

C O N V E N I O      C O L E C T I V O  
D E    T R A B A J O    N° 127 / 90

\* \*      U.T.H.G.R.A. -- F.A.D.A.P.H.      \* \*

PARA LA ACTIVIDAD DE  
HOTELES ALOJAMIENTOS POR HORAS

Buenos Aires, 24 Septiembre de 1990

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la "UNION TRABAJADORES GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA" con la "FEDERACION ARGENTINA DE ALOJAMIENTOS POR HORAS" con ámbito de aplicación establecido respecto del personal dependiente de los Establecimientos que brinden Servicios de Alojamiento por Horas y con zona de aplicación en todo el territorio de la República Argentina con excepción de la Provincia de Tucumán, con término de vigencia fijado desde el 1° de Agosto de 1990 hasta el 31 de Julio de 1992 para condiciones generales de trabajo, incluyendo escala de remuneraciones para los meses de Agosto, Setiembre y Octubre de 1990 y ajustándose la misma a las determinaciones de la Ley 14.250 (texto ordenado Decreto 108/88) y su Decreto Reglamentario 199/88, el suscripto, en su carácter de Director de la DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha Convención conforme a lo autorizado por el artículo 10° del Decreto 200/88.

Por tanto, por donde corresponda, tómese razón y regístrese la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 190/230. Cumplido vuelva al Departamento Relaciones Laborales N° 3 para su conocimiento. Fecho, pase a la DIVISION NORMAS LABORALES Y REGISTRO GENERAL DE CONVENCIONES COLECTIVAS Y LAUDOS a los efectos del registro del convenio colectivo y a fin de que provea la remisión de copia debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación del texto integro de la convención (Decreto 199/88 - artículo 4°) procediéndose al deposito del presente legajo.

Fecho, remítase copia autenticada de la parte pertinente de estas actuaciones a la DIRECCION NACIONAL DE ASOCIACIONES SINDICALES, para que tome conocimiento, que en razón de su competencia le corresponde respecto a las cláusulas referidas a aportes y contribuciones, a fin de que pueda ejercer el control pertinente (artículos 9°; 38° ; 58° de la Ley 23.551 y artículos 4° y 24° del Decreto 467/88).

JUAN ALBERTO PASTORINO  
Director Nacional de  
Relaciones del Trabajo

Buenos Aires, 24 de Septiembre de 1990

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo obrante a fojas 190/230 quedando registrada bajo el N° 127/90.

SIMON MIMICA  
Jefe Departamento Coordinación

Õ N.E.: texto ordenado con las modificaciones y actualizaciones homologadas por disposiciones D.N.R.T. 1216/93 y 1044/95

## EXORDIO

La Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina (U.T.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.

**Artículo 1. PARTES INTERVINIENTES:** Celebran el presente Convenio Colectivo de Trabajo los Establecimientos Hoteles 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 Gastronómicos de la República Argentina (U.T.G.R.A.) con Personería Gremial N° 110 como Asociación Profesional auténticamente representativa de todos los Trabajadores que prestan servicio en el área de Hotelería de Alojamiento por Horas, con domicilio en calle Alberti N° 1242, de Capital Federal, representada en este acto por los señores: Juan Alfredo REYES, José Luis BARRIONUEVO, Osvaldo Ismael FIGALLO, Ovidio ZUÑIGA, Dante Alberto CAMAÑO, Alberto LEDESMA, Mario Estaban CASTRO, José Nelo SEGALOTTI, Ramón Dolores LUNA, Argentino R. GENEIRO, Norberto FERRARI, Omar RASELLO y Norberto LATORRE.

Y la Federación Argentina de Alojamientos por Horas (F.A.D.A.P.H.) con Personería Gremial N° 572 como Asociación Gremial de Empleadores, representativa en toda la Hotelería de Alojamiento por Horas, con domicilio en la calle 15 de Agosto N° 1921 de José Ingenieros, Provincia de Buenos Aires, representada en este acto por los señores: Crispín Delfor SANSABAS, Antonio Jorge FERNANDEZ, Juan Carlos ALONSO, José FERNANDEZ QUINTAS, Benjamín SEOANE, Domingo Vicente GARCIA, Hugo GIMENEZ, Roberto MAGEN, José Francisco SANTORO.

