

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

UNION DE TRABAJADORES DEL TURISMO HOTELEROS Y GASTRONÓMICOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (U.T.H.G.R.A.) Y UNIÓN DE HOTELES, RESTAURANTES, CAFÉS, BARES Y AFINES DE TUCUMÁN (UHCBCRYA)

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Artículo 1 PARTES INTERVINIENTES: Celebran el presente Convenio Colectivo de Trabajo dentro de la normativa legal derivada de las Leyes 14.250, 23.545, 23.546 y 25.877, la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) con Personería Gremial N° 110 (conf. Resolución MTEFRH 832/2001), como Asociación Profesional auténticamente representativa de todos los Trabajadores que prestan servicio en el área de Hotelería y Gastronomía de la Provincia de Tucumán, con domicilio legal en Avenida de Mayo 930 de Capital Federal, representada en este acto por los paritarios señores: JOSE LUIS BARRIONUEVO, JUAN JOSE BORDES, ENRIQUE WILLIAM ALTIER, SIMON NANTERNE, IRENE ARIAS, LOURDES DEL VALLE ABRAHAM Y ALBERTO PEREZ, con el asesoramiento técnico del Doctor DEMETRIO OSCAR GONZALEZ PEREIRA y la Unión de Hoteles, Restaurantes, Cafés, Bares y Afines de Tucumán (UHCBCRYA), con domicilio en la calle San Lorenzo 378 de San Miguel de Tucumán, representada por los Señores ERNESTO GETTAR, AGUSTIN ARCA, RUBEN ROLDAN, asistidos por el Dr. AGUSTIN ARCA.-

Artículo 2. LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN: El presente Convenio Colectivo de Trabajo es instrumentado en la Ciudad de San Miguel de Tucumán, de la provincia de Tucumán, a los 1 días del mes de Agosto de 2018.-

Artículo 3. AMBITO DE APLICACIÓN: La convención colectiva de trabajo aquí instrumentada, tendrá aplicación en todo el territorio o ámbito geográfico de la Provincia de Tucumán.-

Artículo 4. PERÍODO DE VIGENCIA: El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres (3) 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 provincia de Tucumán.

Las partes acuerdan conforme el principio de ultraactividad previsto en la ley 14.250 la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo aún después de su vencimiento, en la totalidad de sus cláusulas normativas y obligacionales,

hasta tanto sea suscripta por las mismas partes una nueva Convención Colectiva que la sustituya.

Artículo 5. EXCLUSION DE DISPOSICIONES DE OTROS CONVENIOS:

Quedan expresamente excluidas de esta convención todas las disposiciones emergentes de cualquier otra normativa convencional que no se encuentren expresamente incluida en el presente.

Artículo 6: REMISION A LAS LEYES GENERALES:

Las condiciones de trabajo y las relaciones entre la Empresa y su personal o con sus representantes que no se encuentren contempladas en el presente convenio o en los acuerdos que en el futuro celebren las partes, serán regidas por las leyes, decretos y otras disposiciones vigentes sobre la materia.

Artículo 7: ACTIVIDADES COMPRENDIDAS: Se consideran comprendidos dentro de la actividad que regula el presente Convenio a la totalidad de los establecimientos hoteleros o gastronómicos 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, etcétera.; tanto en establecimientos propios o a cuya explotación hubieran accedido en virtud de concesiones o permisos de cualquier naturaleza, etcétera., ya sea con fines económicos, benéficos, culturales, de apoyo o en ámbitos de distintas actividades comerciales, deportivas, de servicios, esparcimiento o industriales, cualesquiera sean las modalidades y tiempo de duración de los mismos.

Artículo 8: ESTABLECIMIENTOS COMPRENDIDOS: Se entiende como establecimiento hotelero - gastronómico, sin que la enunciación que se realiza sea taxativa, a los siguientes:

- a) Hoteles cualquiera su calificación o categoría comercial, Hostería y Hoteles con o sin pensión; Hoteles denominados "boutique" Apart Hoteles; establecimientos denominados "bed & breakfast", Hospedajes; Moteles; Hostales;, Casas de Pensión; Bungalows; Complejos de Cabañas; Hoteles Sindicales; dormis y albergues estudiantiles; Young Hostels, 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 de alojamientos temporarios o turísticos.
- 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; Comedores en hospitales y centros asistenciales, residenciales o geriátricos así como los servicios a pacientes y acompañantes y personal del mismo..

- c) Cafés y bares; Cervecerías con o sin servicio de salón; Salones de degustación de bebidas; Pubs; Cafés Concert; Copetines al Paso; Taxibares; Foodtracks o expendio de comidas a través de móviles o transportes, Casas de Té; Despachos de Jugos y Frutas; Lecherías; Wiskerías; 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 establecimientos de otras actividades de atención al público, shoppings o centros de compras; 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, Casas de Venta de Comidas y bebidas; Heladerías con o sin servicio de salón, Servicios de comidas y bebidas Colonias de vacaciones particulares, sindicales, empresarias o gubernamentales.
- e) Cabarets; Night Clubs; Boites; Dancings; Discotecas; Confiterías Bailables; Bailantas; Coches Comedores;
- f) Salas o lugares de juego – Casinos, Bingos, Slots, Locales de apuestas hípcas, etcétera.- 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.

Cuando una persona física o jurídica, entidad o asociación, con o sin 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 Artículo 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, salvo que tal personal estuviese comprendido en otra Convención Colectiva de Trabajo específica y mayoritaria de dicha actividad, en cuyo caso les serán aplicables las cláusulas normativas y obligacionales de las mismas.

Artículo 9. ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES: La actividad laboral comprendida en este Convenio Colectivo de Trabajo es la

hotelera - gastronómica y se regirán por el presente Convenio, las relaciones entre trabajadores y empleadores pertenecientes a la actividad destinada a proporcionar servicios de alojamiento o de comidas y bebidas, y la categoría de trabajadores incluidos lo es de aquellos que desempeñan tareas dentro de los establecimientos enumerados precedentemente, con aclaración que tal enunciación es de carácter enumerativo pero no taxativo pudiendo incluirse actividades o denominaciones de establecimientos no previstos en el artículo anterior.

