

---

**UTHGRA**

**UNION DE TRABAJADORES DEL TURISMO,  
HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA  
REPUBLICA ARGENTINA**

**FADAPH**

**FEDERACION ARGENTINA DE  
ALOJAMIENTOS POR HORAS**

**CONVENIO COLECTIVO DE  
TRABAJO N° 397/2004**

**(ACTUALIZADO AL 02/2022)**

**PARA LA ACTIVIDAD DE  
ALOJAMIENTOS POR HORAS**

---

---

## UTHGRA – FADAPH

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Nº 397/2004 PARA LA ACTIVIDAD DE HOTELES ALOJAMIENTO POR HORAS

#### INDICE

RESOLUCION 385/2004 – SECRETARIA DE TRABAJO  
EXORDIO

#### **CAPITULO – DISPOSICIONES GENERALES**

ARTICULO 1: PARTES INTERVINIENTES.  
ARTICULO 2: LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION.  
ARTICULO 3: CANTIDAD DE BENEFICIARIOS.  
ARTICULO 4: AMBITO DE APLICACIÓN.  
ARTICULO 5: PERIODO DE VIGENCIA.  
ARTICULO 6: ACTIVIDADES COMPRENDIDAS. ENUNCIACION DE ESTABLECIMIENTOS.  
ARTICULO 7: PERSONAL INCLUIDO Y EXCLUIDO.  
ARTICULO 8: ALCANCE DE LA CONVENCION. INTERPRETACION.

#### **CAPITULO – CONDICIONES DE TRABAJO**

ARTICULO 9: CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO.  
ARTICULO 10: CATEGORIAS Y FUNCIONES DEL PERSONAL DE ALOJAMIENTOS POR HORAS.  
ARTICULO 11: REEMPLAZO TRANSITORIO CATEGORIA SUPERIOR.  
ARTICULO 12: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD.  
ARTICULO 13: MODALIDADES DE CONTRATACION LABORAL.

- CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO. PERIODO DE PRUEBA.
- CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO
- CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL
- CONTRATO DE TEMPORADA. REGIMEN ESPECIAL DE PERSONAL TRANSITORIO. EXTRA.

ARTICULO 14: CONTRATACION DE PERSONAL CON CAPACIDADES DIFERENTES.  
ARTICULO 15: JORNADA DE TRABAJO.  
ARTICULO 16: HORAS EXTRAORDINARIAS.  
ARTICULO 17: SUSPENSION DEL DEBITO LABORAL POR CAUSAS NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR.  
ARTICULO 18: NOTIFICACIONES. INASISTENCIAS IMPREVISTAS.  
ARTICULO 19: ELEMENTOS Y EQUIPOS DE TRABAJO.  
ARTICULO 20: CAMBIOS DE DOMICILIO DEL TRABAJADOR.  
ARTICULO 21: CAMBIO DE ESTADO CIVIL.  
ARTÍCULO 22: CERTIFICADO DE APORTES PREVISIONALES.  
ARTICULO 23: REGIMEN DE LICENCIAS.

- LICENCIA ANUAL ORDINARIA. VACACIONES.
- LICENCIAS ESPECIALES PAGAS.
- LICENCIA ESPECIAL SIN GOCE DE SUELDO.

ARTICULO 24: FERIADOS NACIONALES Y DIAS NO LABORALES.  
ARTICULO 25: DIA DEL GREMIO.  
ARTICULO 26: TRABAJO DE MUJERES.  
ARTICULO 27: CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.  
ARTICULO 28: CONDICIONES DE LOS LAVADEROS.  
ARTICULO 29: USO DE COMPUTADORAS.  
ARTICULO 30: SALUD. EXAMEN PERIODICO.  
ARTICULO 31: REGIMEN DE ANTIGÜEDAD.  
ARTICULO 32: SISTEMA REMUNERATIVO. APORTES Y CONTRIBUCIONES.  
ARTICULO 33: SUELDO BASICO CONVENCIONAL.  
ARTÍCULO 34: ADICIONALES.

ARTÍCULO 35: ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD.  
ARTÍCULO 36: ADICIONAL POR MERIENDA Y/O REFRIGERIO.  
ARTÍCULO 37: ADICIONAL POR COBRANZA O MANEJO DE DINERO.  
ARTÍCULO 38: ADICIONAL POR ZONA FRIA.  
ARTÍCULO 39: ADICIONAL POR COMPLEMENTO DE SERVICIO.  
ARTÍCULO 40: ADICIONAL POR PRESENTISMO Y PUNTUALIDAD.  
ARTÍCULO 41: ADICIONAL POR DIVERSIDAD DE TAREAS.  
ARTICULO 42: ALCANCE NORMATIVO. EXCLUSION DE OTRAS DISPOSICIONES.  
ARTICULO 43: ASIGNACIONES.  
- ASIGNACION POR FALLECIMIENTO.  
- ASIGNACION POR SERVICIO DE SEPELIO.  
- GESTION, FINANCIAMIENTO, ADMINISTRACION Y REGLAMENTACION.  
ARTICULO 44: FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO.  
ARTICULO 45: RELACIONES ENTRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LOS EMPLEADORES.  
ARTICULO 46: TRASLADOS O CAMBIO DE HORARIOS A DELEGADOS.  
ARTICULO 47: VITRINAS O PIZARRAS SINDICALES.  
ARTICULO 48: PERMISO CON GOCE DE HABERES A LOS REPRESENTANTES GREMIALES.  
ARTICULO 49: COMISION PARITARIA NACIONAL DE INTERPRETACION Y APLICACIÓN.  
ARTICULO 50: COMISION DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO.  
ARTICULO 51: RETENCION CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES.  
ARTICULO 52: TRABAJADORES COMPRENDIDOS.  
ARTICULO 53: CAPACITACION PROFESIONAL. BECAS.  
ARTICULO 54: SANCIONES POR VIOLACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.  
ARTICULO 55: AUTORIDAD DE APLICACIÓN.

#### **CAPITULO - PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA**

ARTICULO 56: REPRESENTATIVIDAD.  
ARTICULO 57: PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA -PYME- PAUTAS.  
ARTICULO 58: PERIODO DE PRUEBA.  
ARTICULO 59: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO.  
ARTICULO 60: LICENCIA ANUAL ORDINARIA.  
ARTICULO 61: CAPACITACION.  
ARTICULO 62: PREAVISO.

---

**RESOLUCIONES Y MODIFICACIONES POSTERIORES:**

- RESOLUCION (ST) N° 385/2004 – HOMOLOGACION CCT.
- RESOLUCION (ST) N° 144/2006 – ACUERDO DE RECOMPOSICION SALARIAL – VIGENCIA.
- RESOLUCION (ST) N° 601/2006 – ACUERDO DE RECOMPOSICION SALARIAL – VIGENCIA.
- RESOLUCION (ST) N° 1224/2007 – ACUERDO DE RECOMPOSICION SALARIAL – VIGENCIA.
- RESOLUCION (ST) N° 777/2008 – ACUERDO DE RECOMPOSICION SALARIAL – VIGENCIA.
- RESOLUCION (ST) N° 1403/2009 – ACUERDO DE RECOMPOSICION SALARIAL – VIGENCIA.
- RESOLUCION (ST) N° 1613/2010 – ACUERDO DE RECOMPOSICION SALARIAL – VIGENCIA.
- RESOLUCION (ST) N° 1127/2011 – ACUERDO DE RECOMPOSICION SALARIAL – VIGENCIA.
- RESOLUCION (ST) N° 1662/2012 – ACUERDO DE RECOMPOSICION SALARIAL – VIGENCIA.
- RESOLUCION (ST) N° 1404/2013 – ACUERDO DE RECOMPOSICION SALARIAL - VIGENCIA.
- RESOLUCION (ST) N° 1576/2014 – ACUERDO DE RECOMPOSICION SALARIAL – VIGENCIA.
- RESOLUCION (ST) N° 1105/2015 – ACUERDO DE RECOMPOSICION SALARIAL – VIGENCIA.
- RESOLUCION (ST) N° 444-E/2016 – ACUERDO DE RECOMPOSICION SALARIAL – VIGENCIA.
- RESOLUCION (ST) N° 184-E/2017 – GRATIFICACION EXTRAORDINARIA.
- RESOLUCION (ST) N° 771-E/2017 – ACLARACION RES. 184/2017
- RESOLUCION (ST) N° 818/2017 – ACUERDO DE RECOMPOSICION SALARIAL - VIGENCIA
- RESOLUCION 2018-30-APN-SECT#MPYT – ACUERDO DE RECOMPOSICION SALARIAL – VIGENCIA
- RESOLUCION N° 579/2019 – ACUERDO RECOMPOSICION COMPLEMENTARIO.
- RESOLUCION N° 1497/2019 – ACUERDO DE RECOMPOSICION SALARIAL – VIGENCIA
- RESOLUCION N° 1073/2020 – ACUERDO DE SUSP. REMUNERADA ART. 223 BIS LCT
- RESOLUCION N° 109/2021 – ACUERDO DE SUSP. REMUNERADA ART. 223 BIS LCT
- RESOLUCION (ST) N° 474/2021 – ACUERDO DE RECOMPOSICION SALARIAL.
- RESOLUCION N° 122/2022 – ACUERDO RECOMPOSICION COMPLEMENTARIO.
- RESOLUCION N° 193/2022 – ACUERDO DE RECOMPOSICION SALARIAL – VIGENCIA
- ///