**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 Agosto de 1990.

**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 15.000 (quince mil) trabajadores.

**Artículo 4. AMBITO DE APLICACION:** La presente Convención -PRIMERA CELEBRADA- para esta ACTIVIDAD regirá específicamente en todo el Territorio Nacional.

**Artículo 5. PERIODO DE VIGENCIA:** El presente Convenio Colectivo de Trabajo, sin perjuicio de la fecha de su homologación, tendrá vigencia de 2 (dos) años a partir del 1° de Agosto de 1990 al 30 de Julio de 1992 y las distintas disposiciones estipuladas tendrán inicio desde las fechas pactadas para cada caso.

Hasta tanto sea suscripto por las partes una nueva Convención Colectiva que la sustituya, la presente seguirá rigiendo aún después de su vencimiento.

Õ **N.E.:** Prorrogado hasta el 31 de Diciembre de 1997 acuerdo homologado, por Resolución D.N.R.T. 1044/95

**Artículo 6. ENUNCIACION DE ESTABLECIMIENTOS:** Se entiende como Establecimiento de Alojamiento 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. REGLAS DE INTERPRETACION:** 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.

**Artículo 8. NORMAS GENERALES DE INTERPRETACION:** Las partes firmantes acuerdan que esta Convención estar 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 Alojamiento por Horas, siendo esta la única normativa convencional vigente.

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

**Artículo 9. INTERPRETACION DE LA CONVENCION:** 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.

**Artículo 10. CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:** En el presente título 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, o a la presente Convención Colectiva de Trabajo, apreciados con un criterio común de colaboración y 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 11. CATEGORIAS Y FUNCIONES:** La obligación genérica de todo trabajador, es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional, que se determinaran seguidamente en forma enunciada, tales tareas o servicios se adecuaran 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 solo 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 enunciados en este artículo se encuentran reglamentadas a continuación.

**CATEGORIAS PROFESIONALES DEL PERSONAL DE ALOJAMIENTOS POR HORAS:**

- a) **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.
- b) **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.
- c) **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.
- d) **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.
- e) **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) **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.
- g) **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 similares, de acuerdo con los usos y costumbres de la Actividad y del Establecimiento.
- h) **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.
- i) **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 incluidos 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. NOTA: Le corresponderá la escala salarial del oficial, oficios varios y empleado administrativo.

**Artículo 12. PERSONAL EXCLUIDO:** Quedan excluidos como beneficiarios del presente Convenio, los Gerentes y Sub-Gerentes de los Establecimientos y todo personal que resulte excluido por disposiciones legales obligatorias que así lo dispongan.

**Artículo 13. REGLAMENTO DE TRABAJO - Condiciones Generales de Trabajo:**

- a) Los empresarios proveerán de todos los elementos higiénicos y desinfectantes a todo el personal en relación de dependencia para desempeñar sus tareas profesionales.
- b) La trabajadora embarazada o en período de lactancia no podrá desempeñarse en trabajo nocturno y su jornada de trabajo diurno no podrán exceder las 7 (siete) horas. La prohibición de trabajo nocturno cederá ante petición expresa, por medio fehaciente de la interesada y de mediar conformidad del empleador.
- c) Las mucamas/os no podrán realizar lavado de toallas, toallitas, toallones, y ropa de cama; que deberá ser suministrada por la empresa en condiciones óptimas para su servicio.

**Artículo 14. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATOS:**

**TURNANTES:** 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.

**TEMPORADA. Caracterización - Diagramación - Cambios de Horario:** Habrá contrato de temporada cuando la relación entre las partes, originadas en necesidades permanentes de la empresa o explotación

se cumpla o se acreciente en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la Actividad. El empleador podrá variar la diagramación o cambiar de horario que requiera la propia actividad temporaria y que corresponda a distintas etapas de la propia temporada.