Artículo 10: PERSONAL EXCLUIDO: Las partes acuerdan que quedan excluidos del presente convenio aquellos trabajadores de la actividad que se desempeñen cumpliendo funciones jerárquicas de Dirección o Supervisión, Gerentes o similares. Asimismo estarán excluidos los empleados de empresas proveedoras, que no correspondan a las actividades normales, habituales y específicas de la actividad a saber: construcción, modificación y mantenimiento de obras civiles y seguridad provistos por terceros; servicios médicos y enfermería.

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES RELATIVAS AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Artículo 11. CATEGORÍAS, FUNCIONES: La obligación genérica de todo trabajador es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional. En situaciones transitorias deberá prestar la debida colaboración en aquellas tareas que lo requiera la organización, siempre y cuando no implique menoscabo moral o material. Tales tareas se adecuarán a la importancia del establecimiento y fundamentalmente al principio del Art. 62 de la Ley de Contrato de Trabajo, en el sentido de que tanto el empleador como el trabajador estarán obligados activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta de los términos del contrato, sino también a aquellos comportamientos que sean una consecuencia de los mismos, apreciados con el criterio de colaboración y solidaridad recíprocas, siempre teniendo por objetivo prestar un buen servicio, todo ello sin contrariar lo dispuesto en el Art. 67, sus similares y concordantes de la LCT.

El empleador organiza y dirige la empresa, establecimiento o explotación y las tareas del personal a su cargo. Está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren las modalidades esenciales del contrato.

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

Se enuncia, seguidamente, a título indicativo, las categorías y funciones:

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 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 de 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 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 o MALETERO: 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 O VALET PARKING: Es el empleado que estaciona los coches en la playa de estacionamiento.-

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 encargado del sector en aquellos establecimientos que lo estimen necesario para un mejor servicio. Depende del jefe de recepción.-

TELEFONISTA: Opera los conmutadores telefónicos, telex o telefax, para servir necesidades de los clientes y del establecimiento; solicita las llamadas de larga distancia y registra las mismas, al igual que las urbanas a efectos de su facturación.-

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 zona 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 formule, 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 colaborar con la mucama en el traslado de colchones, etc. y de la limpieza a fondo de los pasillos y escaleras.-

ENCERADOR DE PISOS: Tiene a su cargo el rasqueteo y el encerado de pisos y pasillos.-

JEFE 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 DE OFICIAL: 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.-

BARMAN: Es el empleado especializado que prepara cockteiles y sirve bebidas en la barra.-

COCKTELERO O BARTENDER: Es el empleado que sirve bebidas y cockteiles 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 vacío. 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.-

BARISTA: Es el empleado especializado en el café de alta calidad, que trabaja creando nuevas y diferentes bebidas basadas en él, usando varios tipos de leches, esencias y licores, entre otros. También es el responsable de la presentación de las bebidas y puede complementar su trabajo con arte del latte.

ENCARGADO DE BAR SIN PERSONAL A SU CARGO: Es el empleado que se desempeña en el sector específico de bar y cafetería simples de establecimientos 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, Rottissoire, Fiambrero, 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 CATEGORÍAS 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.-

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

GARDER MANGER: Es el encargado de despostar y cortar la carne que se 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.-

SUSHI MAN o EALBORADOR DE SUSHI: Es el encargado de la preparación desarrollo y elaboración de sushi o comidas similares o especialidades. Tiene a su cargo al personal auxiliar para dichas tareas de presentación y cocción.

AUXILIAR DE SUSHI MAN o EALBORADOR DE SUSHI: Es el personal que asiste al Sushi man en todo lo que respecta a su cocción y elaboración de los platos.

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 minutos.-

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, mesadas, 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, rellenos, 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 mozos de mostrador.-

CORTADOR DE PIZZA: Es el empleado que despacha pizza, también despacha bebidas y otros productos del mostrador. Se asimila al mozo 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.-

MONTAPLATOS: 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 correspondientes 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, 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 también 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 Toilettes 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 confitería.-

EMPAQUETADORES REPARTIDORES: Son los que hacen paquetes. Estos obreros no hacen otros trabajos que repartir y hacer mandados.-

EMPLEADO DE DELIVERY O ENTREGA A DOMICILIO: Son los trabajadores que entregan los pedidos al domicilio del cliente solicitante, en medios de transporte propios o de la empleadora, 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 PRIMERA: 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 plazas de cada tren. Se asimila al maitre.-

MOZO VENDEDOR AMBULANTE: Es el personal específico cuya tarea es atender y servir a los pasajeros, sentados o parados, ubicados en los distintos coches; su tarea habitual es vender gaseosas, cervezas, café, leche, té, mate cocido, galletitas, sandwich, etcétera. Se asimila al mozo.-

EMPLEADO PRINCIPAL: Es el responsable de cumplir y/o hacer cumplir funciones determinadas bajo su responsabilidad (cuentas corrientes, costos y control, compras, tesorería, ventas, depósito de gambuzas, cajeros principales, personal, procesamiento de datos y actividades similares).-

VENDEDOR DE HELADERÍAS: Tiene a su cargo el despacho al público de productos y mercaderías de la sección.-

VENDEDOR DE HELADOS AL PÚBLICO: Es el personal que vende al público en la puerta de los establecimientos. Se asimilan a los 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 fijados para el mozo de mostrador.-

POSTRERO: Es el encargado de la elaboración de todo tipo de postres 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, cassatas y especialidades afines.-

ROTISERO FIAMBREIRO: 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 cocción.-

TURNANTE: Denominase turnante al trabajador que en relación de dependencia y con plena estabilidad en su empleo, se desempeña habitual y reiteradamente reemplazando a otros dependientes cuando éstos gozan de sus francos semanales, licencias o ausencias.-

Artículo 12: PERSONAL DE HIPODROMOS: 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 hípcas 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 explotare por sí o por 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 8 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 al categoría de comis;

2) MOZOS VENDEDORES DE HELADOS Y GOLOSINAS AL PUBLICO: Son los trabajadores que venden helados y golosinas al público, tanto en puestos fijos como ambulantes, se asimilan al mozo de mostrador.

