenciales de alojamiento, categoría tres estrellas.
Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría B y casas de tipo económico.
Heladerías con servicio de salón.
Lecherías.
Cabarets, dancings, boites, bares y cafés con variedad. Cafés concert. Cafés, bares,

confiterías con servicio de mesa y bar, categoría A. Servicios de catering y afines categoría B.

Otros negocios gastronómicos categoría B.

IV Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría cuatro estrellas.

Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría A Servicios de catering y afines categoría A.

Otros negocios gastronómicos categoría A.

V Hoteles, moteles, hostería y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría cinco estrellas.

11.2. CONCEPTOS ADICIONALES

Los adicionales convenidos en el presente Convenio Colectivo habrán de integrar la remuneración del trabajador a todos los efectos legales y previsionales, a excepción del adicional por alimentación respecto del cual las partes ratifican su naturaleza no remuneratoria, con la excepción prevista en el punto 11.4.

Todos los adicionales serán objeto de discriminación en los recibos de pago de remuneraciones a los efectos de mantener su individualidad.

Tales adicionales son los que a continuación se enumeran.

11.2.1. Se acuerda entre las partes que los salarios básicos que sirven de base de cálculo de los adicionales que se establecen en valores porcentuales de los mismos, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se resolviera incrementar los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; estos incrementos no integrarán la base de cálculo de los adicionales que seguidamente se establecen, los que se determinarán exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

11.3. ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD

11.3.1. Se abonará a cada trabajador según la siguiente escala, sin resultar acumulable:

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%).

A los 3 años cumplidos y hasta los 4 años, el dos por ciento (2%). De los 4 años 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 hasta 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 años el doce por ciento (12%). A los 19 años cumplidos y en adelante, el catorce por ciento (14%).

11.3.2. La antigüedad en el empleo se computará desde la fecha de ingreso del dependiente al establecimiento, cualesquiera fuera su forma de contratación.

11.3.3. Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente adicional por antigüedad, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos correspondiente a la categoría o nivel del trabajador, que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se resolviera incrementar los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; estos incrementos no integrarán la base de cálculo del presente adicional, el que se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

11.4. ADICIONAL POR ALIMENTACIÓN

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

Las Empresas podrán dar cumplimiento a este adicional -beneficio social no remuneratorio- en especie, mediante la entrega al trabajador de un almuerzo o cena según el turno completo de trabajo en que se desempeñe; o bien a su opción reconocerle el beneficio mediante la entrega de vales o tickets de almuerzo por un importe equivalente al 10% (diez por ciento) del salario básico convencional correspondiente al nivel profesional 1 de la escala salarial 1, en los casos de jornada completa de 8 horas y asistencia regular.

Si en lugar de otorgar un almuerzo o cena el empleador otorgara un refrigerio o merienda, deberá complementar el presente beneficio mediante la entrega de vales o tickets de almuerzo por un importe equivalente al 5% (cinco por ciento) del salario básico convencional correspondiente al nivel profesional 1 de la escala salarial 1, en los casos de jornada completa de 8 horas y asistencia regular.

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

Cada establecimiento deberá mantener los usos y costumbres habituales en materia de alimentación del personal, manteniendo en su caso la modalidad de alimentación en especie y en el lugar de trabajo, en cuanto la misma hubiera sido empleada habitualmente en el mismo.

Los Empleadores, en aquellos casos en que no otorgaran total o parcialmente el presente beneficio en especie, tendrán la opción de recurrir a la entrega de vales de almuerzo o del importe equivalente en dinero, adquiriendo en este último caso el adicional naturaleza remuneratoria a sus efectos.

Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente adicional por alimentación, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se dispusieran incrementos en los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; los mismos no integrarán la base de cálculo del presente adicional, el que se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

11.5. ADICIONAL POR ASISTENCIA PERFECTA

Las partes identifican a la puntualidad y a la asistencia como un factor fundamental tendiente a la eficiente prestación del servicio objeto de la actividad que por el presente se regula. En tal sentido, se establece que los trabajadores que no incurrieran en inasistencias ni tardanzas a lo largo del mes, devengarán un adicional del 10% (diez por ciento) sobre el importe equivalente al Salario Básico correspondiente a su categoría de revista, en todos los casos para jornadas completa de 8 horas, debiendo ser reducido proporcionalmente en los casos de trabajadores comprendidos en regímenes horarios de extensión inferior o de prestación discontinua.

Únicamente se considerarán como eximentes justificativas de ausencia a estos efectos, las producidas como consecuencia del goce de las vacaciones anuales ordinarias, de las licencias contempladas en el artículo 158 de la LCT y en el presente Convenio Colectivo de Trabajo; de la realización de exámenes médicos periódicos obligatorios, ley 24557. Toda otra ausencia en que se incurriera aunque fuera ocasionada por enfermedad, accidente, suspensiones disciplinarias, suspensión o demora de servicios de transporte público, etc., será computada como inasistencia a los efectos del reconocimiento del presente adicional.

Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente adicional por asistencia perfecta, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente los salarios básicos que fueran

pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se dispusieran incrementos en los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; los mismos no integrarán la base de cálculo del presente adicional, el que se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

11.6. ADICIONAL POR COMPLEMENTO DE SERVICIO

Tendrá derecho al mismo todo dependiente cualquiera fuera su función o nivel. Su monto será equivalente al doce por ciento (12%) sobre el importe equivalente al salario básico correspondiente a la categoría de revista del trabajador

Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente adicional por complemento de servicio, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se dispusieran incrementos en los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; los mismos no integrarán la base de cálculo del presente adicional, el que se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

Queda ratificada la prohibición de recibir "propinas" y/o "comisiones" por parte de todo el personal dependiente conforme es expresamente indicado en el punto 11.11 de la presente.

11.7. ADICIONAL POR ZONA FRÍA

Cuando se deba pactar este adicional, el mismo será realizado por las Comisiones Zonales, Locales o Regionales.

Se establecen como zonas frías las Provincias de: Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego y los Centros de Invierno en todo el ámbito del país.

Cuando en una zona o localidad no exista filial empresaria, será de aplicación lo convenido en la filial más cercana.