**EVENTUAL:** Son los regulados por la Ley 24.013 (artículos 68° al 74°). Será medio de prueba idóneo y suficiente, salvo prueba en contrario, el contrato escrito y firmado por las partes. El empleador podrá celebrar sucesivos contratos eventuales con un mismo trabajador siempre que se cumpliera en cada uno de ellos con los requisitos legales, sin que ellos pierdan su carácter eventual.

**Artículo 15. REEMPLAZO TRANSITORIO - Categoría 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, salvo lo regulado en relación a las remuneraciones.

**Artículo 16. SUSPENSIÓN POR CAUSAS NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR:** El trabajador que se presente al lugar de trabajo y no se le asigne tareas por suspensión no notificadas con anticipación, sea por falta de trabajo u otro motivo no imputable al mismo, cobrará el salario real correspondiente al día.

**Artículo 17. NOTIFICACIONES - Inasistencias Imprevistas:** El trabajador que no concorra a sus tareas por causas no contempladas en esta Convención Colectiva dará aviso correspondiente en el transcurso de la primera jornada de trabajo.

El personal que trabaja en jornada nocturna deberá efectuar el aviso 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. La comunicación no justifica por sí sola la inasistencia.

**Artículo 18. PROVISION DE ROPA DE TRABAJO:** La empresa empleadora entregará anualmente dos juegos de uniforme con su respectivo calzado a cada trabajador, los que serán adecuados a las tareas que deba cumplir. El trabajador se compromete al cuidado y buen uso de los mismos.

El uniforme consistirá:

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

En caso de deterioro prematuro de la ropa de trabajo, que imposibilite su uso, imputable a las tareas que cumple el trabajador, el empleador deberá reponer las prendas las veces que sea necesario contra la devolución de la unidad deteriorada.

**Artículo 19. HORARIOS:**

a) **ROTATIVOS:** Los turnos del personal pueden ser rotativos; se cumplirán para éstos las normas establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo.

b) **CAMBIOS DE HORARIOS:** Los cambios de horarios y traslados que constituyan medidas de carácter colectivo, deberán ser comunicados previamente por el empleador a la representación sindical.

**Artículo 20. LICENCIA ANUAL ORDINARIA - VACACIONES:** De conformidad a lo facultado por el artículo 154° de la Ley de Contrato de Trabajo, se autoriza el goce de vacaciones durante todo el año, conforme la modalidad y requerimiento de cada Establecimiento o zona. Cuando las vacaciones no se otorguen simultáneamente a todo el personal, el empleador deberá proceder en forma tal que al trabajador le corresponda el goce de sus vacaciones por lo menos en una temporada de verano o de receso escolar anual, cada 3 (tres) períodos. El empleador notificará por escrito al trabajador, con una anticipación no menor a 45 (cuarenta y cinco) días, la fecha de inicio de las vacaciones.

**Artículo 21. 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 22. 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 23. CERTIFICADOS DE TRABAJO Y 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 24. JORNADA DE TRABAJO:**

**Cumplimiento de Jornada:** La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo a los horarios y/o modalidades de trabajo que en cada empresa estén establecidos; todo ello conforme a la normativa legal vigente.

**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 dispar y/o discontinua y la remuneración (salario básico del Convenio y adicionales que correspondan) se adecuará proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado en relación a la prevista para un trabajador a tiempo completo de la misma categoría o puesto de trabajo.

**Artículo 25. 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.

**Artículo 26. DIA DEL GREMIO:** Se establece como día del trabajador gastronómico el 2 de Agosto de cada año, siendo facultad del trabajador la prestación del servicio en dicho día. En los casos en que deba prestar servicio, dada la índole de la Actividad Hotelera, el empleador deberá remunerar esa jornada con el cien por ciento de recargo.