Artículo 13. REGIMEN DE COMIDA PARA EMPLEADOS DE COCINA Y DEMAS DEPENDENCIAS: Conforme a la duración y organización de la jornada de trabajo por parte del empleador éste deberá brindarle al dependiente su alimentación que podrá consistir en desayuno o almuerzo, o merienda o cena, con sus respectivas bebidas conforme el horario de trabajo dispuesto.-

Artículo 14. REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO:

Sin perjuicio de lo que se acuerde en cada empresa o establecimiento a través de acuerdos entre el sector sindical y el empresario y teniendo en vista los adelantos tecnológicos que se apliquen a las respectivas tareas, la prestación de los diversos servicios se sujetará como mínimo inderogable a lo siguiente:

A) MUCAMAS: Atenderá un máximo de:

10 (diez) habitaciones o departamentos en categorías “especial”, reglamentadas de acuerdo a disposiciones de organismos oficiales.

13 (trece) habitaciones o departamentos en categorías “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 “C”, reglamentadas 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.

B) TITULARES OFICIOS VARIOS: El personal de oficios varios realizará las tareas de mantenimiento, modernización y/o actualización del establecimiento con la cantidad de personal necesario para cada tarea.

C) 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 a la calidad del mismo.-

D) PERSONAL DE RESTAURANTES Y BARES: La cantidad de cubiertos por plaza se adecuará a los usos y costumbres de cada establecimiento y a la categoría del mismo.-

EQUIPARACIÓN: A todos los efectos derivados de la aplicación de este convenio, se tendrá en cuenta la siguiente equiparación:

Establecimiento 5 Estrellas = Categoría Especial
Establecimiento 4 Estrellas = Categoría A
Establecimiento 3 Estrellas = Categoría B
Establecimiento 2 Estrellas = Categoría C
Establecimiento 1 Estrella = Categoría D.-

Artículo. 15. CONDICIONES DE TRABAJO: Cuando el trabajador realice en forma habitual tareas correspondientes a dos categorías, siempre percibirá la remuneración correspondiente a la categoría superior.-

Artículo 16. REEMPLAZO TRANSITORIO CATEGORÍA SUPERIOR: El personal efectivo que realice reemplazos eventuales (transitorios) en tareas de categoría superior y que ejecute las mismas, tendrá derecho a percibir la diferencia entre su salario básico y el salario básico de la categoría superior para la que fue designado. En cuanto cese el reemplazo y vuelva a su categoría laboral de origen, cesará el goce de la diferencia mencionada.

Artículo 17: TRASLADOS TRANSITORIOS Y DEFINITIVOS DE PERSONAL: Las situaciones de traslado que contempla el presente, ya sean en forma transitoria o definitiva, deberá contar previamente con el consentimiento expreso y por escrito del empleado, dejando asentado en dicho documento en que consiste el cambio pactado. Dicho consentimiento deberá prestarse al momento

del inicio de la relación laboral (en éste caso en forma genérica) y/o en cualquier momento posterior en el caso que el trabajador y el empleador estén de acuerdo y consientan el cambio, con el detalle que corresponda al cambio puntual pactado.

Artículo 18. ROPA DE TRABAJO:

A) A todo el personal efectivo, no ocasional, se le proveerá de dos equipos de ropa de trabajo por año según la función que desarrolle en el establecimiento y de acuerdo a la categoría del mismo.-Cada equipo se compondrá como mínimo de:

- 1 (Un) Saco, Camisa o Remera.-
- 1 (Un) Pantalón o Pollera.-
- 2 (Dos) Delantales.-
- 2 (Dos) Gorros o Cofias.-
- 2 (Dos) Moños.-
- 1 (Un) Juego de guantes y botas.-

Los establecimientos que en general deseen implementar uniformes especiales, podrán hacerlo siempre y cuando no se desvirtúe la personalidad y dignidad de los empleados, estando obligado el empleador a proveer los mismos en cantidad suficiente de acuerdo a lo establecido precedentemente.

B) La entrega de los equipos de ropa de trabajo se acreditará bajo constancia escrita o cualquier otro medio de prueba y su uso será obligatorio dentro del establecimiento, quedando terminantemente prohibido su uso fuera de él. Los mismos deberán ser reintegrados cuando la relación laboral cese y no se considerarán a ningún efecto como integrado al salario.-

C) Las empresas podrán entregar los 2 (dos) equipos de ropa de trabajo en forma simultánea o en su defecto, en los meses correspondientes a los cambios estacionales de verano o invierno.-

D) La conservación, lavado y planchado de dichas prendas, como asimismo la reposición de las mismas en caso de pérdida, extravío, destrucción o mal uso serán a cargo del dependiente. En aquellos casos en los cuales existiere un deterioro prematuro que imposibilite su uso debido a fallas de material, calidad o desgaste proveniente de uso adecuado correrá por cuenta del empleador la reposición de los mismos.-

Artículo 19. DEL ALOJAMIENTO DEL PERSONAL: Cuando el empleador conceda alojamiento al personal, el mismo deberá contar con adecuadas condiciones generales y de higiene, a fin de garantizar que el empleado disfrute de una razonable comodidad mínima. El empleador no podrá cobrar suma alguna por dicha prestación y la misma no se computará como contraprestación salarial, a ningún efecto.-

Art. 19. NOTIFICACIONES: Todo personal tiene la obligación de notificarse por escrito cualquier disposición, suspensiones, medidas disciplinarias, instrucciones, etcétera, sin que su firma implique conformidad. Dichas

notificaciones podrán ser impugnadas para lo cual se establece un plazo de treinta días corridos a partir del momento de la notificación. (Art. 67 L.C.T.)