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Nº 397/2004  
PARA LA ACTIVIDAD DE HOTELES ALOJAMIENTO POR HORAS**

---

**RESOLUCIÓN (Sec. Trabajo) 385/2004**

**Regímenes Laborales. Convenios colectivos de trabajo. Gastronómicos. Alojamiento por horas. CCT 397/2004. Homologación. Ámbito de aplicación**

---

**SUMARIO:** *Se declara homologado el convenio colectivo de trabajo celebrado por la UNIÓN DE TRABAJADORES HOTELEROS Y GASTRONÓMICOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (UTHGRA) y la FEDERACIÓN ARGENTINA DE ALOJAMIENTO POR HORAS (FADAPH).*

*Se aprueba el sistema remunerativo y los correspondientes topes indemnizatorios.*

*La convención regirá específicamente para todo el país, tendrá un período de vigencia de 2 (dos) años a partir de la fecha de su homologación, estando comprendidos la totalidad de los establecimientos de alojamientos por hora, cualquiera sea la forma societaria o jurídica.*

*El ámbito de aplicación abarca al personal en relación de dependencia de los establecimientos de alojamientos por hora, quedando excluidos el personal que desempeñe funciones gerenciales, el personal jerárquico no comprendido en las categorías del presente convenio y todo personal que resulte excluido por disposiciones legales obligatorias que así lo dispongan.*

---

FECHA DE NORMA: 28-12-2004

BOLETIN OFICIAL 14-01-2005

ORGANISMO: SEC. TRABAJO

JURISDICCION: NACIONAL

---

VISTO:

El expediente 1.072.060/03 del registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la ley 14.250 (t.o. 2004), la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la ley 25877, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 132/146 del expediente 1.072.060/03, obra el Convenio Colectivo de Trabajo, celebrado por la UNIÓN DE TRABAJADORES HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (U.T.H.G.R.A.) y la FEDERACION ARGENTINA DE ALOJAMIENTO POR HORAS (F.A.D.A.P.H.), conforme lo dispuesto en la ley de Negociación Colectiva 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes acreditan su facultad de negociar colectivamente conforme constancias de autos.

Que obra a fojas 57/59 del citado expediente, copia de la disposición de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo 80, de fecha 10 de diciembre de 2003, que declaró constituida la comisión negociadora que tuvo a su cargo la elaboración del mentado texto convencional.

Que el ámbito territorial del citado convenio comprende a todo el territorio de la República Argentina y el ámbito de aplicación personal del mismo, alcanza a los trabajadores en relación de dependencia en establecimientos de alojamiento por horas, en los términos convenidos en el mentado texto convencional.

Que la aludida Convención Colectiva de Trabajo tendrá una vigencia de DOS (2) años, a partir de la fecha de su homologación.

Que el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo se corresponde con la actividad principal de la parte empresaria signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que por su parte, el artículo 245 de la ley 20744 y su modificatoria, le imponen al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL la obligación de fijar y publicar los promedios de las remuneraciones y los topes indemnizatorios aplicables al cálculo de la indemnización que les corresponde a los trabajadores en casos de extinción injustificada del contrato de trabajo.

Que se calcula un único importe promedio mensual por convenio excepto cuando se homologuen acuerdos de ramas o empresas por separado, en cuyo caso se calcula un promedio mensual específico de la rama o empresa, quedando las restantes actividades con el valor promedio del conjunto antes de su desagregación, bajo la denominación de "general".

Que el tope indemnizatorio se determina multiplicando por TRES (3) el importe promedio mensual, resultante del cálculo descripto ut-supra.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la ley 14.250 (t.o. 2004).

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

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

Por ello,

LA SECRETARÍA DE TRABAJO  
RESUELVE:

**Art. 1-** Declárese homologado el Convenio Colectivo de Trabajo, celebrado por la UNIÓN DE TRABAJADORES HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (U.T.H.G.R.A.) y la FEDERACION ARGENTINA DE ALOJAMIENTO POR HORAS (F.A.D.A.P.H.), que luce a fojas 132/146 del expediente 1.072.060/03.

**Art. 2-** Fíjase, conforme lo establecido en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, el importe promedio de las remuneraciones en la suma de OCHOCIENTOS SESENTA Y UN PESOS CON SESENTA CENTAVOS (\$ 861,60) y el tope indemnizatorio en la suma de DOS MIL QUINIENTOS OCHENTA Y CUATRO PESOS CON OCHENTA CENTAVOS (\$ 2.584,80) para sueldos mensuales vigentes a la fecha de homologación y para los trabajadores que perciban adicional por zona fría, el importe promedio de las remuneraciones en la suma de MIL TREINTA Y TRES PESOS CON NOVENTA Y DOS CENTAVOS (\$ 1.033,92) y el tope indemnizatorio en la suma de TRES MIL CIENTO UN PESOS CON SETENTA Y SEIS CENTAVOS (\$ 3.101,76) para sueldos mensuales vigentes a la fecha de homologación.

**Art. 3-** Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la SUBSECRETARÍA DE COORDINACIÓN. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo, a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 132/146 del expediente 1.072.060/03.

**Art. 4-** Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión,

**Art. 5-** Gírese al Departamento de Relaciones Laborales 1 para la notificación a las partes signatarias, posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

**Art. 6-** De forma.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Nº 397/2004  
PARA LA ACTIVIDAD DE HOTELES ALOJAMIENTO POR HORAS**

**Expediente 1.072.060/03**

Buenos Aires, 29 de Diciembre de 2004

De conformidad con lo ordenado en la **RESOLUCIÓN S.T. 385/04** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada a fojas 132/146 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el 397/04. –

VALERIA ANDREA VALETTI  
Registro  
Convenio Colectivo de Trabajo  
Dpto. Coordinación - D.N.R.T.

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO Nº 397/2004 PARA LA ACTIVIDAD DE HOTELES ALOJAMIENTO POR HORAS

## EXORDIO

La Unión Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.) y la Federación Argentina de Alojamientos por Horas (F.A.D.A.P.H.) como auténticos representantes de los intereses de los Trabajadores y Empresarios han acordado instrumentar el presente Convenio Colectivo de Trabajo destinado a regular la prestación de servicios propios y característicos de la actividad de Servicios de Alojamientos por Horas y cuya ejecución tienen como sujetos del Contrato de Trabajo a Trabajadores y Empresarios Empleadores. Ante la necesidad de efectuar las innovaciones y adaptaciones correspondientes a la actividad específica regulada, se ha efectuado una normativa que contempla los requerimientos indispensables.

Todo ello, en vista de un objetivo común no antagónico sino simplemente distinto, con procura de búsqueda de paz y justicia social, de manera que un justificado y razonable equilibrio constituya un común denominador del interés general. Lo hacen convencidos los que han dado en asumir la representación del capital y del trabajo - trabajadores y empleadores- con solidaridad y buena fe recíprocas, que han de asegurar una ejecución coordinada y fiel de su cumplimiento, con réditos para sus representados. Idénticamente asumimos el compromiso formal de mantener fluido diálogo periódico y permanente a fin de plasmar los objetivos y principios ya explicitados.

## CAPITULO: DISPOSICIONES GENERALES

**Artículo 1. PARTES INTERVINIENTES:** Celebran el presente Convenio Colectivo de Trabajo los Establecimientos de Servicios de Alojamientos por Horas dentro de la normativa legal derivada de las leyes 14.250, 23.545, 23.546 y sus respectivos Decretos Reglamentarios. La **Unión Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.)** con Personería Gremial 110 como Asociación Profesional auténticamente representativa de todos los Trabajadores que prestan servicio en el área de Hotelería de Alojamientos por Horas, con domicilio en Avenida de mayo 930 de Capital Federal, representada en este acto por los señores: JOSE LUIS BARRIONUEVO en su carácter de SECRETARIO GENERAL, NORBERTO LATORRE Secretario de Finanzas, OSVALDO ISMAEL FIGALLO Secretario Gremial, JUAN JOSE BORDES Secretario de Prensa y Propaganda, JOSEFINA M. GUTIERREZ y SUSANA ALVAREZ Departamento de la Mujer, RODUSTIANO ARGENTINO GENEIRO Secretario de Capacitación Profesional y Cultura, RAUL GONZALEZ Secretario de Actas, JOSE MANUEL GONZALEZ Secretario Gremial de la Seccional Capital Federal y ALEJANDRA GAYOSO del Departamento de la Mujer, con el asesoramiento técnico del Doctor DEMETRIO OSCAR GONZALEZ PEREIRA.

Y la **Federación Argentina de Alojamientos por Horas (F.A.D.A.P.H.)** con Personería Gremial 572 como Asociación Gremial de Empleadores, representativa en toda la Hotelería de Alojamientos por Horas, con domicilio en la calle 15 de agosto 1921 de José ingenieros, Provincia de Buenos Aires, representada en este acto por los señores: CESAR JAVIER GARCIA, DANIEL JULIO CONTARDI, ALBERTO LOPEZ, CARLOS LALIN, JORGE SCORZA y JUAN CARLOS ALONSO, con el asesoramiento técnico del Doctor JOSE MARÍA VILA ALEN.

