

CAPITULO I

ARTÍCULO 1°- PARTES INTERVINIENTES: Las partes intervinientes son la Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles y la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza.

CAPITULO II

ARTÍCULO 2°- AMBITO DE APLICACION: De aplicación en todo el ámbito territorial de la República Argentina donde la Federación Argentina de Trabajadores de Luz y Fuerza, y sus sindicatos adheridos tengan hoteles, colonias y casas de descanso.

ARTÍCULO 3°- VIGENCIA: El presente convenio tendrá una duración de un año, contando a partir de la firma del presente, y continuará vigente hasta que las partes celebren un nuevo marco convencional, fijando un plazo no mayor a un año para este fin.

Quedan sin efecto, nulos y sin valor toda normativa laboral emergente de convenios colectivos anteriores, actas celebradas con anterioridad, resoluciones, de cualquier otro acto o disposición de la Empresa o su antecesora y/o de prácticas o costumbres anteriormente vigentes. El presente convenio colectivo rige en exclusividad las obligaciones de las partes y de los trabajadores con FATLYF y sus Sindicatos de Luz y Fuerza derivadas de su relación laboral.

ARTÍCULO 4°- PERSONAL COMPRENDIDO: Este convenio será de aplicación para el personal que preste servicios en los hoteles, colonias y casas de descanso que pertenezcan o exploten FATLYF y sus Sindicatos de Luz y Fuerza adheridos.

CAPITULO III

ARTÍCULO 5°- CLASIFICACION DEL PERSONAL: El personal comprendido en el presente Convenio, se clasificará en permanente, temporario, y eventual, de acuerdo a las condiciones que se detallan seguidamente.

INC. a) PERSONAL PERMANENTE: Se considerará tal al que realice su trabajo en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo, en sus Arts. 90 y 91.

INC. b) PERSONAL TEMPORARIO: Cuando el desarrollo de tareas de este personal se efectúe en el período, comprendido desde el 1° de noviembre hasta el 30 de Abril del año siguiente, en la zona Atlántica y Córdoba, y del

1° de mayo al 31 de Octubre para el resto del País. La duración del Contrato de Temporada será de sesenta (60) días continuos.

INC c) PERSONAL EVENTUAL: Es el personal que es requerido dentro y fuera de temporada, a prestar servicios, por eventos especiales, servicios extraordinarios, o transitorios. Estas contrataciones se regirán por las normas especiales fijadas para el Contrato de Trabajo Eventual, por las leyes laborales vigentes.

INC d) Las partes acuerdan que todos los contratos de trabajo por tiempo indeterminado que se instrumenten, se entenderán celebrados a prueba durante los primeros tres meses.

ARTÍCULO 6°- CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO. INGRESOS:

Todo el personal que ingresare en cualquier categoría establecida en el presente convenio, y continuara trabajando luego del período de prueba, gozará de la relación laboral por tiempo indeterminado, salvo que en el contrato se hubiera fijado en forma expresa, determinando por escrito el tiempo y/o la duración de la relación de acuerdo al inc. b).del artículo 5° del presente o que el mismo sea llamado como eventual.

INC. a) Las entidades empleadoras admitirán cubrir las vacantes de ingresos con hasta el 4 % de los trabajadores disminuidos o incapacitados y/o discapacitados físicamente, que sean aptos para desempeñar algunas de las actividades y puestos a cubrir.

INC. b) El personal que sea contratado como eventual, en temporada o fuera de ella, percibirá el salario establecido en las escalas salariales en proporción al tiempo trabajado, cualquiera sea el tiempo por el que fuera contratado. Para la selección de dicho personal el empleador deberá tener en cuenta la capacidad, rendimiento, conducta, desempeño, competencia, idoneidad y capacitación del trabajador. En orden a estos principios decidirá quién está en condiciones de ser seleccionado. En ningún caso el empleador se encontrará obligado a realizar tales contrataciones por un tiempo mínimo. La duración de las mismas estará de acuerdo a las necesidades hoteleras provocadas por el evento que motiva la contratación, valoradas a solo juicio del empleador.

INC. c) Cuando el empleador decidiera ocupar como extra al personal de su propio establecimiento que se haya desempeñado como personal temporario en el ciclo inmediato anterior, éste último deberá ser considerado como extra hasta el período de notificación de la temporada siguiente. El empleador deberá garantizar en forma continua o discontinua treinta (30) días de trabajo

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

a este personal incorporándolo los fines de semana largo, los feriados nacionales, las vacaciones de invierno etc.