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 validez.-

Art. 20. CAMBIOS DE DOMICILIO DEL TRABAJADOR: Todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador al empleador. De esa denuncia se dejará constancia escrita, de la que el empleador entregará una copia al trabajador. Mientras no se haya registrado el cambio en la forma antedicha, se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado por el trabajador. El que se encuentre domiciliado fuera del radio de distribución de correos y telecomunicaciones, convendrá con el empleador la forma de recibir las comunicaciones postales o telegráficas, en caso de no poder constituir un domicilio dentro de aquel radio. El trabajador y el empleador deberán consignar por escrito, un domicilio especial dentro del radio de distribución postal, donde se considerarán válidas las notificaciones que se efectúen.-

Art. 21. CAMBIO DE ESTADO CIVIL: Por constancia escrita, el trabajador deberá comunicar al empleador cualquier cambio que tuviera en su estado civil, como así igualmente indicará respecto de las personas de su familia o de sus beneficiarios, las modificaciones o variaciones ocurridas con respecto a su última declaración que importen una adquisición, modificación, transferencia y/o extinción de los beneficios o asignaciones del presente convenio o emergentes de disposiciones legales. El trabajador deberá hacer entrega de la documentación pertinente.-

Art. 22. IRRENUNCIABILIDAD DE BENEFICIOS: Ningún trabajador podrá renunciar a los beneficios que le acuerda el presente Convenio, quedando nulos los pactos que con ese objeto se hubieren celebrado o se celebren en el futuro.-

Art. 23. CERTIFICADO DE TRABAJO Y DE APORTES PREVISIONALES: A todo trabajador que cese en su relación de dependencia, el empleador deberá extender el pertinente certificado de trabajo, con la constancia de la categoría que tenía asignada a la fecha de su baja y la certificación de aportes previsionales.-

CAPÍTULO III ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 24.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL

24.1 CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO – PERIODO 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 periodo inicial de prueba que dispusiera la legislación vigente al momento del inicio de la contratación siendo en la actualidad el previsto en el artículo 92 bis de la LCT.-

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

24.1.- 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 art. 90 inc. b) de la L.C.T..

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.-

24.2.- 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 arts. 96/98 de la L.C.T..

A tal fin se establece que se podrán configurar una o más temporadas en forma individual en cada empleador, cuyas características estacionales o de la demanda así lo demostraran.-

La duración de las temporadas estará determinada por las particularidades que se presenten en cada caso, y/o lo que se estipule en disposiciones administrativas o acordadas entre las partes pero la misma no podrá ser inferior a los sesenta (60) días. Establecida la existencia de una temporada, se determinará provisionalmente la extensión total máxima estimada.

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 en forma personal a cada trabajador o 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.

A los efectos de los derechos previstos en esta convención colectiva de trabajo y la legislación vigente, el computo de la antigüedad en el empleo para el trabajador de temporada será calculado sobre la base del tiempo efectivamente trabajado según lo prescripto por el artículo 18 de la LCT

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

Teniéndose 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 su temporada habitual, desempeñar tareas ante demandas puntuales y/o extraordinarias, siendo remuneradas conforme a la categoría en la que se desempeñen y considerándose las mismas como tiempo de trabajo a todos los efectos legales.

24.3.- 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. 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 art. 68 de la Ley 24.013.

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

Art. 24.4. REGIMEN ESPECIAL DE COLABORADORES: EXTRA O TRANSITORIOS: DENOMINACIÓN Y ALCANCES: Se denomina personal extra al contratado para prestar servicios eventuales y transitorios de la empresa. Esta tarea no genera efectividad, ni antigüedad.

Los trabajadores que presten servicios como extras tendrán beneficios provenientes de la legislación laboral en vigencia, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos legales a los que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.-

El valor de la remuneración de los trabajadores así contratados 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) 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 Ley de Contrato de Trabajo. 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.

Cumplido cada evento para el cual fuera contratado, cesa de pleno derecho el vínculo laboral del extra. En ningún caso, la mayor o menor habitualidad de eventos para un mismo empleador podrá transformar a estos contratos de naturaleza temporaria y transitoria en uno de tiempo indeterminado.

24.5. PASANTIAS: 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 25.013 y 25.165 y sus normas reglamentarias, o en los regímenes provinciales o municipales vigentes. Los participantes de programas de pasantías o de becas de formación (artículo 7°, ley 24.241 y Decreto 491/97) 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 25.013.

Art. 25. JORNADA LABORAL. MODALIDAD DE TRABAJO. HORARIOS DE TRABAJO:

25.1. JORNADA MAXIMA SEMANAL. La jornada laboral será regida por lo que se convenga en éste acuerdo y por las normas que rigen la materia.

Así, se fija la jornada del trabajador gastronómico conforme artículos 196, 197, 198 y concordantes de la LCT en una jornada de 8 (ocho) horas diarias o 48 horas semanales.

Sin perjuicio de ello y dada la particularidad de la actividad gastronómica que se desarrolla en los establecimientos de esta actividad, y siendo un objetivo primordial y necesario la optimización en la utilización de las horas efectivamente trabajadas conjuntamente con la totalidad de los recursos disponibles, es necesario establecer una modalidad laboral que recepte las características distintivas de la actividad y la protección de los derechos de los trabajadores dependientes que prestan sus servicios.

Por ello, en atención al desarrollo laboral de la actividad, la cual se acrecienta en determinadas jornadas en forma habitual, y la conveniencia de contar con personal efectivo y fijo de la plantilla de la empleadora que realice labores en distintos horarios laborales, se minimiza la contratación de trabajo eventual de jornada reducida y combatir el trabajo precario, a opción de la organización del empleador el trabajador puede prestar servicios con una jornada tope semanal de 48 horas semanales, pero distribuyendo dichas horas en diferentes horarios diarios con el límite de 12 (doce) horas diarias, y deberá necesariamente tener un descanso entre jornada y jornada de al menos 12 horas.