**Artículo 2. LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION:** El presente Convenio Colectivo de Trabajo es instrumentado en la Ciudad de Buenos Aires, Capital de la República Argentina a los 28 días del mes de abril de 2004.

**Artículo 3. CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:** Al día de la fecha las partes estiman que la cantidad de beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo es del orden de los 10.000 (diez mil) trabajadores.

**Artículo 4. ÁMBITO DE APLICACION:** La presente Convención regirá específicamente en todo el Territorio Nacional.

**Artículo 5. PERIODO DE VIGENCIA:** El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 2 (dos) años a partir de la fecha de su homologación. Sus cláusulas y condiciones se aplicarán a las relaciones laborales que se desarrollen en la actividad en todo el territorio de la República Argentina.

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

**Artículo 6. ACTIVIDADES COMPRENDIDAS. ENUNCIACION DE ESTABLECIMIENTOS:** Están comprendidos dentro de la actividad que regula el presente Convenio la totalidad de los establecimientos de Alojamientos por Horas, cualquiera sea su forma societaria o jurídica.

Se entiende como establecimiento de Alojamientos por Horas, sin que la enunciación que se realice sea taxativa, a los siguientes: Hoteles, Hosterías, Hospedajes, Moteles, Posadas, Albergues Transitorios u otros tipos de establecimientos con relación contractual donde se establezcan las prestaciones de servicios de Alojamiento por Horas con limpieza y/o servicio de mucama y/o servicio de Bar o Cafetería, habilitados al efecto.

**Artículo 7. PERSONAL INCLUIDO Y EXCLUIDO:** Están comprendidos en el presente Convenio de Trabajo el personal en relación de dependencia de los establecimientos de Alojamientos por Horas. Quedan excluidos, el personal que desempeñe funciones gerenciales, personal jerárquico no comprendido en las categorías del presente Convenio, y todo personal que resulte excluido por disposiciones legales obligatorias que así lo dispongan.

**Artículo 8. ALCANCE DE LA CONVENCION. INTERPRETACION:** Las partes convienen en forma expresa que este Convenio Colectivo de Trabajo, reemplaza y prevalece a cualquier otro general o de actividad, con independencia de la fecha de su firma, así como a cualquier otra regulación, práctica, uso, costumbre, beneficio, disposición o norma formal y/o consuetudinaria que pudiera tener su causa en actas, convenios y/o acuerdos.

La ley de Contrato de Trabajo (texto ordenado), o la que la sustituya total o parcialmente, se aplicará supletoriamente respecto de cualquier situación que no se haya regulado o contemplado en forma expresa en este Convenio Colectivo de Trabajo, o cuando se haya previsto una expresa remisión a su normativa.

Las partes consideran de importancia dejar debidamente aclaradas las siguientes reglas de interpretación:

- a) Convención Colectiva de Trabajo, Convenio Colectivo de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo: Son denominaciones que expresan idéntico concepto, por lo cual puede ser admitida indistintamente su utilización.
- b) Deber de Buena Fe: Toda negociación entre las partes debe realizarse bajo el principio de buena fe.

Las partes firmantes acuerdan que esta Convención estará sujeta a las normas de interpretación que se exponen en los artículos siguientes:

**Aplicación de la Convención:** la presente Convención Colectiva de Trabajo regulará las relaciones entre trabajadores y empleadores pertenecientes a la actividad destinada a proporcionar servicios de Alojamientos por Horas, siendo ésta la única normativa convencional vigente.

**Atipicidad de la Actividad:** la actividad regulada en esta Convención es atípica con respecto a la actividad Hotelera Gastronómica.

Las partes contratantes dejan expresa constancia que la interpretación de las cláusulas, que se establecen en la presente Convención Colectiva de Trabajo, lo será con alcance general sin que se admita otra interpretación que la establecida por la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación.

## **CAPITULO: CONDICIONES DE TRABAJO**

**Artículo 9. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:** Se han de considerar todo el conjunto de normas, conductas y comportamientos que han de caracterizar la ejecución del contrato de trabajo entre las partes, como asimismo los derechos y obligaciones incorporadas a los contratos individuales de trabajo. Tanto el trabajador como el empleador están recíprocamente obligados a ajustar su accionar ya sea activa o pasivamente, no sólo a lo que resulta de los términos del contrato individual celebrado, sino a todos aquellos otros resultantes de disposiciones legales que resulten de aplicación y a la presente Convención Colectiva de Trabajo, apreciados con un criterio común de colaboración, solidaridad y sobremanera de buena fe, ajustando su conducta a todo lo que es propio de un buen trabajador y de un buen empleador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo.

**Artículo 10. CATEGORIAS Y FUNCIONES:** La obligación genérica de todo trabajador, es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional, que se determinarán seguidamente en forma enunciada, tales tareas o servicios se adecuarán a la modalidad de cada zona, a la importancia y organización del establecimiento y

fundamentalmente al principio incorporado al artículo 62 (texto ordenado) de la ley de Contrato de Trabajo, en el sentido de que tanto el empleador como el trabajador están obligados activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta de los términos del contrato, sino aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resultan de la ley de Contrato de Trabajo, de los Estatutos Profesionales o de esta Convención Colectiva, apreciados con el criterio de colaboración y solidaridad recíprocas. En situaciones transitorias prestarán la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la Organización Empresaria, aunque no sean específicamente las de su categoría o función y no implique menoscabo material o moral. Todo lo aquí dispuesto y convenido lo será sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 67 (texto ordenado) de la ley de Contrato de Trabajo, sus similares y concordantes. La descripción de las tareas para las distintas especialidades no importa ni implica para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichos cargos si no fueran imprescindibles. Las categorías y funciones enunciadas en este artículo se encuentran reglamentadas a continuación.

#### **CATEGORIAS Y FUNCIONES PROFESIONALES DEL PERSONAL DE ALOJAMIENTOS POR HORAS:**

**a) INICIAL:** 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. No podrán ser contratados bajo esta modalidad aquellos trabajadores que se hayan desempeñado para la misma empresa, bajo cualquier tipo de contratación en los últimos 2 (dos) años en igual categoría en la que se lo pretende iniciar. 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 INICIAL, será de un máximo de 6 (seis) meses, dentro de los cuales como máximo los primeros 3 (tres) serán el período de prueba en los términos del artículo 92 bis de la ley de Contrato de Trabajo, no pudiendo utilizarse esta categoría en los contratos de temporada.

Los Iniciales no podrán superar, por establecimiento, en su cantidad al 25% (veinticinco por ciento) del total de la dotación de la empresa.

Durante el período indicado el trabajador INICIAL percibirá el sueldo básico correspondiente a esta categoría conforme establece el artículo 33 del presente Convenio y únicamente el adicional por Complemento de Servicio, sin generar derecho al cobro de los restantes adicionales comprendidos en el presente Convenio.

**b) PLAYERO/A:** Es el/la encargado/a de recibir, ordenar, estacionar, maniobrar y/o entregar los vehículos que ingresen en la playa de estacionamiento y de la limpieza del sector respectivo, de acuerdo con las modalidades de la actividad y del establecimiento.

**c) AYUDANTE/A GENERAL:** Es el/la responsable de realizar tareas generales no especializadas tales como: limpieza general; movimiento del mueble, materiales, mercaderías, artefactos, bultos con ropas y otras tareas varias, de acuerdo con los usos y costumbres de la actividad y del establecimiento.

**d) VIGILADOR:** Es el que tiene como tarea velar por la vigilancia y seguridad de los establecimientos y de los clientes y de sus respectivos bienes, de acuerdo con las modalidades de la actividad y del establecimiento. Quedan incluidas en este Convenio las personas contratadas a través de una empresa o agencia de empleos. No comprende al personal de las empresas o agencias de seguridad que presten estos servicios.

**e) LAVANDERO/A:** Es el/la responsable del lavado, secado, planchado y acondicionamiento de la ropa utilizada en el hotel y de la limpieza del sector respectivo. Dicha tarea deberá ser realizada con la maquinaria adecuada.

**f) MUCAMO/A:** Es el/la responsable de la limpieza de las habitaciones, baños y pasillos; del movimiento y recuento de ropa, de la preparación o armado de las habitaciones, del servicio de cafetería y bar, y de efectuar las tareas que resulten necesarias para la prestación eficiente de los servicios de las habitaciones, de conformidad con los usos y costumbres de la actividad y del establecimiento.

**f BIS) GOBERNANTA:** Es el trabajador que sin perjuicio de sus tareas habituales tiene la responsabilidad sobre las tareas de limpieza y buen estado de presentación de las habitaciones que realizan las mucamas y ayudantes generales, organizando y distribuyendo las tareas así como 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.

**g) OFICIAL DE OFICIOS VARIOS:** Actuará bajo las órdenes del conserje, siendo el responsable de cumplir tareas de mantenimiento relativas a sus respectivos oficios, de acuerdo a los usos y costumbres de la actividad y del establecimiento.

**h) EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO/A:** Es el/la responsable de todo el trabajo administrativo del establecimiento entendiéndose por tal aquel que no tiene contacto directo con el cliente, teniendo a su cargo la confección de planillas, estadísticas, recibos de sueldos, boletas, comprobantes y libros contables, registros del personal, pago a proveedores, documentación de ingreso de mercaderías, fichero de stock y tareas de naturaleza análoga.