Sin perjuicio de las facultades otorgadas a las distintas filiales y/o seccionales de las zonas indicadas, de acuerdo a lo establecido en el artículo cuarto del presente, se mantienen vigentes los acuerdos paritarios celebrados entre representación de UTGHRA y las filiales de FEHGRA de las distintas zonas o localidades, homologados por autoridad competente, y que se encontraran vigentes a la fecha, los cuales sólo podrán ser modificados por Convenios posteriores que se celebren en esos ámbitos.

Se ratifica que los salarios básicos que sirvieran de base de cálculo de los adicionales que por zona fría resultaran aplicables en cada localidad, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo.

Si en virtud de disposiciones legales o gubernamentales futuras de alcance general se dispusieran incrementos en los salarios básicos de los trabajadores por adición de sumas fijas o porcentuales; los mismos no integrarán la base de cálculo del presente adicional, el que se determinará exclusivamente sobre la base de los salarios básicos individualizados en el párrafo anterior, en tanto la norma legal que fuera promulgada no impidiera en forma expresa esta posibilidad.

11.8. VIÁTICOS O GASTOS DE TRASLADO

En virtud de las particulares características de la actividad y de las distancias o lugares en que muchas veces se encuentran emplazados los establecimientos en los que se desarrolla la misma; las partes convienen en reconocer a las empresas la facultad optativa de otorgar en aquellos casos en que lo estimaren necesario o conveniente, el reintegro de los viáticos o gastos de traslado en que debiera incurrir el trabajador desde su domicilio y hasta el establecimiento en el inicio y/o finalización de la jornada laboral.

A tal efecto, las partes ratifican la naturaleza no remuneratoria a ningún efecto de este reintegro en los precisos términos contemplados en el artículo 106 de la LCT.

A opción de las empresas, el viático podrá reintegrarse mediante la rendición de los comprobantes correspondientes; o bien entregando la empresa al trabajador el importe equivalente al costo del traslado entre el lugar de residencia y el del establecimiento a través del medio de transporte público y/o privado que pudiera encontrarse disponible en cada lugar, computando a tal efecto la suma mensual equivalente a la cantidad de traslados correspondiente en virtud de la cantidad de días efectivamente trabajados, preservando en consecuencia esta asignación naturaleza no remuneratoria a todos sus efectos.

11.9. ADICIONALES VOLUNTARIOS VARIABLES POR OBJETIVOS

Las empresas podrán establecer sistemas voluntarios y adicionales de compensación a su personal, a través de la instrumentación de mecanismos de incentivos y/o premios y/o sistemas de pago variable, o de cualquier otra naturaleza, de acuerdo a los modalidades y realidad, propia del servicio prestado y objetivos predeterminados para cada tipo de función. Dichos sistemas podrán alcanzar a un nivel y/o sector en forma parcial, o bien contemplar alternativas diferenciadas dentro de un mismo nivel, sector, función o tarea, debiendo notificar a cada empleado en su caso las características cualitativas y cuantitativas del mismo; conservando asimismo en aquellos casos en que estos sistemas hubieran sido efectivamente establecidos las facultades de modificar y/o suprimir los mismos en el futuro, o bien de absorberlos en los salarios básicos por futuros aumentos que por cualquier motivo se produjeran en los mismos, incluidos aumentos por disposiciones legales y convencionales.

11.10. ALOJAMIENTO DEL PERSONAL

Cuando en virtud de las características del establecimiento, región o servicio, el empleador concediera alojamiento al trabajador, el mismo deberá contar con adecuadas condiciones generales de

higiene, a fin de garantizar de una razonable comodidad para el descanso. En estos casos, el empleador no podrá cobrar suma alguna por dicha asignación y la misma no podrá ser computada como ingreso del empleado, compensación o contraprestación salarial a ningún efecto.

11.11. PROHIBICIÓN DE RECIBIR PROPINAS Y COMISIONES

Las partes coinciden en ratificar la total prohibición del personal comprendido en el presente convenio colectivo, de recibir sumas dinerarias de los pasajeros/comensales o de clientes que utilicen los servicios de cada establecimiento, o bien de comercios o empresas de servicios que pudieran vender productos y/o servicios a los mismos. En esta prohibición, quedan expresamente incluidas las denominadas propinas en sus distintas modalidades posibles; comisiones por recomendar a los pasajeros/clientes/comensales la utilización de determinados servicios de excursiones, remises, taxis, restaurantes, espectáculos, etc, o la adquisición de cualquier tipo de producto a terceros comercios (artículos de cuero, regionales, vinos, etc.), a los fines previstos en el artículo 113 "in fine" de la LCT.

A todo evento y en consecuencia, expresamente se establece que no podrá pretenderse, invocarse ni reclamarse la naturaleza salarial a ningún efecto de la eventual recepción de este tipo de recursos que en su caso constituirán exclusivamente una liberalidad del eventual otorgante sin generar derecho o consecuencia alguna a favor del trabajador ni del empleador para aplicar sanciones disciplinarias en el marco de la relación laboral.

En el caso en que la liberalidad del otorgante, para su percepción, requiriera de alguna operatoria que susceptible de generar costos administrativos o de otra naturaleza para el empleador, como por ejemplo a través de su inclusión en el talón de la tarjeta de crédito, él mismo deberá ser asumido por el trabajador, pudiendo el empleador retener los costos que dicha liberalidad hubiera demandado, al momento de generar su cobro y entrega al empleador.

11.12. ALCANCE NORMATIVO. EXCLUSIÓN DE OTRAS DISPOSICIONES

11.12.1. Con el objeto de conformar las pautas salariales vigentes, las partes declaran y acuerdan que las remuneraciones comprendidas en este Convenio reemplazan en forma absoluta y total las que perciben actualmente los trabajadores que queden encuadrados en el mismo, comprendiendo en este concepto los sueldos básicos, premios adicionales, subsidios y toda otra asignación, bonificación, compensación, recargo, beneficio o incentivos, que -con prescindencia de su frecuencia de pago- sean de origen legal, convencional, contractual o consuetudinario; excepto aquellas que provengan de acuerdos convencionales locales, zonales o regionales vigentes.