El empleador podrá modificar el horario y la diagramación del trabajo, sin que sea necesaria la previa autorización administrativa de acuerdo a las necesidades del establecimiento, sin que el trabajador pueda oponerse a su cumplimiento, salvo que pruebe el perjuicio relevante que le pueda provocar.

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 y/o modalidades de trabajo que en cada empresa se establezcan.-

No se computarán en la jornada de trabajo, las pausas que se destinen a alimentación del personal, ya sea que se cumplan dentro o fuera del establecimiento. Dichas pausas deberán ser respetadas por el empleador.-

25.2. JORNADA REDUCIDA o A TIEMPO PARCIAL. En el caso que las partes del contrato de trabajo acuerden la firma de un régimen de jornada reducida (conforme art. 198 LCT y Res. MT N° 381/2009), o a tiempo parcial, se establece que las mismas son aquellas inferiores a las dos terceras partes de la jornada laboral de la actividad, siendo en consecuencia las menores a las 36 (treinta y seis) horas semanales. En ese caso los salarios y adicionales dispuestos en el

presente convenio se abonarán en forma en forma proporcional a las horas que correspondan a dicho contrato. En ningún caso un trabajador contratado bajo cualquier tipo de contrato por tiempo indeterminado, podrá ser contratado para laborar en una jornada diaria menor a las 4 horas diarias ni superior a las 12, sin perjuicio del resto de las restricciones y/o alternativas que aquí se establecen. Cada trabajador al momento de ser contratado será ilustrado en que módulo prestara sus tareas, con lo cual conocerá la cantidad tope de horas mensuales en que desarrollara su labor y los días de trabajo en caso de ser contratado bajo el régimen de jornada reducida. A los efectos sociales y previsionales se aplicará lo dispuesto en el art 93 ter de la LCT.

Artículo 26: 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.

Artículo 27. DESCANSO SEMANAL: Teniendo en cuenta las características estacionales y particulares de la actividad hotelera gastronómica, y amparados en el principio de excepción establecido por el art. 203 y 204 de la L.C.T., se establece con carácter permanente y general para toda la actividad, un régimen de descanso compensatorio semanal a saber:

El descanso semanal se otorgará dentro del sistema establecido por el empleador pudiendo coincidir o no con sábado o domingo.

Todos los trabajadores que presten servicios en sábados, domingos o ambos, por estar comprendidos dentro de las excepciones a la prohibición, gozaran de un descanso semanal compensatorio de una jornada y media de su labor o que asegure un descanso mínimo y continuado de treinta y seis horas computadas a partir del horario que le correspondería ingresar al trabajador en forma normal y habitual a su lugar de trabajo en dicho día de franco. En tal sentido, las horas trabajadas desde las trece horas del sábado hasta las veinticuatro horas del domingo serán consideradas horas normales.

La interrupción de la actividad en las condiciones fijadas precedentemente implicará el otorgamiento del descanso semanal obligatorio, aunque este no coincidiera con día sábado o domingo.

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 36 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.

Artículo 28.- 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 L.C.T. aún vigente por lo cual proponen su no aplicación. 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 otra época que en la actualidad no genera beneficios si se mide a los fines prácticos toda vez que las dos horas de pausa no le genera la posibilidad de realizar actividades productivas y disminuye en la práctica la posibilidad de acumular horas de libre disponibilidad en el horario opuesto al laboral, configurándose un acto discriminatorio en su contra.

CAPITULO IV.- LICENCIAS. FERIADOS. OTROS BENEFICIOS

Artículo 29: LICENCIAS ESPECIALES PAGAS: Las partes acuerdan adherir a la L.C.T. con referencia al capítulo de licencias especiales con las modificaciones y complementos que aquí se establecen. El personal dispondrá de las siguientes licencias extraordinarias con goce integro de sueldo y siempre que medie un preaviso fehaciente a la empresa, en los siguientes casos:

1. Por matrimonio del trabajador: 10 días
2. Por trámites pre-matrimoniales: 1 día.
3. Por fallecimiento de cónyuge, o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio debidamente acreditado ante la empresa, de hijos o de padres: 5 días.
4. Por fallecimiento de hermano: 2 días.
5. Por nacimiento de hijos: 4 días.

6. Por nacimiento múltiple: 5 días.
7. Por mudanza: 1 día.
8. Por nacimiento con síndrome de Down: La trabajadora tendrá los beneficios previstos en la Ley 24716, para lo cual debe cumplimentar los recaudos exigidos por dicha norma.
9. Para rendir examen en la enseñanza media, terciaria, o universitaria, hasta dos (2) días corridos por examen con un máximo de 10 (diez) días en el año calendario, debiendo acreditar fehacientemente la causa invocada.

Todos los días determinados para las licencias serán corridos. En el caso de nacimiento, uno de los días de licencia deberá ser hábil administrativo a los efectos de permitir los tramites de inscripción del menor.

Art. 30. 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 cuarenta y cinco (45) días. Cuando las vacaciones no se otorguen simultáneamente a todo el personal, el empleador fijará las mismas asegurando que a cada empleado le corresponda tomarlas en la época de verano al menos en uno de cada tres periodos; esta última exigencia no será aplicable a aquellos establecimientos que por sus características comerciales tengan temporada de verano. Con igual criterio y sentido, cuando el período de vacaciones sea superior a 14 días, las mismas podrán fraccionarse en períodos que no sean inferiores a 7 (siete) días corridos, debiendo al menos uno de los períodos no ser inferiores a 14 días. En caso de fraccionamiento, la notificación a la que se refiere el párrafo anterior deberá ser 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. La homologación del presente convenio surtirá los efectos de la autorización de la autoridad administrativa prevista en el art. 154 de la LCT.