**i) EMPLEADO/A DE MARKETING:** Tiene como funciones la publicidad externa e interna del establecimiento y la realización de las labores administrativas conducentes para dichos fines. Se lo asimila al empleado administrativo.

**j) CONSERJE:** Es el/la responsable de llevar el control de entrada, salida y asignación de habitaciones a los clientes del establecimiento, de efectuar cobranzas de los servicios prestados y de realizar los pagos autorizados, de asignar tareas y fiscalizar al personal de su turno, de la confección de planillas u otra documentación relativa a su labor, incluso mediante la utilización de registradora, computadora y/o similares, de manejar equipos de audio, televisión, vídeo, aire acondicionado, telefonía, fin de turno, señalización, calefacción u otros cuyos comandos se encuentren dentro de la conserjería. Estará a su cargo la recepción de pedidos de mercaderías para la venta, no así su despacho y distribución. En general, el conserje tendrá a su cargo la atención de todas las tareas que correspondan a la conserjería, de acuerdo con los usos y costumbres del establecimiento,

**k) CONSERJE PRINCIPAL:** Será de su incumbencia la dirección de todo el personal y la supervisión del mismo; como así también, el control del establecimiento que le fuera otorgado.

**l) TURNANTE:** Denomínase TURNANTE al trabajador que se desempeña habitual y reiteradamente reemplazando los francos semanales del resto de los trabajadores de un establecimiento, teniendo estabilidad en su empleo.

**Artículo 11. REEMPLAZO TRANSITORIO CATEGORIA SUPERIOR:** El personal que realice reemplazos eventuales (transitorios) en tareas de categorías superiores y, que ejecute las mismas durante por lo menos el 50% (cincuenta por ciento) de la jornada normal, tendrá derecho a percibir la diferencia entre su salario básico y el salario básico de la categoría superior para la que fue designada durante el tiempo en que dure su reemplazo; cesará en el goce de la diferencia mencionada al volver a su tarea habitual. Estos reemplazos eventuales, no implican derechos adquiridos para el trabajador.

**Artículo 12. COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD:** Asimismo, las partes en forma expresa destacan que los trabajadores que se desempeñan en las empresas, en virtud de la naturaleza de las responsabilidades desarrolladas a lo largo de la relación con las mismas tendrán oportunidad de acceder a información de carácter confidencial, estratégica y/o reservada, la que constituye propiedad material y/o intelectual de su empleador, o en su caso de las firmas clientes del mismo.

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

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

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

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

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

### **Artículo 13. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL:**

**13.1. CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO PERIODO DE PRUEBA:** Se acuerda que en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, cualquiera sea su modalidad y/o extensión, resultará de aplicación el período inicial de prueba de la extensión que dispusiera la legislación vigente al momento del inicio de la contratación; considerándose en su caso ampliado al máximo que la misma reservara al ámbito de la negociación colectiva. Serán de aplicación en el lapso de período de prueba la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**13.2. CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO:** En el marco de las características y particularidades de la actividad las partes identifican diferentes hipótesis que podrían tornar viable recurrir a esta modalidad contractual temporaria.

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

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.

**13.3. CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:** El empleador y el trabajador pueden celebrar contratos de trabajo cuya prestación del servicio mensual sea inferior a la legal de tiempo completo para dicho período. La prestación puede ser variable, alternativa, continua o discontinua y/o desigual, y la remuneración (salario básico del Convenio y adicionales que correspondan) se adecuará en cada período mensual proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado con relación a la prevista para un trabajador a tiempo completo de la misma categoría o puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

**13.5. REGIMEN ESPECIAL DE PERSONAL TRANSITORIO. EXTRA:** Se denomina personal EXTRA, al contratado al solo efecto de prestar servicios puntuales, transitorios y determinados, o bien extraordinarios y transitorios o discontinuos, o reforzar servicios existentes originados en necesidades operacionales extraordinarias y ocasionales o en ausencias temporarias de personal permanente por enfermedades y/o licencias, francos, etc.

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

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

Debido a que este personal resulta convocado únicamente a los fines de prestar servicios puntuales o transitorios u originados en necesidades operacionales transitorias extraordinarias u ocasionales; cumplido cada evento, causa o servicio para el cual fuera contratado, cesa de pleno derecho el vínculo laboral del EXTRA.

Estos trabajadores serán siempre contratados por escrito, con expresión de causa que justifique el régimen o mención del personal efectivo transitoriamente reemplazado según el caso. Su remuneración y régimen de francos serán proporcionalmente iguales al del personal permanente de similar categoría profesional para el establecimiento. Al cesar la relación y como liquidación final el trabajador EXTRA, percibirá exclusivamente los salarios que hubiera devengado, los importes proporcionales correspondientes por vacaciones no gozadas y sueldo anual complementario.

**Artículo 14. CONTRATACIÓN DE PERSONAL CON CAPACIDADES DIFERENTES:** Los empleadores que contrataren trabajadores con discapacidades bajo la modalidad de "tiempo indeterminado", gozarán de los beneficios que las leyes nacionales, provinciales o municipales otorguen en cada caso en materia fiscal.

Las partes procurarán incentivar la inserción laboral de personas con discapacidades, disponiendo a tal fin que la Comisión de Evaluación y Seguimiento (creada en el artículo 50° de la presente Convención Colectiva de Trabajo) podrá realizar recomendaciones vinculadas a las condiciones laborales y modalidad de desempeño de tareas del personal con capacidades diferentes.

**Artículo 15. JORNADA DE TRABAJO:** Las partes consideran como objetivo esencial y prioritario organizar los tiempos de trabajo atendiendo especialmente los aspectos que hacen a la variación y picos de demanda de servicios y/o estacionalidad de los requerimientos de los mismos, discontinuidad de los ciclos y fundamentalmente a la optimización en la utilización de las horas efectivamente trabajadas y de la totalidad de los recursos disponibles.

Con ese objeto las empresas podrán establecer jornadas y tiempos de trabajo con arreglo a las distintas modalidades y extensión previstos en la normativa legal vigente -Ley 11.544, Decreto 16.115/33, ley de Contrato de Trabajo, artículo 25 de la ley 24013, y restantes institutos de aplicación y lo previsto en el presente Convenio Colectivo de acuerdo con las mismas en uso de la autonomía negocial de las partes-; siendo de fijación mensualmente promediada, en los términos establecidos en el artículo 198 de la ley de Contrato de Trabajo.

A tal fin las empresas podrán indistintamente instrumentar y organizar, con los alcances de lo dispuesto en el presente Convenio, sistemas de trabajo bajo el régimen de trabajo por equipos (Ley 11.544, artículo 3 inciso b),; y Decreto 16.115, artículo 2), esquemas de turnos fijos y/o rotativos, continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados, de tiempo parcial, con franco fijo y/o móvil, procurando la prestación ininterrumpida de los

servicios, según los requerimientos del servicio, debiendo notificar a cada trabajador el régimen y horario asignado con una anticipación no inferior a las 24 (veinticuatro) horas.

En todos los casos deberá observarse el descanso mínimo de 12 (doce) horas entre jornadas de trabajo y un franco semanal de 35 (treinta y cinco) horas, el cual en razón de las particularidades de la actividad puede otorgarse en cualesquiera de los días de la semana.

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

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

**Artículo 16. HORAS EXTRAORDINARIAS:** La remuneración correspondiente a las horas extraordinarias de labor 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 11544 y el artículo 13 del decreto 16.115, teniendo en consideración lo establecido en el artículo 15º.

Las horas extraordinarias serán remuneradas dividiendo por el coeficiente 200 (doscientos) el importe del salario de la categoría profesional del trabajador del régimen de jornada completa con los adicionales que correspondieren.

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

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 (treinta) horas y/o anual de 200 (doscientas) horas actualmente vigente por la normativa de aplicación; las partes concuerdan en la necesidad de viabilizar la posibilidad de que se desempeñaren 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, con la autorización a tal efecto de la autoridad administrativa.

El trabajo nocturno será liquidado de conformidad con lo dispuesto en los artículos 200º y 201 de la ley de Contrato de Trabajo, el artículo 5 de la ley 11544, el artículo 13 del decreto 16.115, demás reglas que sean de aplicación y lo determinado en el presente Convenio Colectivo, y dado que se trata de establecimientos que funcionan las 24 (veinticuatro) horas del día todos los días del año, la hora o fracción a compensar en dinero cuando corresponda, se computará como suplementaria al solo efecto de su pago en los términos de las citadas normativas.

**Artículo 17. SUSPENSIÓN DEL DEBITO LABORAL POR CAUSAS NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR:** El trabajador que se presente al lugar de trabajo y no se le asignen tareas por suspensión no notificada con anticipación, sea por falta de trabajo u otro motivo no imputable al mismo, cobrará el salario real correspondiente al día.

**Artículo 18. NOTIFICACIONES. INASISTENCIAS IMPREVISTAS:** El trabajador que no concurra a sus tareas por causas imprevistas, enfermedad inculpable y/o accidente de trabajo deberá dar aviso correspondiente al empleador dentro de un tiempo razonable a su horario de ingreso.