INC. d) CAMBIOS DE TAREAS TEMPORADA VERANIEGA O INVIERNO:

A la finalización de la temporada, los Establecimientos podrán adaptar al personal permanente de acuerdo a las necesidades del Establecimiento y las características de trabajo o modalidad imperantes durante el receso de temporada, siempre que ello no signifique menoscabo material y/o moral del trabajador.

ARTICULO 7° - NOTIFICACIÓN CESE TEMPORADA: Todo el personal temporario será notificado con diez (10) días de anticipación de la finalización de las tareas temporarias.

INC. a) Cuando se proceda a liquidar el cese se liquidará el S.A.C., Vacaciones proporcionales y todo los haberes correspondientes.

INC. b) Las liquidaciones mencionadas en el inciso anterior se calcularán sobre la mayor remuneración devengada en el período trabajado, incluidos todos los haberes habituales y normales, tales como antigüedad, presentismo y toda otra remuneración accesorio estipulada en este Convenio.

INC. c) A todo personal que deba concurrir a establecimientos secundarios o universitarios, para la iniciación del año lectivo correspondiente, antes de la finalización del ciclo temporario, se le concederá permiso sin goce de sueldo considerándosele como si hubiera finalizado su temporada, aunque no tuviere cumplimentado el lapso de tiempo estipulado como mínimo.

INC d) En todos los casos que las remuneraciones de los trabajadores sufran mora, y no se paguen en los términos fijados y establecidos en los artículos 128° y 137° de la Ley de Contrato de Trabajo, tales como haberes, horas extras, puntualidad, francos y toda otra remuneración, éstas serán abonadas de acuerdo al valor monetario del salario del mes en que se produce su otorgamiento y/o pago. En el caso de hoteles concesionados, los atrasos en los pagos sufrirán una multa de pesos cinco (\$ 5) para cada trabajador, por cada día de atraso.

ARTÍCULO 8°- SERVICIOS ESPECIALES EN EPOCA DE INVIERNO: Los establecimientos que en época de invierno utilicen los servicios de las instalaciones de los hoteles para efectuar Congresos, Lunchs, Fiestas, u otros, con explotación directa de la institución empleadora, deberán dar preferencia a los trabajadores con relación de dependencia en ellos, dejando



expresamente aclarado que en el caso de los establecimientos concesionados se deberán afectar a los trabajadores en relación de dependencia en primer orden.

ARTÍCULO 9° - TRASLADO DE TEMPORARIOS: A todo trabajador temporario que por la índole del trabajo en cada ciclo de relación laboral discontinua se tenga que desplazar a distintas zonas del País, a efectos de prestar servicios en hoteles de temporada estival y/o invernal, bajo la misma relación laboral, aunque en hoteles diferentes, se le deberá tener en cuenta el tiempo trabajado en los mismos, a efectos de la suma de los distintos períodos en el año calendario, para la aplicación de los beneficios correspondientes, en los que se tenga en cuenta la antigüedad del trabajador.

ARTÍCULO 10° - FONDO DE EMPLEO: En todos los casos en que se necesite personal, este deberá ser requerido en la UTEDYC. Si las condiciones de este personal no satisfacen, el empleador lo podrá convocar de afuera.-

ARTÍCULO 11° - TRABAJADORES DE TEMPORADA. VACANTES: Si se produjeran vacantes del personal permanente de los establecimientos hoteleros, se tendría en cuenta para llenar la vacante en primer lugar; al personal temporario de la misma función y categoría que reúna las condiciones de capacidad, idoneidad y competencia evaluadas por el empleador.

Si no hubiera personas que a juicio del empleador satisfagan debidamente los principios señalados, la selección se podrá extender a candidatos externos.

ARTÍCULO 12° - TRABAJADORES EN CONDICIONES DE JUBILARSE: El empleador podrá preavisar al trabajador, sin responsabilidad indemnizatoria, cuando éste pueda obtener el máximo de haber previsional, de acuerdo a la Ley 21.659, modificatoria del Art. 252 de la L.C.T. En este supuesto, el empleador deberá poner a disposición del trabajador toda la documentación necesaria para que el trabajador pueda tramitar su jubilación,

ARTÍCULO 13° - CERTIFICADO DE TRABAJO: El empleador dador de trabajo o equivalente, deberá entregar a los trabajadores, una vez cesados en su relación laboral por renuncia y/o ruptura del contrato, el certificado de trabajo donde conste las obligaciones contractuales conteniendo la calificación profesional obtenida en el/los puesto/s de trabajo, indicaciones de los aportes correspondientes a seguridad social, tiempo de prestación de servicios y toda otra constancia que haga a la relación laboral del trabajador,



en los términos del art. 80 de la LCT, y la Ley 24576. Asimismo deberá entregar toda la documentación necesaria para que el trabajador tramite el fondo de desempleo, cuando correspondiere, en un plazo no mayor de 30 (treinta) días hábiles.