Artículo 31: INASISTENCIA IMPREVISTA: El trabajador que no concurra a sus tareas por causa imprevista no contemplada en esta Convención Colectiva, que le impida dar aviso en el día, dará el aviso correspondiente en el transcurso de su primera jornada de trabajo. El personal que trabaja en jornada nocturna deberá efectuar el aviso dentro del turno diurno siguiente. En todos los casos el trabajador quedará eximido de dar aviso en caso de fuerza mayor mientras dure la misma.-

Artículo 32: DIAS FERIADOS O INHABILES: Además de los días feriados nacionales, deberán considerarse como tales a todos sus efectos aquellos que lo sean en el ámbito local o provincial por resolución de autoridad competente. En caso que por razones de servicio el dependiente deba laborar en día feriado, se le abonará el jornal correspondiente a ese día con un recargo del ciento por ciento.

Artículo 33: DÍA DEL GREMIO: Se ratifica como Día del Trabajador del Turismo Hotelero y Gastronómico el 2 de Agosto de cada año, el que será no laborable. En los casos en que deba prestar servicios un trabajador por causas que hacen a la índole de la explotación hotelera - gastronómica, la empleadora deberá retribuir 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 o un jornal más para los supuestos de eventuales. Para los trabajadores cuya forma de pago sea mensual, dicho jornal se calculará dividiendo la retribución mensual por 25.-

Artículo 34: HORAS EXTRAORDINARIAS: La remuneración correspondiente a las horas extraordinarias que efectivamente fueran realizadas, según el régimen de jornada que en cada caso se establezca, se calculará y abonará exclusivamente con los recargos establecidos en el artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo, el artículo 5° de la Ley 11.544 y el artículo 13 del Decreto 16.115/33.

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 36 horas.

El trabajo en días sábados desde las 13:00 horas, 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 L.C.T. y exigir el pago de las horas trabajadas en dichos días como extraordinarias con los recargos establecidos en el artículo 201 de la L.C.T., el artículo 5° de la ley 11.544 y el artículo 13 del Decreto 16.115/33.

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 periodo mensual, las horas extraordinarias que pudieran eventualmente desempeñarse con posterioridad a la misma serán incluidas y liquidadas con los haberes a devengarse en el periodo mensual siguiente.

Artículo 35. RÉGIMEN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES: Para gozar de los beneficios de la ley en cuanto a enfermedad y/o accidente inculpable, el personal deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

1) El trabajador que faltare a sus tareas por causa de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo a la empresa dentro de su jornada de labor, pudiéndolo hacer por los siguientes medios:

a) Por telegrama, en el que deberá expresar su nombre y apellido y el motivo de su inasistencia, aclarando si se trata de enfermedad o accidente inculpable.-

b) Por aviso directo del interesado, en el establecimiento, oportunidad en la que la empresa tomará conocimiento extendiendo su comprobante que justifique dicho aviso.-

c) Por cualquier persona que avise en nombre del interesado, en el establecimiento. En este caso deberá acreditar su identidad con documento fehaciente, oportunidad en que la empresa extenderá un comprobante por dicho aviso o firma de fotocopia del certificado.-

2) Excepcionalmente para el trabajador que trabaje en turnos nocturnos y que no cuente con los medios precedentemente indicados en los ítems a), b) y c) del inciso anterior para el correspondiente aviso de enfermedad, deberá hacerlo dentro de las primeras horas diurnas inmediatas.-

3) Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la empresa, comunicará esa circunstancia en el mismo momento de notificar la enfermedad o accidente inculpable, indicando el lugar donde se asiste.-

4) El enfermo facilitará en todos los casos el derecho de verificar su estado de salud por parte del servicio médico del empleador. En los casos en que la verificación no pueda realizarse por no encontrarse aquél en el domicilio que indique por haber concurrido al consultorio médico que lo asiste o a cualquier otra institución de carácter médico-asistencial, el interesado deberá arbitrar las medidas necesarias para facilitar la verificación, concurriendo al médico de la empresa o reiterando la notificación en caso de imposibilidad ambulatoria.-

5) El trabajador no está obligado bajo su responsabilidad a las prescripciones que determina el respectivo médico del empleador, pero sí tiene la obligación de permitir en todos los casos la verificación de su estado de salud y la medicación aconsejada dentro del horario de siete a veintiún horas (07:00 a 21:00), como igualmente vigilar el curso de la enfermedad o accidente inculpable.-

6) En todo lo concerniente a enfermedad, accidentes inculpables, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo y que no sea previsto en esta convención colectiva de trabajo, serán de aplicación las normas específicas contenidas en la pertinente legislación de orden superior, así como sus reglamentos.-”

Artículo 36. CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:

CUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES SOBRE HIGIENE: Los empleadores deberán observar estrictamente las disposiciones legales vigentes sobre higiene e instalaciones sanitarias; mantener los más necesarios para el aseo del personal, debiendo tomar intervención la autoridad competente en todos los casos en que le sea requerida. Los trabajadores deberán colaborar en el mantenimiento de la higiene y la salubridad del establecimiento.-

Artículo 37. ESTABILIDAD: Los trabajadores del área hotelera - gastronómica comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, gozarán de la estabilidad en el empleo según la normativa derivada de la Ley 20.744, t.o.-

CAPÍTULO V DE LAS REMUNERACIONES

Artículo 38. REMUNERACION: La remuneración del trabajador de la actividad hotelera gastronómica regulada en este Convenio Colectivo de trabajo se compondrá de: 1) Sueldo Básico y 2) Adicionales.

Artículo 39: BASICOS CONVENCIONALES: El sueldo básico convencional a partir del 01 de Agosto de 2018 es para cada trabajador el que resulta de la planilla, que como anexo 1, se agrega al presente formando parte del mismo.-

Artículo 40. ADICIONALES: Los adicionales convenidos en el presente Convenio Colectivo habrán de integrar la remuneración del trabajador a todos los efectos legales y previsionales.

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.

Artículo 41. ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD: En concepto de antigüedad, se aplicará sobre el sueldo básico percibido por el respectivo dependiente un

adicional del cero con treinta y uno por ciento (0,31%), acumulable por año de servicio.-

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

Este adicional comenzará a regir desde el mes de homologación de esta convención.-

Artículo 42. ADICIONAL PRESENTISMO: Las partes identifican 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 porcentual sobre el importe equivalente al Salario Básico correspondiente a su categoría que 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; por accidente de trabajo y de la realización de exámenes médicos periódicos obligatorios, Ley 24.557.