El personal que trabaja en jornada nocturna deberá efectuar el aviso en tiempo razonable a su horario de ingreso o bien dentro de la jornada del turno siguiente.

En todos los casos el trabajador quedará eximido de dar aviso en caso de fuerza mayor o fortuito.

Las formas de aviso o comunicación al empleador pueden ser:

- a) Por telegrama, en el que deberá expresar su nombre, apellido y el motivo de su inasistencia, aclarando en su caso si se trata de enfermedad y/o accidente inculpable.
- b) Por aviso directo del interesado, en el establecimiento, oportunidad en que la empresa tomará conocimiento extendiendo un comprobante que justifique dicho aviso.
- c) Por cualquier persona que avise en nombre del interesado en el establecimiento. En ese acto deberá acreditar su identidad con documento fehaciente, oportunidad en la que la empresa extenderá un comprobante por dicho aviso o firma de fotocopia del certificado.
- d) Por cualquier medio o forma de comunicación que permita poner en conocimiento del empleador la circunstancia que impide el cumplimiento de concurrencia a tareas.

Cuando por cualquier circunstancia 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 y/o accidente inculpable.

La comunicación por sí misma, no justifica la inasistencia.

En caso de enfermedad el trabajador 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 asistencial, el interesado deberá arbitrar las medidas necesarias para facilitar la verificación, concurriendo al médico de la empresa o reiterando la notificación.

El trabajador no está obligado a seguir las prescripciones que determine el servicio 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 7 (siete) a 21 (veintiuna) horas, como igualmente vigilar el curso de la enfermedad y/o accidente inculpable.

**Artículo 19. ELEMENTOS Y EQUIPO DE TRABAJO:** La empresa empleadora entregará a cada trabajador, 2 (dos) juegos de uniforme con su respectivo calzado, los que serán adecuados a las tareas que deba cumplir.

El uniforme consistirá:

- a) Personal Femenino: Guardapolvo, cofia, calzado y guantes.
- b) Personal Masculino: Pantalón, camisa y calzado de acuerdo a su categoría profesional.

Los mismos deberán ser reintegrados cuando la relación laboral cese y no se considerarán a ningún efecto como integrados al salario.

Los empresarios proveerán asimismo de todos los elementos higiénicos y desinfectantes a todo el personal para la realización de sus tareas profesionales.

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

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

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

**Artículo 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 personal que se encuentra 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.

**Artículo 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 en las personas de su familia o de sus beneficiarios las modificaciones 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.

**Artículo 22. CERTIFICADO DE APORTES PREVISIONALES:** A todo trabajador que cese en su relación de dependencia, el empleador deberá extenderle 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.

**Artículo 23. REGIMEN DE LICENCIAS:**

**23.1. LICENCIA ANUAL ORDINARIA VACACIONES:** De conformidad a las particularidades de la actividad, no permitiendo afectar sustancialmente las dotaciones durante la temporada estival, los empleadores conforme la modalidad y requerimiento de cada establecimiento o zona, podrán otorgar la licencia anual ordinaria a los trabajadores durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

Las empresas, podrán otorgar la licencia anual ordinaria en forma fraccionada en períodos, uno de ellos no inferior a 14 (catorce) días corridos. La empresa por razones operativas y con consentimiento del trabajador podrá otorgar la licencia anual de vacaciones en forma fraccionada, observando el criterio de que las fracciones no sean inferiores a 7 (siete) días corridos.

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

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

Cuando la licencia anual ordinaria no se otorgue simultáneamente a todo el personal, el empleador deberá proceder de forma tal que al trabajador le corresponda el goce de esta licencia anual entre el 1 de diciembre y el 31 de marzo de cada año por lo menos 1 (una) vez cada 3 (tres) períodos.

El empleador notificará al trabajador, de acuerdo a las modalidades de cada establecimiento, la fecha de inicio de la licencia con la anticipación prevista en la ley de Contrato de Trabajo.

**23.2. LICENCIAS ESPECIALES PAGAS:** Reconócese el siguiente régimen de licencias especiales pagas:

- a) Por nacimiento de hijos: 3 (tres) días corridos, uno de los cuales debe ser día hábil.
- b) Por fallecimiento de cónyuges, padres o hijos: 4 (cuatro) días corridos, uno de los cuales debe ser día hábil.
- c) Por fallecimiento de hermanos, suegros o abuelos: 3 (tres) días corridos.
- d) Por matrimonio: 10 (diez) días corridos, que podrán ser sumados a las vacaciones anuales.
- e) Al personal que curse en la enseñanza media o universitaria con planes oficiales de enseñanza o autorizados por Organismo Nacional o Provincial competente, se le otorgará durante el año calendario 15 (quince) días hábiles corridos o discontinuos para ser utilizados en períodos de exámenes, debiéndose exhibir el comprobante oficial de haber rendido dichas materias.
- f) Los dadores voluntarios de sangre, que sean llamados a darla, quedan liberados de la prestación de servicios el día de su cometido de acuerdo a lo dispuesto por la ley 22990.
- g) En caso de mudanza: 1 (un) día de permiso, con excepción de aquellos casos de trabajadores que vivan en hotel o pensión.

**23.3. LICENCIA ESPECIAL SIN GOCE DE SUELDO:** En caso de enfermedad o accidente grave del cónyuge, padres, hijos o hermanos, que convivan o estén a exclusivo cargo del empleado, debidamente comprobado, el empleador se

compromete a conceder el permiso necesario para atender al paciente, si tal cuidado es indispensable para la vida del mismo y si dicho empleado es la única persona que pueda hacerlo. El empleador tiene derecho a verificar por su médico o por visitadora social la veracidad de la causa invocada.

**Artículo 24. FERIADOS NACIONALES Y DIAS NO LABORABLES:** Además de los días feriados y días no laborables establecidos por el régimen legal que los regula, deberán retribuirse como tal aquellos que lo sean en el ámbito local o provincial. Las empresas están facultadas para convocar en estas fechas a trabajar a los empleados en forma total o parcial, en dichos casos los trabajadores convocados concurrirán a prestar servicios en día feriado y percibirán el salario simple devengado en el mismo con un recargo del 100% (cien por cien) conforme a lo establecido por la legislación vigente.

**Artículo 25. DIA DEL GREMIO:** Se ratifica como día del Trabajador Gastronómico el 02 de agosto de cada año, el que será considerado como día laborable, teniendo las empresas la facultad de no trabajar.

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

**Artículo 26. TRABAJO DE MUJERES:** Las partes acuerdan que las mujeres podrán desempeñar tareas nocturnas, siendo ello de libre contratación por el empleador.

En el caso de la trabajadora embarazada o en período de lactancia, la prohibición de trabajo nocturno cederá ante petición expresa de la interesada y de mediar conformidad del empleador.

Así mismo, en virtud de integrarse las dotaciones indistintamente por personal masculino y femenino, tornan innecesario y desaconsejable el otorgamiento de la pausa de 2 (dos) horas establecidas en el artículo 174 de la ley de Contrato de Trabajo.

Sobre el particular, es importante destacar las reiteradas y permanentes solicitudes recibidas de parte del personal femenino, en tanto la pausa establecida en la norma identificada en rigor de verdad obedece a una concepción de la actividad femenina desactualizada y fruto de la época de su promulgación originaria, ya que contemplaba la posibilidad de que la mujer trabajadora pudiera concurrir a su domicilio particular en el horario coincidente con el momento del almuerzo; cuando en la actualidad las distancias existentes entre los domicilios particulares y los lugares de trabajo, sumadas a los inconvenientes que en general se observa para trasladarse por medios públicos de transporte en horas pico, generan como real efecto de interrupción no paga de su actividad laboral, que la jornada del personal femenino se vea extendida en similar duración, si se mide a los fines prácticos el horario de salida del domicilio particular y el de regreso al mismo; toda vez que las 2 (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.

Por lo tanto, las partes están de acuerdo en la necesidad de suprimir dicha pausa, no formulando la entidad gremial ninguna objeción a los pedidos que efectúen los establecimientos comprendidos por la presente Convención Colectiva de Trabajo a la autoridad de aplicación para requerir la formal autorización para suprimirla.

**Artículo 27. CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** Los empleadores deberán observar estrictamente las condiciones sobre higiene e instalaciones sanitarias y proveer los demás elementos necesarios para tal fin, en un todo con las normas vigentes; los trabajadores deberán colaborar con diligencia en el mantenimiento de la higiene y salubridad de los establecimientos.

Es obligación de los empleados respetar las políticas, normas y procedimientos de seguridad emitidos por las empresas, adoptar conductas seguras de trabajo y usar la totalidad de los elementos de protección provistos en cada área, con el objetivo de la prevención de accidentes de trabajo, accidentes in itinere y enfermedades profesionales. El no cumplimiento de estas pautas será pasible de sanciones disciplinarias para el empleado.

Tanto F.A.D.A.P.H. como la U.T.H.G.R.A., se comprometen a trabajar de manera permanente y efectiva en la prevención y en la reducción a su mínima expresión, de los índices de accidentes.

Los accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, cualesquiera sea su importancia, deberán ser comunicados de inmediato al empleador, a efectos de su registro y de la inmediata intervención de los servicios

médicos internos y/o externos, como de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo correspondiente, para que presten la asistencia médica y efectúen las denuncias que determine la legislación vigente.