**Artículo 27. TRABAJO DE MUJERES:** Las partes acuerdan que las mujeres podrán desempeñar tareas nocturnas, siendo ello de libre contratación por el empleador, todo ello conforme a lo establecido en la legislación vigente.

**Artículo 28. 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 22.990.
- g) En caso de mudanza, un día de permiso, con excepción de aquellos casos de trabajadores que vivan en hotel o pensión.
- h) Por revisión médica obligatoria y previa al servicio militar los días correspondientes; el trabajador deberá presentar el certificado pertinente o la cédula de citación.

**Artículo 29. LICENCIAS ESPECIALES 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 30. REGIMEN PARA ENFERMEDADES y/o ACCIDENTES INCULPABLES:** Para gozar de los beneficios de la Ley en cuanto a enfermedad y/o accidente inculpable el personal deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

1) El trabajador que faltare a sus tareas por causas de enfermedad y/o accidente inculpable deberá comunicarlos a la empresa dentro de su horario de labor, pudiendo hacerlo por los siguientes medios:

- 1.1) Por telegrama, en el que deber expresar su nombre, apellido y el motivo de su inasistencia, aclarando que se trata de enfermedad y/o accidente inculpable.
- 1.2) Por aviso directo del interesado, en el Establecimiento, oportunidad en que la empresa tomará conocimiento extendiendo un comprobante que justifique dicho aviso.
- 1.3) 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.

2) Excepcionalmente para el trabajador que trabaje en turnos nocturnos y que no cuente con los medios precedentemente indicados en los ítems 1.1, 1.2 y 1.3 del inciso anterior para el correspondiente aviso de enfermedad y/o accidente inculpable, deberá hacerlo dentro de las primeras horas del turno siguiente.

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

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

5) 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 o accidente inculpable.

**Artículo 31. REGIMEN DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y/O ENFERMEDADES PROFESIONALES:** Todo trabajador que sufre un accidente de trabajo y/o padezca de una enfermedad profesional de las previstas por la legislación vigente sobre la materia, percibirá desde el momento en que se encuentre impedido de trabajar sus remuneraciones íntegras como si existiera efectiva prestación de servicios, hasta el alta definitiva o incapacidad decretada. En todo lo previsto en el presente Convenio; se aplicará la Ley 9.688, sus modificaciones y actualizaciones, incluida la Ley 23.643 y la pertinente legislación que la reemplace.

**Artículo 32. CONDICIONES DE HIGIENE:** Los empleadores deberán observar estrictamente las condiciones sobre higiene e instalaciones sanitarias y proveer los demás elementos necesarios para el aseo personal de acuerdo en un todo con las normas vigentes; los trabajadores deberán colaborar en el mantenimiento de la higiene y salubridad de los Establecimientos.

**Artículo 33. 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 les proveerá de ropa adecuada (delantales, calzados impermeables y guantes de goma).

**Artículo 34. 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 35. SALUD (Exámen Anual):** El trabajador deberá efectuarse un exámen anual de salud por cuenta de la empresa, la cual otorgará los permisos necesarios para los exámenes, computándolos como tiempo de servicio si los mismos coincidieran con el horario de trabajo. La empresa deberá entregar al trabajador el resultado, libreta o copia fiel del exámen anual.

**Artículo 36. 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 37. 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 pagados al trabajador; aunque correspondan a jornadas reducidas, trabajos discontinuos, personal efectivo, eventual, extra o temporario.