Toda otra ausencia en que se incurriera aunque fuera ocasionada por enfermedad, 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 a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo.

El presente régimen devengara a favor del trabajador un adicional por ASISTENCIA de acuerdo a los siguientes parámetros:

ASISTENCIA:

a.- Asistencia Perfecta: 10% sobre el salario básico convencional del trabajador.

b.- 1 (UNA) Inasistencia Justificada: 6% sobre el salario básico convencional del trabajador.

c.- 2 (DOS) Inasistencias Justificadas: 3% sobre el salario básico convencional del trabajador.

d.- Quien incurriera en más de 2 (DOS) inasistencias justificadas o no, perderá el derecho a percibir la totalidad del adicional por presentismo.

Artículo 43: ADICIONAL POR COMPLEMENTO DE SERVICIO: Tendrá derecho al mismo todo dependiente cualquiera fuera su función o nivel.

1) Se aplicará sobre el sueldo básico convencional percibido del respectivo dependiente cualquiera sea su categoría profesional.

2) Su monto será equivalente al doce por ciento (12%) del sueldo indicado en el punto anterior.

3) Queda establecida la prohibición de recibir “propinas” por parte de todo el personal dependiente, a los fines previstos por el artículo 113 de la actual Ley de contrato de Trabajo (20.744 t.o. y sus complementarias). En función de este adicional, la eventual entrega de “propinas” al trabajador por parte del cliente se considerará un mero acto de liberalidad de este último sin ninguna consecuencia, a ningún efecto, para la relación de empleo entre trabajador y empleador, y no originará derecho alguno a favor del trabajador, en cuanto a determinación del salario, ni del empleador para aplicar sanciones disciplinarias.

4) Este adicional comenzará a regir al mes posterior al de la homologación de la presente convención colectiva.

Artículo 44: ADICIONAL ZONAL “PROVINCIA DE TUCUMAN”: Las partes en razón de diferenciar los salarios básicos y generar una descripción de su lugar de trabajo y pertenencia a la provincia donde desarrollan sus tareas conviene establecer un adicional remuneratorio aplicable a todas las categorías y trabajadores comprendidos en el presente convenio, sean permanentes o eventuales un adicional denominado “Provincia de Tucumán” consistente en el 5% (cinco por ciento) de los básicos de cada categoría profesional que revista el trabajador. Dicho adicional deberá abonarse mensualmente y por separado en los recibos de haberes y no estará sometido a condición alguna para su percepción.-

Artículo 45: ADICIONAL TEMPORADA: Atento la particularidad turística que posee la provincia de Tucumán en algunas de sus localidades, en determinadas épocas del año y el reconocimiento que ese mayor ingreso y labor de los dependientes debe ser retribuido a los trabajadores que prestan servicios en dichas zonas y empresas generando el beneficio y desarrollo de tan importante actividad para ambas partes se establece un adicional consistente del 5 % (cinco por ciento) sobre los salarios básicos de convenio de cada categoría que revista. El beneficio de dicho adicional comprende a la totalidad de los trabajadores dependientes sean de prestación continua o discontinua (temporada) de las empresas y establecimientos existentes en los lugares turísticos que se definirán conjuntamente con ambas partes y el período de la mismas las que conforme lo expuesto en el artículo 24.2 no puede ser menor a 60 (sesenta) días.

CAPÍTULO VI NIVELES PROFESIONALES, ASIGNACIONES FUNCIONALES

Artículo 46: 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 art. 18 del presente convenio.

NIVELES PROFESIONALES Y FUNCIONES COMPRENDIDAS SEGÚN CATEGORIA 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 recibidor 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. Auxiliar de Sushi Man. Capataz de peones. Gambucero. Cafetero. Comís comedor. Comís de vinos. Comís comedor de niños. Empleado administrativo. Recibidor de mercaderías. Planchadora. Lencera-lavandera. Capataz peones generales. Comís de piso. Mozo de personal.
4. Medio oficial panadero. Comís de suite. Mucama. Valet. Portero. Mozo Vendedor Ambulante. Barista. Telefonista. Encargado de inventario y depósito. Oficial de oficios varios. Chofer y/o garajista. Bodeguero. Capataz comedor de administración. Cocketelero o Bartender. 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. Guardavidas.
6. Jefe de partida. Maitre. Mozo. Mozo de vinos. Maitre comedor de niños. Cheff de fila. Gobernanta. Conserje. Recepcionista. Primer cajero

administrativo. Sushi Man o Elaborador de Sushi. 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. Guardavidas. 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. Empleado de delivery, Bandejero.
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. Sandwichera, Cortador de pizza.
3. Americanista. Ayudante de cocina. Ayudante fiambrero. Auxiliar de Sushi Man. 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. Mozo Vendedor Ambulante, Empleado de Delivery o Entrega a Domicilio.
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. Sushi Man o Elaborador de

- Sushi. Maitre. Maestro de pala pizzero. Maestro facturero. Mozo. Postrero. Rotisero.
7. Jefe de brigada. Jefe técnico especializado de oficio. Maitre principal.

CAPITULO VI RELACIONES GREMIALES

Artículo 47: RELACIONES ENTRE LA ORGANIZACION SINDICAL Y LOS EMPLEADORES: Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores que en los establecimientos de la actividad gastronómica mantengan la representación gremial de la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina, se ajustará al presente ordenamiento y las disposiciones previstas en la Ley 23.551 y su reglamentación (Dec. 467 /88).

A) La organización gremial tomará intervención en todos los problemas y conflictos laborales que afecten total o parcialmente al personal de un establecimiento, con la expresa finalidad de buscar solución a los mismos y componer los intereses afectados.

B) La representación gremial de la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina en cada establecimiento se integrará conforme a la Ley 23.551.