Aquellos trabajadores que hubieran percibido hasta el mes de julio de 2004, los adicionales de falla de caja e idioma, no podrán cobrar, como consecuencia del nuevo régimen compensatorio establecido por el presente convenio, un salario integral inferior al que percibiera con anterioridad al mismo. En caso de que así ocurriera, las empresas deberán liquidar un adicional personal de carácter fijo consistente en la diferencia salarial que se hubiera producido como consecuencia de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Todo ello, sin perjuicio de las condiciones que sobre el particular se establecieran a través de convenios regionales.

11.12.2. ABSORCIÓN

Las mayores remuneraciones que pudieran encontrarse abonando los empleadores a su personal con anterioridad de la entrada en vigencia del presente Convenio, absorberán hasta su concurrencia a

aquellas otras que, integradas por los salarios básicos y adicionales, han sido estipuladas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Asimismo, la incidencia resultante de la modificación de los salarios básicos producto del presente acuerdo, que comprende la incidencia del decreto 392/2003, absorben y/o compensan hasta su concurrencia:

- Los adelantos otorgados por las empresas a cuenta de futuros aumentos;
- Las mejoras salariales y/o incrementos otorgados voluntariamente por la empresa y/o por acuerdo de partes cualquiera sea el concepto por el cual se hubieran otorgado.

DÉCIMO SEGUNDO: LICENCIAS

12.1. Licencia anual ordinaria: En virtud de las características propias de la demanda del servicio, no permitiendo afectar sustancialmente las dotaciones durante la temporada estival los empleadores podrán otorgar la licencia anual ordinaria a los trabajadores durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

El cómputo de la licencia por vacaciones que a cada empleado le corresponda según lo normado en el artículo 150 de la LCT y en función de su antigüedad en la empresa, se efectuara en todos los casos en días corridos.

La licencia por vacaciones deberá ser iniciada a partir del primer día hábil posterior al franco semanal que en cada caso correspondiera en virtud del régimen de jornada que se aplicara.

El empleador deberá proceder de forma tal que cada trabajador pueda optar por el goce de esta licencia anual entre el 1 de diciembre y el 31 de marzo de cada año por lo menos una (1) vez cada tres (3) períodos.

La empresa, por razones operativas y con consentimiento del trabajador, podrá otorgar la licencia anual de vacaciones en forma fraccionada, observando el criterio de que las fracciones no sean inferiores a siete (7) días corridos.

12.2. Licencias Especiales: El personal comprendido en el presente gozará exclusivamente de las licencias especiales dispuestas por la legislación vigente (art. 158, LCT), a saber:

- a) Por nacimiento de hijo: 2 (dos) días corridos (uno de los cuales debe ser día hábil).
- b) Por matrimonio: 10 (diez) días corridos.
- c) Por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo, de hijos o de padres: cuatro (4) días corridos
- d) Por fallecimiento de hermano: dos (2) días.

e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 (dos) días corridos por examen con un máximo de 10 (diez) días por año calendario. Los días de permiso por examen serán tanto para la enseñanza oficial como privada, sometida a planes de enseñanza oficiales, autorizados por el organismo nacional provincial competente. En todos los casos deberá mediar comunicación previa de 48 horas y será obligación presentar dentro de las 48 horas posteriores, el comprobante o certificado de la realización del examen.

f) Por donación de sangre: 1 (un) día, debiendo a tal fin dar aviso al empleador con una anticipación de 24 horas.

g) Por mudanza: un (1) día. En caso de mudanza, con excepción de aquellos casos de trabajadores que vivan en hotel o pensión, podrá solicitarse un día de permiso pago por año, debiendo realizar la solicitud al empleador con una anticipación de 21 horas.

12.3. DÍA DEL GREMIO

Se ratifica como día del trabajador hotelero gastronómico el 2 de agosto de cada año, el que será considerado como día laborable, teniendo las empresas la facultad de no trabajar.

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

DÉCIMO TERCERO: FERIADOS

Serán Feriados, los establecidos en el régimen legal que los regule en cada jurisdicción. Las Empresas estarán facultadas para convocar en estas fechas a trabajar a los empleados en forma total o parcial; en dichos casos los trabajadores convocados concurrirán a prestar servicios en día feriado y percibirán el salario simple devengado en el mismo con un recargo del 100% (ciento por ciento) conforme a lo establecido por la legislación vigente.

DÉCIMO CUARTO: CAPACITACIÓN

Las partes consideran a la capacitación como un interés vital y recíproco para las mismas, comprometiendo a tales fines sus mayores esfuerzos, consistiendo los mismos en la organización y dictado de los cursos por parte de las firmantes, y en la obligación de asistencia y dedicación por parte de los dependientes.

Los trabajadores deberán capacitarse para adquirir nuevos conocimientos y poder adaptarse tanto a las innovaciones tecnológicas que las empresas incorporen, como a los modernos métodos de operación y servicios, así como de reducción de costos y optimización en el uso de recursos.

A tal fin las empresas podrán organizar y dictar cursos, con personal especializado, dentro del horario de trabajo, a los que los trabajadores deberán asistir según las programaciones de cada sector o especialidad, sin generar dicha concurrencia pago adicional alguno por ningún concepto.

DÉCIMO QUINTO: HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

15.1. Es obligación de los empleados respetar las Políticas, Normas y Procedimientos de Seguridad

emitidos por las empresas, adoptar conductas seguras de trabajo y usar la totalidad de los elementos de protección provistos en cada área, corte el objetivo de la prevención de accidentes de trabajo, accidentes "in itinere" y enfermedades profesionales. El no cumplimiento de estas pautas será pasible de sanciones disciplinarias para el empleador.

Tanto FEHGRA como la UTHGRA, se comprometen a trabajar de manera permanente y efectiva en la prevención y en la reducción a su mínima expresión, de los índices de accidentes.

Los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cualesquiera sea su importancia, deberán ser comunicados de inmediato al empleador, a efectos de su registro y de la inmediata intervención de los servicios médicos internos y/o externos, como de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo correspondiente, para que presten la asistencia médica y efectúen las denuncias que determine la legislación vigente.