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

**Artículo 28. CONDICIONES DE LOS LAVADEROS:** Para su funcionamiento deberán contar con la expresa autorización de los Organismos de Seguridad e Higiene dependientes de la autoridad competente que corresponda. A los trabajadores que desarrollen tareas en los mismos, se los proveerá de ropa adecuada (delantales, calzados impermeables y guantes de goma), así como de los elementos higiénicos y desinfectantes necesarios para desarrollar sus funciones.

**Artículo 29. USO DE COMPUTADORAS:** Aquellos establecimientos que incluyan en sus dependencias videos terminales, deberán ajustarse como mínimo a las disposiciones legales dictadas o a dictarse para este tipo de instalación y funcionamiento.

**Artículo 30. SALUD EXAMEN PERIODICO:** El trabajador deberá efectuarse un examen periódico de salud de conformidad con las normas que rigen al respecto. La empresa otorgará los permisos necesarios para los exámenes, computándolos como tiempo de servicio si los mismos coincidieran con el horario de trabajo.

*NE: A PARTIR DEL AÑO 1997 SEGÚN LA NORMATIVA DE SEGUROS (VER RESOLUCION 43/1997-SRT – ART. 3º INC.3) LOS EXAMENES PERIODICOS ESTARAN A CARGO DE LAS ASEGURADORAS DE RIESGOS DEL TRABAJO – ART. / VER TAMBIEN RESOLUCION 37/2010 - SRT.-*

**Artículo 31. REGIMEN DE ANTIGÜEDAD:** A todos los efectos legales y convencionales, se computará tiempo de antigüedad el de la duración de la vinculación, y el tiempo de servicio anterior cuando el trabajador que habiendo cesado en su relación de dependencia por cualquier causa, reingresare a las órdenes del mismo empleador.

**Artículo 32. SISTEMA REMUNERATIVO APORTES Y CONTRIBUCIONES:** Las partes acuerdan someterse al sistema remunerativo que se establece. La remuneración integral del trabajador de la actividad regulada en este Convenio Colectivo de Trabajo se compondrá de: (1) sueldo básico convencional y (2) los adicionales que correspondan. Todos los aportes y contribuciones al Sistema Previsional, Seguridad Social, Obras Sociales, etc. se liquidarán sobre los montos efectivamente pagados al trabajador; aunque correspondan a jornadas reducidas, trabajos discontinuos, personal efectivo, eventual, extra o temporario.

**Artículo 33. SUELDO BASICO:** El sueldo básico convencional a partir del mes de abril de 2004 es para cada trabajador conforme a las categorías enumeradas en el artículo 10º, exceptuándose la correspondiente a la categoría INICIAL, la cual rige a partir de su homologación. El detalle es el siguiente:

#### SUELDO BASICO CONVENCIONAL

CATEGORIA PROFESIONAL	ABRIL /2004	INICIAL
Conserje Principal	\$ 900,00	\$ 580,00
Conserje	\$ 765,00	\$ 520,00
Empleado Administrativo y de Marketing y/o Oficial de Oficios Varios y/o Vigilador	\$ 695,00	\$ 480,00
Mucama y/o Lavandera	\$ 640,00	\$ 465,00
Ayudante General y/o Playero	\$ 590,00	\$ 450,00

*NE: VER VALORES VIGENTES SEGÚN RESOLUCION 193/2022.*

**Artículo 34. ADICIONALES:** Los adicionales convenidos en el presente Convenio Colectivo habrán de integrar la remuneración del trabajador a todos los efectos legales y previsionales, a excepción del ADICIONAL POR MERIENDA Y/O REFRIGERIO respecto del cual las partes ratifican su naturaleza no remuneratoria, con la excepción prevista en el artículo 36 párrafo segundo.

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

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

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

*NE: VER RESOLUCION (ST) 385/2004*

**ADICIONAL POR FALLA DE CAJA Y ADICIONAL POR IDIOMA:** *estos adicionales no forman parte del nuevo Convenio, los trabajadores que ingresaron estando vigente el anterior Convenio (CCT N° 127/90) y perciben los mismos, se les deberá pagar en su lugar una suma fija equivalente a lo que percibieron por dichos conceptos a la fecha de homologación.*

**Artículo 35. ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD:** Se abonará a cada trabajador según la siguiente escala, sin resultar acumulable:

- A 1 (un) año cumplido y hasta los 2 (dos) años, el 1 % (uno por ciento).
- De los 2 (dos) años hasta los 3 (tres) años, el 1% (uno por ciento).
- A los 3 (tres) años cumplidos y hasta los 4 (cuatro) años, el 2% (dos por ciento).
- De los 4 (cuatro) años hasta los 5 (cinco) años, el 2% (dos por ciento).
- A los 5 (cinco) años cumplidos y hasta los 6 (seis) años, el 4% (cuatro por ciento).
- De los 6 (seis) años hasta los 7 (siete) años, el 4% (cuatro por ciento).
- A los 7 (siete) años cumplidos y hasta los 8 (ocho) años, el 5% (cinco por ciento).
- De los 8 (ocho) años hasta los 9 (nueve) años, el 5% (cinco por ciento).
- A los 9 (nueve) años cumplidos y hasta los 10 (diez) años, el 6% (seis por ciento).
- De los 10 (diez) años hasta los 11 (once) años, el 6% (seis por ciento).
- A los 11 (once) años cumplidos y hasta los 12 (doce) años, el 7% (siete por ciento).
- De los 12 (doce) años hasta los 13 (trece) años, el 7% (siete por ciento).
- A los 13 (trece) años cumplidos y hasta los 14 (catorce) años, el 8% (ocho por ciento).
- De los 14 (catorce) años hasta los 15 (quince) años, el 8% (ocho por ciento).
- A los 15 (quince) años cumplidos y hasta los 16 (dieciséis) años, el 10% (diez por ciento).
- De los 16 (dieciséis) años hasta los 17 (diecisiete) años, el 10% (diez por ciento).
- A los 17 (diecisiete) años cumplidos y hasta los 18 (dieciocho) años, el 12% (doce por ciento).
- De los 18 (dieciocho) años y hasta los 19 (diecinueve) años, el 12% (doce por ciento).
- A los 19 (diecinueve) años cumplidos y en adelante, el 14% (catorce por ciento).

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

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

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

La aplicación del presente adicional, no afectará las sumas que por este concepto esté percibiendo el trabajador a la fecha de homologación del presente Convenio.

**Artículo 36. ADICIONAL POR MERIENDA Y/O REFRIGERIO:** El empleador deberá suministrar al trabajador una merienda y/o refrigerio que podrá sustituir a su sola opción por un adicional equivalente al 15% (quince por ciento) mensual del salario básico convencional de la categoría mínima y vigente de este Convenio. En el supuesto de pago en especie, los establecimientos deben mantener los usos y costumbres en cuanto a tipo y calidad de alimento vigentes a la fecha de la firma del presente convenio.

Los empleadores, en aquellos casos en que no otorgaran total o parcialmente el presente beneficio en especie tendrán la opción de recurrir a la entrega de vales o tickets de comida o del importe estipulado en dinero en efectivo, adquiriendo el ADICIONAL en este último caso, naturaleza remuneratoria a sus efectos legales y previsionales.

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

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

**Artículo 37. ADICIONAL POR COBRANZA O MANEJO DE DINERO:** A los empleados (excepto Conserje), que en el desempeño de sus tareas realicen cobranzas en las habitaciones por los servicios que se presten en el establecimiento, se les pagará un adicional del 5% a (cinco por ciento) mensual calculado sobre el sueldo básico convencional de su categoría.

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

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

**Artículo 38. ADICIONAL POR ZONA FRÍA:** Cuando el trabajador deba realizar su trabajo en zona fría percibirá un adicional del 20% (veinte por ciento) (\*) mensual del sueldo básico convencional de su categoría. Se establece como zona fría las Provincias de: Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego.

La Comisión Paritaria Nacional atenderá y resolverá las cuestiones que se planteen para la incorporación de otras jurisdicciones geográficas a la zona fría.

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

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

**(\*) NE: PASO A SER 35% (TREINTA Y CINCO POR CIENTO) – SEGÚN RESOLUCION (ST) 1404/2013.**

**Artículo 39. ADICIONAL POR COMPLEMENTO DE SERVICIO:** Se establece un adicional remuneratorio consistente en el 10% (diez por ciento) del salario básico convencional de cada categoría profesional, que percibirán todos los trabajadores con desempeño propio del buen trabajador. Queda establecido la prohibición de recibir “propinas” por parte de todo el personal dependiente, a los fines previstos por el artículo 113 de la ley de Contrato de Trabajo (20.744 texto ordenado y sus complementarios). 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, o 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.

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

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

**Artículo 40. ADICIONAL POR PRESENTISMO Y PUNTUALIDAD:** Se concederá una bonificación del 10% (diez por ciento) del salario básico convencional de cada categoría profesional, a todo el personal que no tenga durante el mes ninguna falta ni llegadas tarde. No se considerará falta a los efectos de la percepción de este adicional -exclusivamente- las vacaciones anuales, la maternidad y la licencia por matrimonio. A los efectos de la percepción del presente adicional se admitirá un máximo de 30 (treinta) minutos mensuales acumulables a largo del mes calendario como tolerancia por llegadas tarde imputables a motivos de fuerza mayor.