**Artículo 38. SUELDO BASICO:** El sueldo básico convencional para el mes de Agosto de 1990 es para cada trabajador conforme a las categorías enumeradas en el artículo 11° el que a continuación se detalla:

SUELDO BASICO CONVENCIONAL

CATEGORIA PROFESIONAL		AGOSTO/1990
Conserje Principal	A	1.760.000.=
Conserje	A	1.465.000.=
Empleado Administrativo y/o Oficial – Oficios Varios	A	1.331.000.=
Mucama y/o Lavandera	A	1.120.000.=
Ayudante General y/o Playero	A	1.100.000.=

**N.E.:** VER Anexo A – Página N° 16 - NUEVAS ESCALAS SALARIALES 02/1995 A 12/1997.

**Artículo 39. ADICIONALES:** Los adicionales contenidos en el presente Convenio integrarán las remuneraciones del trabajador de acuerdo a las prescripciones legales en vigencia, con excepción de los comprendidos en los artículos 41°, 42° y 44° que son beneficios sociales y no estarán sujetos a los aportes y contribuciones de la Seguridad Social.

Los adicionales previstos en los Artículos 40°, 41°, 42°, 43°, 44°, 45°, 46°, 47° y 48° serán objeto de discriminación en los recibos de pagos a los efectos de mantener su individualidad.

**Artículo 40. ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD:** Todo el personal comprendido en el presente Convenio cobrará a partir de cumplido el primer año de antigüedad en su relación de dependencia, un adicional por antigüedad de acuerdo con las siguientes normas:

- 1) De 1 (uno) a 10 (diez) años de antigüedad, el 1% (uno por ciento) del sueldo básico convencional de su categoría por cada año de antigüedad.
- 2) De 10 (diez) años y un día en adelante, el 2% (dos por ciento) del sueldo básico convencional por categoría por cada año de antigüedad que exceda a los 10 (diez) primeros, que continuarán abonándose de acuerdo al inciso primero precedente.
- 3) Se deberá liquidar por separado en los recibos con expresa imputación del rubro adicional por antigüedad, no pudiéndose liquidar dentro del sueldo básico convencional. Integra la remuneración a todos los efectos de la relación laboral y previsional.
- 4) Dicho adicional no podrá exceder del 30% (treinta por ciento) sobre el sueldo básico convencional, sean cuales fueran los años de antigüedad del empleado.

**Artículo 41. 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 vigente de este Convenio. Los Establecimientos deben mantener los usos y costumbres vigentes a la fecha de la firma del presente Convenio con respecto a este adicional, el que rige a partir de su homologación.

**Artículo 42. ADICIONAL POR COBRANZA O MANEJO DE DINERO:** A los empleados (excepto Conserje), que en el desempeño de sus tareas realicen cobranzas por los servicios prestados en el Establecimiento, se les pagará un adicional del 5% (cinco por ciento) mensual calculado sobre el sueldo básico convencional de su categoría. Este adicional rige a partir de su homologación.

**Artículo 43. 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. Este adicional rige a partir de su homologación.

**Artículo 44. ADICIONAL POR FALLA DE CAJA:** El personal que se desempeña atendiendo la caja de los Establecimientos recibirá un adicional del 8% (ocho por ciento) mensual calculado sobre el sueldo básico convencional de su categoría en concepto de cobertura por falla de caja. Este adicional excluye y no es acumulable con el adicional por cobranza o manejo de dinero. Este adicional rige a partir de su homologación.

**Artículo 45. ADICIONAL POR IDIOMA:** En aquellos Establecimientos que exijan para una determinada función como condición o cualidad del trabajador que la desempeñe poseer conocimientos de algún idioma extranjero se establece un adicional por tal concepto del 5% (cinco por ciento) mensual sobre el salario básico convencional de la categoría que corresponda al trabajador. Este adicional rige a partir de su homologación.

**Artículo 46. 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. 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. Este adicional rige al primer mes posterior de su homologación.

**Artículo 47. ADICIONAL POR PRESENTISMO Y PUNTUALIDAD:** Se concederá una bonificación del 10% (diez por ciento) a todo el personal que no tenga durante el mes ninguna falta. No se considerará falta a los efectos de la percepción de este adicional - exclusivamente- las vacaciones anuales, la maternidad y la licencia por matrimonio.