El empleado prestará siempre su declaración al empleador, a los fines de confeccionar la denuncia e informe de investigación de los accidentes y determinación de las causas para su prevención.

15.2. En caso de accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio, el trabajador deberá dar aviso a la empresa por escrito o por el medios que en cada una se establezca, antes del inicio de la jornada de modo de posibilitar su reemplazo sin afectar el cumplimiento de los servicios programados.

15.3. Cuando la autoridad de aplicación no contara en una zona o lugar con los elementos adecuados o personal idóneo para realizar los controles de seguridad e higiene, la organización sindical, en forma conjunta con un representante designado por la asociación regional adherida a FEHGRA y un representante de la ART en la cual se encontrara asegurado el establecimiento objeto de evaluación; podrán realizar los mismos. Si de tales controles resultara la existencia de infracciones, se requerirá de inmediato la reunión de la respectiva Comisión Zonal de interpretación. El empleador deberá asegurar que las máquinas e instalaciones sean objeto de verificaciones y mantenimiento regulares en relación con la emisión de sustancias nocivas para la salud, muy especialmente en los lavaderos, debiendo en tal caso sustituirse, en cuanto sea posible, por sustancias que no representen un factor de riesgo.

DÉCIMO SEXTO: ELEMENTOS Y EQUIPOS DE TRABAJO

16.1. Las empresas deberán proveer al personal los elementos y equipos necesarios para el desempeño de cada tarea:

La empresa, cuando exigiera el uso de uniformes, deberá proveer al personal en cantidad y calidad adecuada para las funciones conforme la categoría del establecimiento, las prendas que conforman el uniforme de trabajo, podrán contener colores e identificaciones de la empresa, establecimiento o marca comercial, debiendo adaptarse a los cambios climáticos de cada región y a las tareas que desarrolla cada trabajador, serán de uso obligatorio y serán entregadas con cargo de devolución. El personal será responsable por el cuidado, aseo y limpieza de su uniforme de trabajo, debiendo usarlo obligatoriamente durante la prestación de tareas y en adecuadas condiciones de limpieza; no pudiendo utilizar el mismo fuera del ámbito del Establecimiento de la empresa.

La entrega de las prendas se acreditará mediante los sistemas en uso en cada establecimiento y el personal estará obligado a devolverlas en caso de dejar de pertenecer a la empresa. En todos los casos las reposiciones programadas se efectivizarán contra devolución del equipo en uso.

Tales elementos serán reemplazados oportunamente, cuando debido a fallas o al deterioro por el normal uso se vuelvan inadecuados para los fines a que están destinados, o bien, debido a cambios tecnológicos o de diseño.

El uso de los uniformes y de los elementos de seguridad será obligatorio y el personal deberá hacerlo en forma correcta y segura, según las instrucciones recibidas del empleador, manteniéndolos en buen estado de conservación. El incumplimiento de estas condiciones será pasible de sanciones.

16.2. La imagen es un valor fundamental de las empresas. En consecuencia los empleados de las mismas deberán observar un nivel óptimo en su presencia y trato personal hacia los clientes, consumidores y demás personas con las que pudiera interactuar en el desempeño de sus funciones y en general en todo acto que realice munido de elementos que lo identifiquen como dependiente de la empresa.

16.3. Los empleadores deberán mantener el orden y la limpieza de los lugares de trabajo, como así también en las instalaciones sanitarias, vestuarios, etc. asignados para su utilización, y los trabajadores deberán colaborar a su correcto mantenimiento especialmente en razón de desempeñarse en una actividad de servicios que involucra la producción y suministro de productos alimenticios destinados al consumo personal. Asimismo los trabajadores deberán cuidar el aseo personal y presencia.

16.4. Los equipos informáticos, las capacidades de almacenamiento de datos existentes en los mismos y los tiempos de trabajo remunerados, son de propiedad de las empresas y se ponen a disposición del personal exclusivamente a los fines del efectivo desempeño de sus responsabilidades laborales; restringiéndose su utilización a fines personales y en forma expresa el tránsito de comunicaciones o archivo de documentos gráficos, fotográficos, videos, etc., con contenidos que puedan resultar reñidos con la moral o susceptibles de ofender a quienes pudieran acceder natural o accidentalmente a los mismos en virtud de su origen, edad, nacionalidad, raza, religión, sexo, o cualquier otro motivo. Las empresas tendrán derecho de controlar el contenido de los mismos con el fin de preservar su adecuada utilización a los fines de la prestación de los servicios asignados. Esta autorización incluye el contenido de las cuentas individuales de correo electrónico asignadas al personal por las empresas a efectos del dinámico desarrollo de sus tareas y comunicaciones laborales, cuya dirección tuviera como extensión el servidor de su propiedad o identificación de su marca comercial; y la posibilidad de grabar las conversaciones telefónicas mantenidas exclusivamente en oportunidad de la prestación de los servicios a clientes, con el objeto realizar los controles de calidad de los servicios prestados, acreditar a los clientes la efectiva prestación de los mismos, realizar la guarda a modo de respaldo a los efectos que pudieran resultar necesarios, etc. La notificación al personal por escrito es condición previa e ineludible para el ejercicio de la facultad de grabar las conversaciones telefónicas.