CAPITULO IV

ARTÍCULO 14° - CATEGORIAS PROFESIONALES y FUNCIONES:

La obligación genérica de todo trabajador es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional. En situaciones transitorias prestarán la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la organización, aunque no sean específicamente de su categoría o función y no implique menoscabo moral o material. Tales tareas o servicios se adecuarán a la modalidad de cada zona, o a la importancia y organización del establecimiento y fundamentalmente al principio incorporado al art. 62 t.o. de la L.C.T., 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 L.C.T., de los estatutos profesionales o de esta Convención Colectiva, apreciados con el criterio de colaboración y solidaridad recíprocas, dirigidos a seguir prestando el buen servicio.

Todo lo aquí dispuesto y convenido lo será sin perjuicio de lo dispuesto por el art. 67 t.o. de la L.C.T., sus similares y concordantes.

INC. b) CATEGORÍAS PROFESIONALES

Categoría "A" 1: Jefe de Cocina, Jefe de Brigada, Conserje, Maitre, Gobernanta. Estas funciones estarán sujetas a acuerdos convencionales.

Categoría "A" 2: Jefe de Partida, Cocinero, Fiambrero, Parrillero, Grilladen, Jefe de Secciones,

Categoría "B": Comís de Cocina, Ayudantes de cocina, Administrativos,

Categoría "C": Oficiales de mantenimiento, Bañeros, Recepcionistas, Mozos, Camareras, Barman y Gambuceros.

Categoría "D": Auxiliares Administrativos, Cafeteros, Medio Oficial de Mantenimiento, Peón de Gambuza, Mozo Mostrador.

Categoría "E": Mucamas, Serenos, Porteros, Telefonista, Comís de Comedor y Confitería, Peón General y/o de Limpieza, Personal de lavaderos, Nursery, Lavacopas, Ascensoristas y Planchadoras.

Categoría "F": Cadetes y mensajeros.

INC. b) FUNCIONES

Cat. "A" 1

Jefe de Cocina y/o Jefe de Brigada: es el responsable del funcionamiento de la cocina y tiene a su cargo la confección del menú de toda la brigada de la cocina bajo su dirección, incluídas gambuzas y demás elementos para la cocina, debiendo realizar los pedidos de mercaderías y dirigir a los jefes de partidas, cocineros, fiambrosos, parrilleros y grilladen.

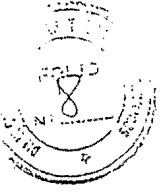
Conserje: El conserje colabora con el recepcionista y lo sustituye cuando es necesario. Es asimismo encargado de la correspondencia, pequeñas encomiendas y encargos especiales de los pasajeros. Proporciona a éstos, cada vez que le es solicitada información de cualquier índole y es depositario de las llaves de las habitaciones y/o departamentos: además lleva el registro de pasajeros y es responsable de todas las tareas del área. Es de su incumbencia la dirección del personal de portería, debiendo procurar que el mismo cumpla diligentemente sus funciones específicas. Es el encargado de efectuar la facturación.

Maitre: Es el jefe del salón, siendo de su incumbencia la dirección del personal, debiendo procurar que éstos cumplan diligentemente sus funciones específicas; es asimismo el encargado de distribuir los comensales en las distintas zonas del salón para su mejor atención, como así también el verificar el cumplimiento de las comandas por la cocina.

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

CAT. "A" 2

Jefe de Partida y/o Cocinero: Es el encargado de las distintas especialidades gastronómicas; la integración de las partidas está condicionada a las



especialidades que figuren en el menú y al número de plazas de cada establecimiento en determinadas especialidades gastronómicas.

Fiambbrero: Es el encargado de la elaboración de todos los platos fríos incluidos el Buffet Froid.

Parrillero y/o Grilladen: Es quien a su cargo los embutidos, achuras, carnes y pollos, etc., que salen de la parrilla y/o grill, respectivamente.