**Artículo 48. 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. Este adicional rige a partir de su homologación.

**Artículo 49. ASIGNACIONES:**

a) **ASIGNACION 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 A 12.000.000.= (Austres: doce millones) 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.

b) **ASIGNACION POR SERVICIO DE SEPELIO:** Para todo el personal de la Actividad 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 beneficiario/s haga/n uso del

servicio de sepelio cubierto por otra Obra Social, Sindical o similar 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 la cantidad de A 6.000.000.= (Austres: seis millones), ajustable trimestralmente por el índice que fije la reglamentación.

c) **GESTION, FINANCIAMIENTO, ADMINISTRACION Y REGLAMENTACION:** La gestión, financiamiento, administración y reglamentación de ambas asignaciones estarán a cargo de la U.T.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.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.G.R.A. una vez cubiertas totalmente las asignaciones mencionadas, podrá destinarlas a los fines de acción social, de formación profesional, becas, etc., en beneficio de los trabajadores y su grupo familiar.

**Artículo 50. SEGURO DE ACCIDENTES DEL TRABAJO:** Los empleadores deberán contratar con carácter obligatorio un seguro de Accidentes del Trabajo para su personal que cubra los riesgos contemplados por la Ley 23.643 y/o sus modificaciones. A esos efectos la Federación Argentina de Alojamientos por Horas (F.A.D.A.P.H.), contratará una póliza de seguros a la que adherirán los Establecimientos de la Actividad regulada por el presente Convenio. La F.A.D.A.P.H. adoptará las medidas pertinentes, a los efectos de la correcta y eficiente instrumentación y administración de este sistema.

**Artículo 51. BOLSA DE TRABAJO:** El personal, según su categoría o calificación, podrá ser contratado mediante la intervención de la "Bolsa de Trabajo", que funciona dependiente de la U.T.G.R.A. o las que en un futuro se creen.

El contrato de trabajo, en tales casos, quedará formalizado por la comunicación que la bolsa de trabajo o el propio trabajador haga de su asignación para el desempeño del empleo "extra" o de temporada. Si el empleador hubiere contratado a personal de la bolsa de trabajo y luego no lo admitiere o no justificare la causa para no admitirlo, quedará obligado en los términos previstos en el artículo 95° de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744 texto ordenado), aún cuando el contrato no hubiese tenido principio de ejecución. La asignación deberá corresponder siempre al número, categoría y calificación de los trabajadores solicitados.

**Artículo 52. FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO:** Tomando en consideración que las Entidades firmantes del presente prestan efectivo servicio, en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de Actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la Actividad, y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los trabajadores y empleadores comprendidos en esta Convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que transmitan.

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que 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) para la U.T.G.R.A. y el restante 1,5% (uno y medio) 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.G.R.A. y dicho depósito deberá ser realizado hasta el 15 (quince) del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del Establecimiento que genere la obligación.
- 2) U.T.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.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.G.R.A. y F.A.D.A.P.H. en el mismo Banco.
- 4) U.T.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.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.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 ser abonado a la U.T.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 53. CONTRIBUCION CONVENCIONAL EXTRAORDINARIA:** Se establece una contribución convencional extraordinaria a cargo de los empleadores por única vez, consistente en el 20% (veinte por ciento) sobre las remuneraciones abonadas al personal beneficiario de la presente Convención Colectiva, que se hará efectiva de la siguiente forma: el 10% (diez por ciento) sobre las remuneraciones abonadas por el mes en que se homologue el Convenio hasta el día 15 (quince) del mes siguiente; el restante 10% (diez por ciento) sobre las remuneraciones abonadas por el mes de Abril de 1991 hasta el 15 (quince) de Mayo de 1991.

La contribución se hará efectiva mediante depósito en las boletas de depósito de los aportes y contribuciones por asignaciones de fallecimiento y sepelio (artículo 49°) discriminándose por separado.

Dicha contribución será utilizada por las partes contratantes para los fines y objetivos establecidos en el artículo 52° de la presente Convención Colectiva de Trabajo, en la oportunidad y proporciones que U.T.G.R.A. y F.A.D.A.P.H. establezcan de común acuerdo.