DÉCIMO SÉPTIMO: UTILIZACIÓN DE VEHÍCULOS

El personal que en razón de las tareas asignadas utilizara un vehículo de la Empresa, ya sea habitual o

circunstancialmente deberá observar las normas que a título enunciativo y no taxativo se detallan a continuación:

- a) El vehículo estará a su cargo durante el tiempo que dure su utilización.
- b) El conductor y sus acompañantes deberán observar una conducta respetuosa y ética brindando la mejor imagen en la vía pública.
- c) No permitirá la conducción del mismo a terceros o personal no autorizado, como tampoco deberá trasladar con el mismo a personas no autorizadas por la empresa.
- d) Observar en todo momento las normas viales y de tránsito en vigencia, adoptando prácticas de manejo seguras para evitar accidentes, incidentes y multas de tránsito, las que en su caso se encontrarán a su exclusivo cargo, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder.
- e) Al inicio de las tareas y antes de iniciar la actividad diaria deberá asegurarse que el vehículo se encuentra en condiciones seguras para circular y a la finalización, deberá reportar las novedades que se hubieran producido en el vehículo.
- f) Colocar o desplegar todo accesorio destinado a la protección de la carga y/o para fines publicitarios.
- g) Reportar inmediatamente a la supervisión, cualquier accidente de tránsito y/o daños y/o robos/hurtos que se produzcan, como así también la realización de la correspondiente denuncia policial.
- h) Se prohíbe en forma expresa transportar en el vehículo cualquier carga, producto, elemento o sustancia extraña a las tareas asignadas, como asimismo la posesión, transporte o consumo de bebidas alcohólicas, sustancias tóxicas, medicamentos sin debida prescripción médica, etc.
- i) El personal que deba conducir vehículos del empleador deberá contar con licencia habilitante y haber superado los exámenes de aptitud que establezcan las empresas y la legislación vigente; encontrándose a su exclusivo cargo el mantenimiento de las condiciones habilitantes que posibiliten el efectivo desempeño de las tareas asignadas. En caso de suspensión y/o pérdida de la licencia habilitante serán de aplicación las prescripciones contenidas en el artículo 254, párrafo 2 de la LCT.

DÉCIMO OCTAVO: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

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

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

- a. Esquemas de productos y servicios, especificaciones, diseños y aplicación de los mismos;
- b. Procesos de diseño, composición, tiempos y métodos;
- c. Procesos de desarrollo y ajuste relacionados con productos y servicios que se ofrecen a la venta o en desarrollo o investigación;
- d. Información técnica, operativa, de mercado, capacitación, financiera y comercial relacionada con la empresa, los productos o servicios, sus clientes pasados, actuales y potenciales;
- e. Cualquier otra información a la que acceda en relación a los productos, la actividad desarrollada por la empresa, y/o información proveniente de sus clientes.

Ambas partes reconocen que la información detallada, constituye información confidencial en los términos establecidos en el artículo 1 de la ley 24766.

En virtud de lo expuesto, los empleadores podrán requerir a los trabajadores la suscripción de un compromiso individual de confidencialidad de la información constituyendo la expresa prevención de confidencialidad requerida por el artículo 3 de la ley 24766, a sus efectos, y comprometerse a:

1. A mantener dicha información en forma confidencial, sin revelarla a terceros a ningún efecto, ya sean estas empresas o particulares.
2. A no revelar la información a otros dependientes o empleados de la empresa, salvo que la misma sea solicitada institucionalmente por la misma a través de funcionarios con mandato suficiente.
3. A no publicar o revelar de cualquier forma información relacionada con la propiedad de la empresa.
4. A no manipular en propio beneficio o de terceros la información mencionada 1.1.
5. A reconocer que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones identificadas y comprendidas en su deber de confidencialidad lo harán plenamente responsables ante la empresa y/o sus clientes, quienes podrán ejercer acciones legales en caso de configurarse los actos tipificados en los artículos 11 y 12 de la ley 24766.

DÉCIMO NOVENO: COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Créase una Comisión de Evaluación y Seguimiento del presente Convenio, integrada por ambas partes signatarias en igual número de representantes, tres por cada una de ellas, los que serán designados y comunicados a la otra parte antes de la primera reunión. La Comisión se reunirá, como mínimo tres veces al año, estableciéndose en la primera reunión el calendario de los doce primeros meses de vigencia del presente, y así sucesivamente en los restantes años.

Sin perjuicio del cronograma de reuniones que se fije, en caso de causas extraordinarias e imprevisibles para las partes, la Comisión podrá ser convocada por una de las partes con una anticipación de 96 (noventa y seis) horas, en cuyo caso deberá reunirse en dicho lapso.

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Situación de la actividad, su inserción en el Mercosur y competencia del exterior.
- b) Creación de nuevas fuentes de trabajo, análisis de circunstancias que motivaran aumento en la desocupación.
- c) Los posibles momentos de la recesión en la actividad empresarial.
- d) Programas de capacitación al personal, propios de la actividad, de productividad, calidad, eficiencia, eficacia, prevención de accidentes, cuidado del medio ambiente y reducción de costos.
- e) Cuando circunstancias económicas o de otra naturaleza, tales como innovaciones tecnológicas, cambios en los sistemas operativos o comerciales, etc., puedan afectar el accionar de la actividad o su posibilidad de competir o de alguna manera puedan dificultar y/o limitar y/o comprometer el normal desarrollo del objeto de la explotación de las empresas empleadoras comprendidas y/o la continuidad de su operación, podrá convocarse a la constitución de la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación, Actualización, Aplicación y Conciliación a los efectos de modificar las condiciones existentes y/o incorporar nuevas pautas y cláusulas convencionales que pudieran resultar necesarias para realizar las acciones requeridas por la situación del negocio y la preservación de la fuente de trabajo.

De todas las reuniones se levantará un acta.

VIGÉSIMO: COMISIÓN PARITARIA NACIONAL DE INTERPRETACIÓN, ACTUALIZACIÓN, APLICACIÓN Y CONCILIACIÓN

En función de la prioridad que ambas partes asignan al mantenimiento de la mejor armonía de las relaciones laborales en los lugares de trabajo comprendidos en este Convenio, y compartiendo la filosofía del propender a la autocomposición de las diferencias y conflictos a través del diálogo y tratamiento directo, con los alcances previstos en el artículo 14 de la ley 14250, se crea un organismo permanente para el tratamiento y solución de conflictos colectivos e interpretación de normas convencionales, que se denomina Comisión Paritaria Nacional de Interpretación -Aplicación y Conciliación-, que estará constituida por cinco (5) representantes del sector empresario FEGHRA y cinco (5) representantes del sector Sindical UTHGRA, todos ellos ad honórem, encontrándose a cargo de cada una de las partes los honorarios que pudiera devengar la participación de asesores propuestos por las mismas.