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

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

**Artículo 41. ADICIONAL POR DIVERSIDAD DE TAREAS:** Cuando por razones de organización y de conformidad con lo estipulado en los artículos 64, 65 y concordantes de la ley de Contrato de Trabajo (20.744 texto ordenado) el personal que debiera cumplir tareas no especificadas en la categoría correspondiente, en retribución de la diversidad de tareas realizadas percibirá un adicional mensual del 3% (tres por ciento) (\*) sobre el sueldo básico convencional de la categoría correspondiente al trabajador.

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

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

(\*) NE: PASO A SER 6% (SEIS POR CIENTO) - SEGÚN RESOLUCION (ST) 1404/2013.

**Artículo 42. ALCANCE NORMATIVO. EXCLUSION DE OTRAS DISPOSICIONES:** Con el objeto de conformar las pautas salariales vigentes, las partes declaran y acuerdan que las remuneraciones comprendidas en este Convenio reemplazan en forma absoluta y total las que perciben actualmente los trabajadores que queden encuadrados en el mismo, comprendiendo en este concepto los sueldos básicos, premios adicionales, subsidios y toda otra asignación, bonificación, compensación, recargo, beneficio o incentivos, que -con prescindencia de su frecuencia de pago- sean de origen legal, convencional, contractual o consuetudinario.

Para aquellos trabajadores que hubieren percibido hasta el mes anterior a la homologación, los adicionales de Falla de Caja e Idioma, las empresas deberán liquidar un adicional personal de carácter fijo consistente en las sumas mencionadas percibidas a dicha fecha.

**ABSORCION:** Las mayores remuneraciones que pudieran encontrarse abonando los empleadores a su personal con anterioridad de la entrada en vigencia del presente Convenio, absorberán hasta su concurrencia a aquellas otras que, integradas por los salarios básicos y adicionales, han sido estipuladas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Asimismo, la incidencia resultante de la modificación de los salarios básicos producto del presente acuerdo, que comprende la incidencia del decreto 392/03, absorben y/o compensan hasta su concurrencia:

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

**Artículo 43. ASIGNACIONES:**

**43.1. ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO:** Para todo el personal de la actividad se establece una asignación por fallecimiento, de carácter obligatorio, por un capital uniforme por persona, actualizable trimestralmente como mínimo por la variación del salario de la menor categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuyo monto inicial para el primer trimestre de vigencia de la presente Convención se fija en \$ 5.000,00 (Pesos: cinco mil) que cubrirá al titular y a los miembros de su grupo familiar primario. El beneficio establecido por este artículo es independiente de cualquier otro beneficio, seguro o subsidio que las empresas tengan en vigencia, del Obligatorio establecido por las disposiciones legales vigentes y de los derechos previsionales.

**43.2. ASIGNACIÓN POR SERVICIO DE SEPELIO:** Para todo el personal de la actividad regulada por el presente Convenio 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 \$ 1.800,00 (Pesos: un mil ochocientos), ajustable según coeficiente que fije la reglamentación que se dicte; debiendo a tal fin presentarse el comprobante correspondiente.

**43.3. GESTION, FINANCIAMIENTO, ADMINISTRACION Y REGLAMENTACION:** La gestión, financiamiento, administración y reglamentación de ambas asignaciones estarán a cargo de la U.T.H.G.R.A., que deberá implementar el sistema adecuado a cada efecto, y comunicará su regulación a la Entidad Empresaria y a los trabajadores oportunamente. Para la financiación del sistema de ambas asignaciones, se establece un aporte a cargo del trabajador del 1% (uno por ciento) y una contribución a cargo del empleador del 1% (uno por ciento), ambos porcentajes serán calculados sobre el total de las remuneraciones, abonadas a los trabajadores de la actividad.

La U.T.H.G.R.A. 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 cuando la financiación del sistema lo permita.

En el supuesto de existir excedencia, la U.T.H.G.R.A. una vez cubiertas totalmente las asignaciones mencionadas, podrá destinarlas a los fines de acción social, de formación profesional, becas, etc., en beneficios de los trabajadores y su grupo familiar.

**Artículo 44. 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 hagan 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 comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar un 3% (tres por ciento) mensual, calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal beneficiario de la presente Convención Colectiva.

De tal contribución empresaria corresponderá el 1,5% (uno y medio por ciento) para la U.T.H.G.R.A. y el restante 1,5% (uno y medio por ciento) para la F.A.D.A.P.H., 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:

- 1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la Organización Sindical U.T.H.G.R.A. y dicho depósito deberá ser realizado hasta el día 15 (quince) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.
- 2) U.T.H.G.R.A. y F.A.D.A.P.H. procederán a la apertura de una cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, casa matriz (que podrá ser sustituido por otro Banco oficial o privado, en caso de acuerdo de partes), 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 de acuerdos judiciales o extrajudiciales.
- 3) Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuar libranzas ni U.T.H.G.R.A. ni F.A.D.A.P.H., 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 y/o comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán U.T.H.G.R.A. y F.A.D.A.P.H. en el mismo Banco.
- 4) U.T.H.G.R.A. asume la obligación de hacer entrega a F.A.D.A.P.H., en forma mensual, del padrón actualizado de los empresarios aportantes, conteniendo los datos y detalles necesarios para su correcta individualización.
- 5) U.T.H.G.R.A. 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 3% (tres por ciento), con más accesorios, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con cargo de ingresar los fondos obtenidos en concepto de capital y accesorios, mediante boleta de depósito en la cuenta recaudadora indicada en el punto "2" precedente.
- 6) La F.A.D.A.P.H., atento a las labores a cargo de la U.T.H.G.R.A., relativas a la distribución de boletas, confección de padrones y actividad recaudadora, le reconoce en concepto de gastos administrativos y como pago único, un 4% (cuatro por ciento) del importe total que mensualmente le acredite el Banco de la Nación Argentina, o el que corresponda, en la cuenta corriente de F.A.D.A.P.H., dicho porcentaje será abonado a la U.T.H.G.R.A. del día 1 (uno) al 10 (diez) de cada mes, sobre la acreditación registrada del mes anterior adjuntando fotocopia del respectivo extracto bancario.

**Artículo 45. RELACIONES ENTRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LOS EMPLEADORES:** La representación empresaria reconoce a la U.T.H.G.R.A. como único representante de los trabajadores de la actividad a desempeñarse en sus establecimientos.

Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores que en los establecimientos de la actividad de Alojamientos por Horas mantengan la representación gremial de la U.T.H.G.R.A. se ajustarán al presente ordenamiento:

- a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, y las características del establecimiento lo tornen necesario. Concretar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar. Conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas según se fija en el artículo 48 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

- b) La representación gremial total de la U.T.H.G.R.A. en cada establecimiento, se integrará de la siguiente forma:
- 1) Cuando el número del personal exceda de 15 (quince) trabajadores hasta 30 (treinta), trabajadores, 1 (un) Delegado.
  - 2) Cuando el número del personal exceda de 30 (treinta) trabajadores hasta 50 (cincuenta) trabajadores, 2 (dos) Delegados.
  - 3) Cuando el número del personal exceda de 50 (cincuenta) trabajadores, 1 (un) Delegado más por cada 30 (treinta) trabajadores o fracción.
- c) En cada caso, la U.T.H.G.R.A. deberá comunicar al empleador correspondiente, con una anticipación no menor a los 10 (diez) días, la fecha de la elección, los postulantes a ser electos y la cantidad de los cargos a cubrir. En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se estará a lo determinado en la ley 23551.
- d) La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten parcial o totalmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o la persona que éste designe.

**Artículo 46. TRASLADOS O CAMBIO 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.

**Artículo 47. VITRINAS O PIZARRAS SINDICALES:** En todos los establecimientos de la actividad, podrá colocarse en un lugar visible 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 poder utilizarse 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 las mismas.

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 las mismas y no se afecte la marcha normal del establecimiento.

**Artículo 48. PERMISO CON GOCE DE HABERES A LOS REPRESENTANTES GREMIALES:** Conforme a lo dispuesto por el artículo 44 de la ley 23551, para el ejercicio de sus funciones específicas, se concede a cada uno de los delegados de personal un crédito de 16 (dieciséis) horas mensuales, acumulables trimestralmente, con goce de haberes. Excedido dicho crédito quedará a solo juicio de la empleadora el conceder, a solicitud de la Organización Sindical permisos especiales con o sin goce de haberes.

Asimismo, en las oportunidades en que se llevaran a cabo congresos por parte de la U.T.H.G.R.A., los congresales podrán solicitar licencias por el lapso de duración de dichos eventos, debiendo acompañar las constancias respectivas que acrediten su participación y efectiva concurrencia.

Sin perjuicio de lo prescrito en el artículo 48 de la ley 23551 y del derecho de hacer uso de licencias necesarias, los empleadores concederán permiso con goce de haberes por el crédito de horas mensuales mencionado en este artículo a los Miembros de las Comisiones Ejecutivas de cada Seccional que así lo soliciten.