**Artículo 54. RELACIONES ENTRE LA ORGANIZACION SINDICAL Y LOS EMPLEADORES:** 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.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 57° del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

b) La representación gremial de la U.T.G.R.A. en cada Establecimiento se integrará de la siguiente forma:

- 1) Cuando el número del personal fuere de 15/30 personas, por 1 (un) Delegado.

- 2) Cuando el número del personal fuere de 31/40 personas, por 2 (dos) Delegados.
  - 3) Cuando el número del personal fuere de 41/50 personas, por 3 (tres) Delegados.
  - 4) Cuando el número del personal exceda de 50 personas, 1 (un) Delegado más por cada 30 (treinta) o fracción.
- c) Las designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por la U.T.G.R.A. por telegrama o por otra forma documentada en constancia expresa de su recepción. En cuanto a la convocatoria a elección de delegados y su designación deberá estarse a lo determinado por la Ley 23.551.
- 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 55. 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 56. 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 57. PERMISO CON GOCE DE HABERES A LOS REPRESENTANTES GREMIALES:** Conforme a lo dispuesto por el artículo 44° de la Ley 23.551, para el ejercicio de sus funciones específicas, se concede a cada uno de los delegados de personal un crédito de 16 (dieciséis) horas mensuales 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.

Sin perjuicio de lo prescrito en el artículo 48° de la Ley 23.551 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 58. COMISION 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 12 (doce) Miembros, 6 (seis) por la parte Sindical y 6 (seis) por la parte Empresaria, con igual número de Suplentes para ambas partes y será presidida por un funcionario del Mionisterio de Trabajo y Seguridad Social.

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:

- 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 59. COMISION SALARIAL DE REAJUSTE Y SEGUIMIENTO:** Créase la Comisión Salarial de Reajuste y Seguimiento integrada por ambas partes signatarias en igual número, la que se reunirá mensualmente antes del día 20 (veinte) de cada mes. En caso de urgencia y sin perjuicio del plazo anterior, la Comisión podrá ser convocada por una de las partes con una anticipación de 48 (cuarenta y ocho) horas, en cuyo caso deberá reunirse dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas subsiguientes. Como elemento de juicio para el seguimiento salarial, se tendrán en cuenta los siguientes parámetros:

- a) El índice del costo de vida que publique el I.N.D.E.C.;
- b) Los índices zonales resultantes de estudios que la Comisión efectúe;
- c) Capacidad económica de distintas zonas del País;
- d) Los posibles momentos de recesión en la Actividad empresaria.

Las tablas salariales que integran la presente Convención Colectiva de Trabajo corresponden al mes de Agosto, Septiembre y Octubre de 1990. Para la aplicación de cualquier reajuste salarial se considerará como base el salario del mes anterior al del ajuste.

**N.E.:** ver anexo A – Página 16.

**Artículo 60. RETENCION CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES:** Los empresarios comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, deberán retener de todo su personal dependiente la cuota sindical del 2,5% (dos y medio por ciento), según Resolución D.N.A.G. 10/87 del 27 de Marzo de 1987, del total de las remuneraciones que perciban los trabajadores. El empresario será agente de retención y efectuará el depósito correspondiente del 1 (uno) al 15 (quince) de cada mes, mediante la boleta de depósito bancario en cuenta especial que al efecto tiene abierta la Organización Sindical en las Instituciones Bancarias que indicará la Entidad para este efecto.

Todos los aportes y contribuciones asistenciales, sociales y sindicales, ordinarios y extraordinarios, pactados o a pactarse, rigen para todos los trabajadores de la Actividad, sean afiliados o no a la Entidad Sindical signataria.

**Artículo 61. TRABAJADORES COMPRENDIDOS:** Todos los aportes y contribuciones asistenciales, sociales y sindicales, 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 los trabajadores contemplados por el artículo 2º de la Ley de Contrato de Trabajo y los denominados eventuales, temporarios o turnantes.