Esta Comisión fijará las condiciones y reglas para su funcionamiento y el proceso de substanciación.

Las decisiones de la misma deberán ser adoptadas en todos los casos por unanimidad, en un tiempo prudencial y por escrito.

Esta Comisión, establecida de acuerdo a las disposiciones del artículo 14 de la ley 14250 y sin perjuicio de las funciones establecidas en los artículos 15 y 16 de la ley mencionada, tendrá como atribución interpretar, con alcance general, el presente convenio, a pedido de cualquier de las partes

signatarias, como así también actualizar sus contenidos en virtud de lo dispuesto en el artículo segundo, párrafo 2 del presente.

En su labor de interpretación la Comisión deberá guiarse, esencialmente, por las finalidades compartidas en el contenido de esta convención y por los principios generales del derecho del trabajo. Las decisiones adoptadas en materia de interpretación de este acuerdo por la Comisión serán obligatorias para las partes, con la naturaleza y alcance de las normas convencionales.

Asimismo podrá intervenir en los diferendos que puedan suscitarse entre las partes con motivo de la presente convención, procurando componerlos adecuadamente teniendo en cuenta los fines compartidos expresados en este plexo normativo; debiendo las partes recurrir frente a la misma en forma previa a la adopción de medidas que pudieran afectar la normal prestación de los servicios.

Las convocatorias podrán ser solicitadas a la Comisión por cualquiera de las partes interesadas, debiendo constituirse a tal efecto dentro de las 48 horas.

Una vez reunida, podrá abrir un período de análisis y negociación de hasta 10 días hábiles, debiendo dictaminar a la finalización del mismo. Los plazos indicados deben computarse en días hábiles y serán susceptibles de prórroga exclusivamente en caso de acuerdo expreso entre las partes.

Mientras se sustancia este procedimiento las partes se deberán abstener de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudieran llegar a afectar la normal prestación de las actividades. Asimismo durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo que fueran adoptadas con anterioridad por las partes; bajo apercibimiento constituir, una clara violación convencional susceptible de generar la pertinente denuncia a la autoridad administrativa laboral solicitándose la inmediata declaración de ilegalidad de la misma a todos sus efectos.

VIGÉSIMO PRIMERO: RELACIONES GREMIALES

21.1. REPRESENTACIÓN GREMIAL

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

En tal sentido, el ejercicio de la representación de los trabajadores se realizará conforme las precisas pautas, competencias y modalidades establecidas en la ley 23551 y su reglamentación (D. 467/1988).

La representación gremial de la UTHGRA en cada establecimiento, se postulará, designará y ejercerá de acuerdo a las prescripciones de los artículos 40, 41, 42 43, 44 y 45 de la ley 23551.

En cada caso, la UTHGRA deberá comunicar al empleador correspondiente con una anticipación no inferior a los diez (10) días, la fecha de la elección, los postulantes a ser electos, y la cantidad y tipo de los cargos a cubrir, debiendo estos últimos ajustarse cuantitativamente a lo dispuesto en el artículo 45 de la ley 23551; con excepción de los establecimientos de la actividad en los que se desempeñaren hasta 40 trabajadores, en los que podrá elegirse y designarse la cantidad fija de un (1) representante gremial, con independencia de la cantidad de turnos y/o sectores que pudiera tener.

21.2. PERMISOS GREMIALES

El representante gremial que debiera ausentarse de su lugar de trabajo durante el transcurso de la jornada laboral, para realizar actividades inherentes a su función gremial, deberá comunicar a su superior inmediato con anterioridad, quien extenderá por escrito la autorización correspondiente, fijando el horario de salida y el lugar de destino. A tal fin se reconoce un crédito de hasta un máximo de 16 horas mensuales las cuales podrán ser acumulables en forma trimestral.

Asimismo, en las oportunidades en que se llevaran a cabo Congresos por parte de la UTHGRA, los Congresales podrán solicitar licencias por el lapso de duración de dichos eventos debiendo acompañar las constancias respectivas que acrediten su participación y efectiva concurrencia.

21.3. CARTELERA SINDICAL

En todos los establecimientos deberá colocarse en lugar visible para el personal pero no accesible al público o clientes, una cartelera para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a ésta la comunicación y difusión de las informaciones y servicios de la entidad sindical.

Queda expresamente imposibilitada la utilización de estas carteleras para la inclusión de temas ajenos a la actividad gremial, en especial propaganda política, etc.

La concurrencia a este espacio de difusión deberá ser ordenada, evitándose aglomeraciones que pudieran entorpecer el normal desarrollo de las actividades del establecimiento.

VIGÉSIMO SEGUNDO: DISPOSICIONES GENERALES

22.1. DOMICILIO DEL TRABAJADOR

El trabajador deberá informar al empleador su domicilio real de residencia al momento del inicio de la relación laboral, identificando aquellos datos complementarios que pudieran ser necesarios para el acceso al mismo si las condiciones del lugar o región lo requirieran. Asimismo deberá denunciar e informar al empleador todo cambio y/o modificación de su domicilio particular por escrito conservando en el acto copia de la comunicación con constancia de recepción de parte del sector autorizado a tal fin por la empresa.

Se considerarán a todos los efectos válidas las notificaciones que el empleador dirigiera al último domicilio informado bajo la modalidad indicada, aún cuando estas no fueran efectivamente diligenciadas por el correo en virtud de no encontrarse el requerido, manifestarse que se ha mudado, ausencia de habitantes o falta de recepción por cualquier causa.

El trabajador que se domiciliare fuera del radio de distribución de servicios de correos, convendrá con el empleador al inicio de la relación laboral o al momento en que comunicara su cambio de domicilio, la forma de recibir las comunicaciones postales o telegráficas. En caso de no poder fijar un lugar de residencia dentro del radio de distribución de servicios de correo, el empleado deberá comunicar al empleador un domicilio especial dentro del radio de distribución postal, donde se considerarán válidas las notificaciones que al mismo debieran ser dirigidas.