Jefe de Secciones: Es aquel que tiene a su cargo distintas áreas del establecimiento y supervisa al personal de esas secciones.

CAT."B"

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

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

Administrativo: Es el personal afectado a tareas tales como el control de ingresos y egresos, del personal contratado, liquidaciones de sueldos, pagos de dinero, control de las remuneraciones y toda otra tarea específica de esta sección.

CAT."C"

Bañero: Es el trabajador responsable del control y custodia del natatorio, conforme las modalidades propias de dicha actividad.

Recepcionistas: Es de su responsabilidad tomar reservas de habitaciones, llevar el control de habitaciones vacías y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, mantener informado a otros sectores del establecimiento sobre el movimiento de huéspedes. Efectuar la facturación. Actuar bajo la supervisión del jefe de recepción o del principal, realizando las tareas conforme a lo detallado para el sector.

Mozó y/o Camarera: Es de su incumbencia la preparación de la llamada "Mise en Place" o de su lugar de trabajo, donde atiende al público en el servicio de comedores y bebidas.

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

Gambucero: Es el encargado de la gambuza, tiene a su cargo el control de la entrada y salida de mercaderías. La gambuza es la sección que distribuye la mercadería del consumo diario.

Oficial de mantenimiento: Es el personal que desarrolla los oficios teórica y prácticamente en la estructura edilicia de los hoteles, campos de recreo, etc.

CAT."D"

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

Peón de Gambuza: Esta a cargo del gambucero y su tarea es el traslado de mercaderías del sector y realización de todas la tareas que se encuentren específicamente asignadas para el sector.

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

Medio Oficial de Mantenimiento: es el personal de apoyo en la realización de las tareas edilicias.

CAT."E"

Mucama: Es la responsable de la limpieza, servicio y atención de las habitaciones y/o departamentos como así también del sector a su cargo, atenderá un máximo de trece habitaciones y hasta treinta y ocho camas y/o seis departamento y hasta treinta y seis camas con sus respectivos baños. Se entiende que el tope máximo de habitaciones o departamentos se refiere a ocupados o desocupados en cada sector, también la limpieza del palier.

Personal de Lavadero: Es el personal afectado a las maquinas de lavado y centrifugado, cuando deban mover pesos mayores a quince kilogramos se deberá incorporar una persona del sexo masculino para el manipuleo de estos bultos



Peón General y/o de Limpieza: Realiza todas las tareas generales de limpieza y movimientos de muebles, artefactos y bultos, de los establecimientos.

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

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

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

CAT. "F"

Cadetes y mensajeros.

Todas las funciones aquí enumeradas no poseen un carácter restrictivo, sino que se encuentran enunciadas para una mejor comprensión.

ARTÍCULO 15: -MULTIFUNCIÓN.

Las categorías profesionales comprendidas en el presente convenio, o que se incorporen posteriormente, no deberán interpretarse como estrictamente restringidas, en el número de personal, en la cantidad de tareas a realizar o en lo funcional, a las definiciones y cantidades que en cada caso se expresa. Las mismas deberán complementarse con los principios de multifunción y flexibilidad funcional para el logro de una mayor eficiencia y productividad.

Asimismo, atendiendo la necesidad futura de sus clientes y/o proceso de organización interna, el empleador podrá considerar la creación de otras funciones respetando los niveles de capacitación del personal.

La multifuncionabilidad se define como la aptitud del trabajador para desempeñar en forma concurrente, simultánea o alternada, todo los oficios o funciones para los que hubiera sido debidamente capacitado por la empresa o correspondan a un puesto de trabajo. La asignación de tareas en tales condiciones podrá comprender trabajos complementarios y suplementarios necesarios para iniciar, proseguir, o completar el trabajo asignado y en atención a la finalidad de eficiencia operativa dentro de cada establecimiento. En todos los casos, los trabajos complementarios o suplementarios serán definidos en términos de la afinidad de los conocimientos requeridos y similar nivel de complejidad.-

En tal sentido se fomentará la máxima coordinación y cooperación en el



cumplimiento de las tareas, permitiendo el desarrollo de la creatividad del trabajador, y teniendo en cuenta sus aportes como una forma de lograr un mejoramiento continuo de los distintos procesos en la empresa.