**Artículo 62. CAPACITACION PROFESIONAL - BECAS:**

- a) La U.T.G.R.A. y la F.A.D.A.P.H. podrán organizar cursos de capacitación profesional en base a Programas Aprobados por el CONET, otorgando los correspondientes certificados de estudio y capacitación.
- b) La U.T.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.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 en base a programas de estudio aprobados por el CONET y en Establecimientos de la U.T.G.R.A. que los realicen bajo supervisión del CONET.
- d) La F.A.D.A.P.H. conjuntamente con U.T.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.G.R.A., la realización de cursos en las especialidades que descubra mayor carencia de mano de obra especializada. La U.T.G.R.A. aceptará dichas sugerencias en cuanto no alteren los planes de labor trazados. En caso de controversia resolverá la Comisión Paritaria Nacional.

**Artículo 63. 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 64. AUTORIDAD DE APLICACION:** "La aplicación y el control del cumplimiento del presente Convenio, será efectuado por el Ministerio de Trabajo de la Nación por intermedio de sus Organismos Dependientes y/o Autoridades Provinciales competentes en la materia quedando las partes obligadas al estricto cumplimiento de las condiciones acordadas".

---

**ANEXO " A ". ESCALAS SALARIALES**

CATEGORIA PROFESIONAL	FEBRERO/1995	JULIO/1995	OCTUBRE/1995
Ayudante General	\$ 343.00	\$ 352.00	\$ 361.00
Mucama y/o Lavandera	\$ 378.00	\$ 388.00	\$ 398.00
Oficial / Oficios Varios / Vigilador / Empleado Administ.	\$ 415.00	\$ 426.00	\$ 437.00
Conserje	\$ 457.00	\$ 469.00	\$ 481.00
Conserje Principal	\$ 548.00	\$ 563.00	\$ 578.00

**N.E.:** La escala salarial detallada precedentemente fue homologada por Resolución D.N.R.T. 1044/95 con vigencia hasta Diciembre de 1997.

---

**ANEXO " B ". CONTRATOS CON MODALIDADES PROMOVIDAS:**

**N.E.:** A continuación se transcribe el texto de la disposición D.N.R.T. 1990/93 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

" Buenos Aires, 16 de Noviembre de 1993. Visto el acuerdo obrante a fojas 31/35 celebrado entre la UNION TRABAJADORES GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA con la FEDERACION ARGENTINA DE ALOJAMIENTOS POR HORAS y

CONSIDERANDO:

Que con referencia a lo pactado por las partes en el PUNTO SEGUNDO (fs. 31) del acuerdo obrante a fs. 31/35 sobre personal eventual, se ha contemplado el principio de la necesaria intervención de las Comisiones Negociadoras de las Convenciones Colectivas de Trabajo, para la habilitación de las modalidades contractuales contempladas en la Ley Nacional de Empleo.

Que, el premencionado PUNTO SEGUNDO (fs. 31) establece: " Atento lo dispuesto por el artículo 30° de la Ley Nacional de Empleo 24.013; las partes han decidido habilitar la celebración del Contrato de Trabajo en todas las modalidades promovidas".

Que, asimismo, el artículo 30° que se menciona dispone: "Las modalidades promovidas se habilitarán a través de la Convenciones Colectivas de Trabajo" ... " Los acuerdos se formalizarán en un instrumento especial, el que será homologado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social".

Que, en consecuencia, debe considerarse cumplimentado el requisito establecido por el artículo 30° de la citada Ley Nacional de Empleo.

EL DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO DISPONE:

ARTICULO 1°.- Declarar homologado la CLAUSULA SEGUNDA del acuerdo obrante a fojas 31/36 con el alcance establecido por el artículo 30° de la Ley Nacional de Empleo.

ARTICULO 2°.- Por donde corresponda, tómesese razón. Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 3 para su conocimiento y notificación.-

Dr. Oscar María Andrés – Subdirector Nacional de Relaciones Laborales"

---