22.2. ESTADO CIVIL Y CARGAS DE FAMILIA DEL TRABAJADOR

Al momento del inicio de la relación de empleo, el trabajador deberá comunicar por escrito su estado civil y cargas de familia que pudiera tener, entregando asimismo las constancias y/o certificaciones que acrediten las mismas. Asimismo deberá mantener actualizada dicha información, poniendo en

conocimiento del empleador todo cambio que pudiera producirse en su estado civil o de cargas de familia por escrito y con entrega de las certificaciones correspondientes.

En consecuencia, la falta de notificación y/o actualización de esta información al empleador en los términos y condiciones detalladas, no podrá generar consecuencias de ninguna naturaleza en contra del mismo a partir de las liquidaciones de las asignaciones familiares, reconocimiento de licencias u otros derechos laborales que pudieran generarse a partir del estado civil o existencia de cargas de familia del trabajador.

22.3. CONVENIOS LOCALES, ZONALES O REGIONALES

Cuando las características o peculiaridades de una localidad, zona o región justifiquen la celebración de Convenios Colectivos de Trabajo particulares, deberá integrarse una Comisión Negociadora local, zonal o regional, cuya constitución se comunicará a la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación, Aplicación y Conciliación, bajo pena de nulidad de lo actuado.

El convenio que acordaren las partes, previo a su ratificación y solicitud de homologación administrativa, deberá ser sometido a consideración de la Comisión bajo pena de nulidad.

Cuando exista algún diferendo y cualquiera de las partes de la citada Comisión Negociadora Local, Zonal o Regional lo requiera, la Comisión Paritaria Nacional intervendrá en los temas que le sean sometidos a efectos de proporcionar asesoramiento, aconsejar a las partes las soluciones que considerara prudentes.

Las resoluciones de las comisiones paritarias zonales o regionales serán apelables por cualquiera de las partes ante la Comisión Paritaria nacional, la que deberá resolver la cuestión que le fuera planteada por esa vía dentro de los diez días hábiles administrativos. En caso de confirmarse la resolución apelada, elevará los antecedentes para su homologación ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

VIGÉSIMO TERCERO: BENEFICIOS SOCIALES

23.1. ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO

Para todo el personal de la actividad hotelera-gastronómica se establece una asignación por fallecimiento, de carácter obligatorio, por un capital uniforme por persona, actualizable, como mínimo, por la variación del salario de la menor categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuyo monto inicial de vigencia de la presente convención se fija en \$ 5.000 (pesos cinco mil) que cubrirá al titular y a los miembros de su grupo familiar primario.

23.2. ASIGNACIÓN POR SERVICIO DE SEPELIO

Para todo el personal de la actividad hotelera-gastronómica se establece 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/s beneficiario/s haga/n uso del servicio de sepelio cubierto por otra obra social, sindical o servicio de sepelio, 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 \$ 1.800 (pesos un mil ochocientos), ajustable según coeficiente que fije la reglamentación que se dicte; debiendo a tal fin presentarse el comprobante correspondiente.

23.3. GESTIÓN, FINANCIAMIENTO, ADMINISTRACIÓN Y REGLAMENTACIÓN

La gestión, financiamiento, administración y reglamentación de las asignaciones establecidas en los artículos 23.1 y 23.2 estarán a cargo de la UTHGRA que deberá implementar el sistema adecuado a cada efecto, y comunicará su regulación a la entidad empresaria y a los trabajadores, previo a su puesta en funcionamiento. Para la financiación del sistema de ambas asignaciones, se establece un aporte a cargo del trabajador del uno por ciento (1%) y una contribución a cargo del empleador del uno por ciento (1%), ambos porcentajes calculados sobre el total de las remuneraciones abonadas a los trabajadores hoteleros-gastronómicos.

La UTHGRA 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 hotelero-gastronómico cuando la financiación del sistema lo permita.

En el supuesto de existir excedencias, UTHGRA una vez cubiertas totalmente las asignaciones mencionadas, podrá destinarlas a los fines de acción social, cultural, de formación profesional, becas, etc., en beneficio de los trabajadores y su grupo familiar.

VIGÉSIMO CUARTO: 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 factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el 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 comprendida en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar un dos por ciento mensual (2%) calculado sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones de ley, abonadas al personal hotelero-gastronómico.

De tal contribución empresaria corresponderá el uno por ciento (1%) a UTHGRA y el restante uno por ciento (1%) a FEHGRA, 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.

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

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

UHTGRA y FEHGRA 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.

Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuar libranzas ni UTHGRA ni FEHGRA, 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 UTHGRA y FEHGRA en el mismo Banco.

UTHGRA, asume la obligación de hacer entrega a FEHGRA, en forma mensual, del padrón actualizado de los empresarios obligados al aporte y los aportantes, conteniendo los datos y detalles necesarios para su correcta individualización, como así también un detalle de deudores, de los acuerdos celebrados, gestiones judiciales y extrajudiciales, etc.; en formato digitalizado, soporte magnético o el medio que solicitara FEHGRA.

UTHGRA, 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 cuanta recaudadora indicada.

Los acuerdos especiales y planes de pago que celebre UTHGRA serán puestos en conocimiento de la FEHGRA dentro de los 30 días de suscriptos.

VIGÉSIMO QUINTO: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES

Los empleadores actuarán como "agentes de retención" de la cuota sindical (dos y medio por ciento 2,5%) porcentaje vigente a la fecha de celebración del presente convenio colectivo.

Los empleadores retendrán también los aportes y/o contribuciones que los trabajadores beneficiarios de esta convención colectiva de trabajo deban pagar a la UTHGRA, sobre el total de las remuneraciones percibidas por cualquier concepto y según las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

VIGÉSIMO SEXTO: APORTES Y CONTRIBUCIONES

Todos los aportes y contribuciones al sistema previsional, seguridad social, obras sociales, etc. se efectuarán sobre los montos sujetos a aportes y contribuciones de ley efectivamente abonados al trabajador, aunque correspondan a Jornadas reducidas, trabajos discontinuos, personal efectivo, eventual extra o temporario.