**Artículo 49. COMISIÓN PARITARIA NACIONAL DE INTERPRETACION Y APLICACION:** Se crea una Comisión Paritaria Nacional, que tendrá asiento en la Ciudad de Buenos Aires y con jurisdicción en todo el Territorio Nacional, integrada por 10 (diez) Miembros, 5 (cinco) por la parte Sindical y 5 (cinco) por la parte Empresaria.

Podrán designarse los asesores que se consideren necesarios para el mejor desenvolvimiento de su cometido. Sus miembros deberán ser representativos de la actividad y dictarán su propio reglamento de trabajo.

**Funciones.** Son funciones específicas de la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación y Aplicación:

- 1) Resolver todas las cuestiones de interés general referidas a la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.
- 2) Resolver los diferendos que pudieren surgir con la interpretación y/o aplicación de las disposiciones de la presente Convención Colectiva de Trabajo dentro de los 30 (treinta) días de planteada la cuestión.
- 3) Resolver la clasificación de tareas acorde con las categorías generales establecidas en el Convenio o a las particulares de la actividad en especial.
- 4) Asignar categorías a tareas no clasificadas.

- 5) Reconocimiento y/o ratificación de tareas en categorías cuando las mismas se encuentren expresamente previstas.
- 6) Clasificación de trabajadores en las categorías previstas por el Convenio.
- 7) Recibir y resolver las cuestiones atinentes a situaciones o particularidades, o que puedan darse en diversas zonas o regiones del País.

**Vigencia de las Resoluciones:** Las resoluciones que adopte la Comisión Paritaria Nacional tendrán vigencia y serán de aplicación obligatoria desde la fecha en que se dicten.

**Artículo 50. COMISIÓN DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO:** Créase una Comisión de Evaluación y Seguimiento del presente Convenio, integrada por ambas partes signatarias en igual número de representantes, 3 (tres) por cada una de ellas, los que serán designados y comunicados a la otra parte antes de la primera reunión. La Comisión se reunirá, como mínimo 3 (tres) veces al año, estableciéndose en la primera reunión el calendario de los 12 (doce) primeros meses de vigencia del presente, y así sucesivamente en los restantes años.

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

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Situación de la actividad en general y regionalmente.
- b) Programas de capacitación al personal, propios de la actividad, de productividad, calidad, eficiencia, eficacia, prevención de accidentes cuidado del medio ambiente y reducción de costos.
- c) Seguimiento de las condiciones salariales de los trabajadores conforme variación del costo de vida que publiquen los organismos oficiales.
- d) Capacidad económica de distintas zonas del país en lo que respecta a costos laborales y empresariales para el desarrollo de la actividad.
- e) Cuando circunstancias económicas o de otra naturaleza, tales como innovaciones tecnológicas, cambios en los sistemas operativos o comerciales, etc., puedan afectar el accionar de la actividad o su posibilidad de competir o de alguna manera puedan dificultar y/o limitar y/o comprometer el normal desarrollo del objeto de la explotación de las empresas empleadoras comprendidas y/o la continuidad de su operación, podrá convocarse a la constitución de la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación y Aplicación a los efectos de modificar las condiciones existentes y/o incorporar nuevas pautas y cláusulas convencionales que pudieran resultar necesarias para realizar las acciones requeridas por la situación del negocio y la preservación de la fuente de trabajo.

De todas las reuniones se levantará un acta.

**Artículo 51. RETENCION CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES:** Los empleadores actuarán como “agentes de retención” de las cuotas sindicales conforme a Ley, que a la fecha importan el dos y medio por ciento (“2,5%”) y/o las 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.R.A.), 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, y la respectiva comunicación por la Entidad Sindical.

**Artículo 52. TRABAJADORES COMPRENDIDOS:** Todos los aportes y contribuciones asistenciales, sociales y convencionales, ordinarios y extraordinarios, pactados o a pactarse, rigen para todos los trabajadores de la actividad, sean o no afiliados. Asimismo quedan comprendidos en las disposiciones de este artículo todos los trabajadores que presten servicios en relación de dependencia, encuadrados en el presente convenio, sin importar su forma o modalidad de contratación.

**Artículo 53. CAPACITACION PROFESIONAL BECAS:**

- a) La U.T.H.G.R.A. y la F.A.D.A.P.H. podrán organizar cursos de capacitación profesional sobre la base de programas aprobados por el CONET, otorgando los correspondientes certificados de estudio y capacitación.
- b) La U.T.H.G.R.A. se compromete a reservar las plazas necesarias de cada curso para los trabajadores que desempeñándose en la actividad, sean becados por sus empleadores o por la F.A.D.A.P.H.

c) La F.A.D.A.P.H. conjuntamente con U.T.H.G.R.A. acordarán (independientemente del inciso b.) las plazas necesarias que ocupen los trabajadores de la actividad en cada curso que se dicte de capacitación profesional sobre la base de programas de estudio aprobados por el CONET y en establecimientos de la U.T.H.G.R.A. que los realicen bajo supervisión del CONET.

d) La F.A.D.A.P.H. conjuntamente con U.T.H.G.R.A., solicitarán a los empleadores que integren sus cámaras a otorgar preferencia de contratación a los egresados de los cursos de capacitación profesional.

e) Para los trabajadores que realicen cursos encontrándose en relación de dependencia, el tiempo de duración del curso se les computará como tiempo de servicio y el importe de la beca que le otorgue su empleador a la F.A.D.A.P.H. no podrá ser inferior a su remuneración normal y habitual en el desempeño de sus funciones.

f) La F.A.D.A.P.H. podrá sugerir a la U.T.H.G.R.A., la realización de cursos en las especialidades que descubra mayor carencia de mano de obra especializada. La U.T.H.G.R.A. aceptará dichas sugerencias en cuanto no alteren los planes de labor trazados. En caso de controversia resolverá la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación y Aplicación.

**Artículo 54. SANCIONES POR VIOLACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO:** La violación de cualquier disposición del presente Convenio Colectivo de Trabajo motivará la aplicación de las sanciones que establecen las leyes y disposiciones vigentes pertinentes.

**Artículo 55. AUTORIDAD DE APLICACION:** La aplicación y el control del cumplimiento del presente Convenio, será efectuado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, por intermedio de sus Organismos Dependientes y/o Autoridades Provinciales competentes en la materia quedando las partes obligadas al estricto cumplimiento de las condiciones acordadas.

## **CAPITULO: DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA**

**Artículo 56. REPRESENTATIVIDAD:** De conformidad a lo establecido en el artículo 101 de la Ley 24.467, las partes signatarias del presente reconocen que dentro de la entidad empleadora, se encuentra debidamente representada la Pequeña y Mediana Empresa, para la cual se reglamenta el correspondiente capítulo.

**Artículo 57. PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA -PYME- PAUTAS:**

1. Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo, son aplicables a las Pequeñas y Medianas Empresas (en adelante, PYMES), conforme lo que se establece en este artículo, en la Ley 24.467 y en las disposiciones legales que rigen en la actualidad al respecto.

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

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

**Artículo 58. PERIODO DE PRUEBA:** Las empresas comprendidas en este capítulo podrán efectuar, contrataciones de personal a prueba por el plazo máximo que prevea la legislación específica vigente al momento del inicio de cada contratación, entendiéndose en su caso habilitada la extensión adicional que la misma reservara al marco de la negociación colectiva.

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

**Artículo 59. SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO:** El sueldo anual complementario podrá abonarse hasta en 3 (tres) períodos o épocas del año calendario sin que la modalidad de pago de un año implique precedente para otros subsiguientes. Cada período se comprenderá por un cuatrimestre y el sistema adoptado deberá ser anunciado por el empleador dentro del primer trimestre de cada año. Si vencido este término la empresa no hubiere efectuado la

comunicación fehaciente a su personal, se entenderá que ha desistido de aceptar la presente modalidad, debiendo cumplimentar su obligación conforme lo establece la ley de Contrato de Trabajo.

**Artículo 60. 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 20 (veinte) días.

Cualquiera sea el período de vacaciones que le corresponda al trabajador, las mismas podrán fraccionarse con acuerdo del empleado, en períodos que no sean inferiores a 6 (seis) días laborales corridos.

En caso de fraccionamiento, la notificación a la que se refiere el párrafo anterior 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.

**Artículo 61. CAPACITACION:** Los trabajadores de Pequeñas y Medianas Empresas, tienen derecho a recibir del empleador la capacitación necesaria para su progreso o crecimiento profesional. Dicha capacitación podrá impartirse en la propia empresa, en escuelas de terceros o mediante enseñanza teórica-práctica que se imparta en la Organización Empresaria pertinente (artículo 96 Ley 24.467).

**Artículo 62. PREAVISO:** Las partes, en virtud de las especiales características de la actividad y conforme la disponibilidad colectiva que les reconoce el artículo 95 de la ley 24467, las partes acuerdan modificar el régimen de preaviso de la extinción del contrato de trabajo en los siguientes términos:

De acuerdo a lo establecido en la norma identificada, el plazo de preaviso será de 30 (treinta) días, con independencia de la antigüedad del trabajador que superara la de 3 (tres) meses en el empleo, correspondiendo un preaviso de 15 (quince) días en caso de relaciones de entre 30 (treinta) y 90 (noventa) días de extensión.

.....