C) Las designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina por telegrama o por otra forma documentada con constancia expresa de su recepción.

D) En los establecimientos cuyo personal carezca de la antigüedad requerida por la Ley, las relaciones entre los trabajadores y los empleadores se regirán por una comisión provisoria.

E) La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o por la persona que éste designe.

F) El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales comunicará esa circunstancia a su superior inmediato, quien extenderá por escrito la correspondiente autorización en la que constará el destino. A tal fin se reconoce un crédito de hasta un máximo de 16 horas mensuales con goce de haberes (Artículo 44 inciso C) de la ley 23.551), 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 al lapso de

duración de dichos eventos, debiendo acompañar las constancias respectivas que acrediten su participación y efectiva concurrencia.

Igual beneficio se concederá a quienes se desempeñen como miembros de las comisiones ejecutivas de las seccionales de la U.T.H.G.R.A.

G) TRASLADOS O CAMBIOS DE HORARIOS A DELEGADOS: Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horarios de los delegados sin garantizar la tutela de los intereses y derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho, que hagan a la organización de la explotación o del servicio, sin previa comunicación a la organización sindical.

H) VITRINAS O PIZARRAS SINDICALES: En todos los establecimientos de la actividad gastronómica, podrá colocarse en un lugar visible no accesible al público a solicitud del Delegado sindical, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a ésta la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poderse utilizar para otros fines que no sean gremiales.

Por lo tanto todas las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza no podrán efectuarse fuera de la misma. Los empleadores no pondrán inconvenientes para que el personal pueda enterarse de las comunicaciones de las vitrinas o pizarras, siempre que no se formen aglomeraciones delante de la misma y no se afecte la marcha normal del establecimiento.

Artículo 48: COMISION PARITARIA DE INTERPRETACIÓN, APLICACIÓN Y CONCILIACION-

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 de 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 14.250, se crea un organismo para el tratamiento y solución de conflictos colectivos e interpretación de normas convencionales, que se denomina COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN APLICACIÓN Y CONCILIACION, que estará constituida por tres (3) representantes de la Unión de Hoteles, Restaurantes, Cafés, Bares y Afines de Tucumán, y tres (3) representantes del sector Sindical UTHGRA, todos ellos ad honorem 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 14.250 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.

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 periodo 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 de 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.

Capítulo VIII

BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 49: ASIGNACION 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.

Artículo 50: ASIGNACION 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.

Artículo 51: GESTION, FINANCIAMIENTO, ADMINISTRACION Y REGLAMENTACION: La gestión, financiamiento, administración y reglamentación de las asignaciones establecidas en los arts. 53 y 54, 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.

Artículo 52: 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 UHCBCRYA, 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.

UTHGRA y UHCBCRYA procederán a la apertura de una cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, (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 UHCBCRYA, 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 UHCBCRYA en el mismo Banco.

UTHGRA asume la obligación de hacer entrega a UHCBCRYA, 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 UHCBCRYA.

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 cuenta recaudadora indicada.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 53: RETENCION DE CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES:

a) Los empleadores actuarán como “agentes de retención” de las cuotas sindicales (dos y medio por ciento “2,5%”) y/o contribuciones que los trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo deban pagar a la Unión de Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.RA.), sobre el total de las remuneraciones percibidas por cualquier concepto y según las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. En caso de establecerse modificaciones, adicionales o excepciones, los empleadores deberán ajustarse a las mismas, previa publicación de la autorización efectuada por la autoridad de aplicación para su percepción.

b) En los términos de lo normado en el artículo 9º, segundo párrafo, de la Ley 14.250 (dto. por Dto. N° 108/88), se establece una cuota de solidaridad a cargo de los trabajadores y trabajadoras no afiliados a UTHGRA, del dos por ciento (2%) de su remuneración bruta total, con destino a financiar la acción gremial desplegada por la misma en la firma del presente convenio colectivo de trabajo, la que redundará en beneficio de la totalidad de los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El plazo de aplicación de la presente contribución se establece en el período de doce (12) meses a contar de la homologación pudiendo ser renovado en cada negociación paritaria que efectúe la entidad sindical en representación de todos los trabajadores comprendidos en el convenio colectivo conforme los argumentos expuestos en el párrafo precedente.

Las empresas empleadoras actuarán como agente de retención de la contribución que aquí se describen, debiendo depositar los importes pertinentes a favor de UTHGRA en la cuenta N° 4810116752 del Banco de la Nación Argentina, del 1 al 5 de cada mes correspondiente al período mensual anterior abonado.

Artículo 54: CURSOS DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL: En el caso de personal extra, el mismo deberá poseer certificado de haber realizado el correspondiente curso de capacitación por la tarea a desarrollar. Dichos cursos serán efectuados y supervisados por cada parte firmante de este Convenio, conjunta o indistintamente y con el financiamiento que ambas partes consideren.

Artículo 55: 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 procuraran incentivar la inserción laboral de personas con discapacidades, disponiendo a tal fin las recomendaciones pertinentes vinculadas a las condiciones laborales y modalidad de desempeño de tareas del personal con tareas diferentes.

Artículo 56: SANCIONES POR VIOLACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO: La violación de cualquier disposición del presente Convenio de Trabajo, motivará la aplicación de las sanciones que establecen las leyes vigentes pertinentes.

Artículo 57: APORTES Y CONTRIBUCIONES: Todos los aportes y contribuciones al sistema previsional, seguridad social, obras sociales, etc., se efectuarán sobre los montos efectivamente abonados al trabajador, aunque correspondan a Jornadas reducidas, trabajos discontinuos, personal efectivo, eventual extra o temporario.

Artículo 58: AUTORIDAD DE APLICACION: La aplicación y el control del cumplimiento del presente convenio, será efectuado por el Ministerio de Trabajo de la Nación por intermedio de sus organismos dependientes y/o autoridades provinciales competentes en la materia quedando las partes obligada al estricto cumplimiento de las condiciones acordadas.