CAPÍTULO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE LA ACTIVIDAD HOTELERA - GASTRONÓMICA

VIGÉSIMO SÉPTIMO: REPRESENTATIVIDAD

De conformidad a lo establecido en el artículo 101 de la ley 24467 las partes signatarias del presente reconocen que dentro de la entidad empleadora, se encuentra debidamente representada la pequeña empresa, para la cual se reglamenta el correspondiente capítulo.

VIGÉSIMO OCTAVO: PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA -PYME-. PAUTAS

1. Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo son aplicables a las pequeñas y medianas empresas (en adelante, PYMES), conforme lo que se establece en éste artículo, en la ley 24467 y en las disposiciones legales que rigen en la actualidad al respecto.

2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 83 de la ley 24467, sus decretos y normas reglamentarias y a la resolución (MT) 1125, las empresas comprendidas en las disposiciones del presente Convenio que ocupe hasta 80 personas en relación de dependencia y cuya facturación anual no exceda el monto que estableciera la normativa de aplicación vigente, serán consideradas PYMES, y encuadradas dentro de las disposiciones del Título III de la referida normativa. A éstos efectos, no serán considerados para el cómputo de éste número de trabajadores aquellos que lo fueran de temporada, ni quienes de desempeñaren en programas de pasantías.

Sin perjuicio de ello, se deja aclarado que la determinación del límite de dotación de referencia y el monto de facturación dependen exclusivamente de disposiciones ajenas a la voluntad de las partes y aplicables ipso jure por ser de orden público. Por lo tanto, la estimación arriba referida se entiende hasta tanto no sea modificada por Resolución de la autoridad competente, a la cual deberá regirse el presente artículo de definición de PYMES.

VIGÉSIMO NOVENO: PERÍODO DE PRUEBA

Las empresas comprendidas en este Capítulo podrán efectuar contrataciones de personal a prueba por el plazo máximo que prevea la legislación específica vigente al momento del inicio de cada contratación, entendiéndose en su caso habilitada la extensión adicional que la misma reservara al marco de la negociación colectiva.

Serán de aplicación en el lapso de período de prueba la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

TRIGÉSIMO: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

El sueldo anual complementario podrá abonarse hasta en tres (3) períodos o épocas del año calendario sin que la modalidad de pago de un año implique precedente para otros subsiguientes. Cada período se comprenderá por un cuatrimestre y el sistema adoptado deberá ser anunciado por el empleador dentro del primer trimestre de cada año. Si vencido este término la empresa no hubiere efectuado la comunicación fehaciente a su personal, se entenderá que ha desistido de aceptar la presente modalidad, debiendo cumplimentar su obligación conforme lo establece la Ley de Contrato de Trabajo.

TRIGÉSIMO PRIMERO: LICENCIA ANUAL ORDINARIA

Dadas las especiales características de la actividad y en beneficio mutuo de las partes aquí

representadas, el empleador podrá otorgar el período de vacaciones anuales durante cualquier época del año calendario, con una notificación previa de al menos veinte (20) días.

Cualquiera sea el período de vacaciones que le corresponda al trabajador, las mismas podrán fraccionarse con acuerdo del empleado, en períodos que no sean inferiores a 6 (seis) días Laborales corridos. En caso de fraccionamiento, la notificación a la que se refiere el párrafo anterior de parte cursada a la iniciación del primer período para todos los períodos en que se fraccione, o en el inicio de cada período, conforme las pautas aquí establecidas.

TRIGÉSIMO SEGUNDO: CAPACITACIÓN

Los trabajadores de Pequeñas Empresas, tienen derecho a recibir del empleador la capacitación necesaria para su progreso o crecimiento profesional. Dicha capacitación podrá impartirse en la propia empresa, en escuelas de terceros o mediante enseñanza teórica-práctica que se imparta en la organización empresaria pertinente (artículo 96 ley 24467).

TRIGÉSIMO TERCERO: PREAVISO

Las partes, en virtud de las especiales características de la actividad y conforme la disponibilidad colectiva que les reconoce el artículo 95 de la ley 24467, las partes acuerdan modificar el régimen de preaviso de la extinción del contrato de trabajo en los siguientes términos:

De acuerdo a lo establecido en la norma identificada, el plazo de preaviso será de 30 (treinta) días, con independencia de la antigüedad del trabajador que superara la de tres meses en el empleo, correspondiendo un preaviso de 15 días en caso de relaciones de entre 30 y 90 días de extensión.

TRIGÉSIMO CUARTO: RÉGIMEN COMPENSADOR DE ANTIGÜEDAD

Las partes ratifican plenamente la importancia de lograr la promulgación de un régimen legal específico para la actividad, que dispusiera la sustitución de la obligación del pago de los créditos indemnizatorios derivados de las extinciones contractuales, por un régimen de capitalización individual nominativo de cada trabajador, con acceso a su producido al momento de la finalización del vínculo laboral en compensación de la antigüedad generada en el empleo.

A tal fin, las partes asumen el compromiso formal de desarrollar a través de las Comisiones creadas en el presente convenio colectivo de trabajo, el análisis de diferentes alternativas de un sistema compensador de antigüedad del empleado, mediante el cual se estimule el ahorro de los fondos que periódicamente se aportaran en financiamiento del régimen, y que garantice al momento del distracto, al trabajador, la percepción del fondo generado durante la relación laboral con independencia de la modalidad o causa de finalización de la relación de empleo.

Ello con el objeto de establecer en el término de 180 días, las pautas y contenidos de un proyecto definitivo de régimen en la materia, a efectos de impulsar y promover en forma conjunta la generación de la legislación necesaria a los efectos de dotar de vigencia y funcionamiento al mismo.

TRIGÉSIMO QUINTO: HOMOLOGACIÓN

Ambas Representaciones, en muestra de su plena conformidad, suscriben el presente Convenio Colectivo de Trabajo en texto ordenado previa lectura y ratificación en cinco ejemplares de un mismo tenor y a un único efecto, con el objeto de ser presentado ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, expresar formalmente su expresa ratificación y solicitar el dictado de

la Resolución que disponga la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad del turismo, la hotelería y la gastronomía de la República Argentina, a todos sus efectos y con todos sus alcances, conforme lo previsto en la normativa de aplicación vigente.