Los trabajadores involucrados en el presente Convenio observarán en el cumplimiento de sus tareas el principio de multifunción debiendo realizar todas aquellas tareas principales o accesorias, complementarias, técnicas y/o administrativas que se le encomienden o indiquen como necesarias para garantizar una eficiente prestación del servicio, de forma tal que los trabajos se cumplan de acuerdo a lo programado por el hotel. Como requisito necesario para la operatividad de esta cláusula, se exige que los trabajadores reciban la capacitación correspondiente de parte de la empleadora.

El empleador en uso de sus facultades de organización y dirección, y para resolver problemas puntuales o excepcionales o extraordinarios derivados del servicio, podrá asignar tareas a un trabajador a efectos de cumplir con los objetivos de eficiencia en la atención del cliente, y en concordancia con los principios de este artículo.

En el supuesto que el trabajador considere menoscabados sus derechos, podrá realizar las peticiones a las que se considere con derecho, sin perjuicio del cumplimiento de las tareas o funciones que se le hayan encomendado.

CAPITULO V

ARTÍCULO 16 -JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO SEMANAL: Serán días de trabajo de lunes a domingo, de acuerdo al régimen especial vigente. El empleador, cuando las necesidades de una correcta prestación de los servicios lo demande, comunicará con 48 horas de anticipación a sus empleados los programas y horarios establecidos, cuando las jornadas fueran diferentes a las habituales, salvo en los casos excepcionales y no programados.

Inc. a) Siendo la Jornada laboral de y hasta 8 hs, y con el propósito de preservar y en su caso incrementar el nivel de empleo, contemplando aquellas situaciones de discontinuidad en la actividad hotelera, o fluctuaciones económicas que puedan generar inestabilidad y la inquietud social, y con el fin de optimizar los recursos disponibles, procurando el mantenimiento de tarifas competitivas que permitan preservar las fuentes de trabajo, se fija una jornada de trabajo flexible, que podrá ser aumentada o disminuida en forma diaria a condición de que la jornada mensual se mantenga inalterable, comenzando cada mes calendario un nuevo ciclo.

En consecuencia las eventuales reducciones pueden ser compensadas con jornadas mayores, respetando lo que dispone la legislación vigente en materia de duración del trabajo y descanso.

El pago de horas extras se efectuará en el mes que ellas se trabajen cuando no haya débito de horas por parte de los empleados.

Esta jornada no podrá exceder el promedio mensual de la actual jornada de trabajo ya sea completa o reducida.

Las compensaciones entre los débitos y los créditos horarios derivados de la jornada aquí pactada, que corresponda realizar en cada caso, se efectuaran en forma mensual para el personal permanente y dentro de la temporada para el personal temporario. Pasado dicho lapso, las horas que el trabajador haya realizado en exceso de la jornada mensual, se abonarán como horas extras, sin que les pueda ser exigida la realización de aquellas horas que por decisión empresaria, hayan sido efectuada por debajo de la jornada mensual.

Esta flexibilidad se aplicará respetando las jornadas de trabajo mensual establecida en el presente convenio .-

Se observarán en todos los casos las normas previstas por el orden público laboral en cuanto a la duración del trabajo y los descansos, contemplándose la posibilidad de compensar eventuales reducciones de la jornada con prestaciones de mayor duración y de carácter ordinario, sin que las mismas generen recargos y pagos de ninguna naturaleza mientras no se supere la jornada mensual.

Inc. b) A cada trabajador le corresponderá, un día y medio de descanso dentro de la semana de trabajo. Asimismo, cuando las razones del servicio lo aconsejen, el empleador podrá establecer en el ejercicio de su poder de organización y dirección, una distribución de los horarios de manera tal que a lo largo de dos semanas de trabajo, el trabajador preste servicios en una semana, durante cinco días y en otra durante seis días gozando, un descanso de 24 horas la primer semana y de 48 horas la segunda. En todos los casos se respetará un descanso, entre jornadas, de 12 horas.

Inc. c) Los días que se fijen como descanso hebdomadario podrán ser alterados por razones de servicio, a condición que se notifique tal decisión al trabajador con una antelación de 24 horas, y se le otorgue, cuando corresponda, el correspondiente descanso compensatorio dentro del periodo fijado como temporario. Y en el caso del trabajador permanente dentro del termino de treinta días. Esta antelación no será tenida en cuenta ante casos excepcionales y no programados.

ARTÍCULO 17° -TRABAJO NOCTURNO: Cuando el trabajo se realice íntegramente en horario nocturno, este no podrá exceder de siete horas,

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

13

entendiéndose que estas se cumplen entre las veintiuna y las seis horas del día siguiente. Cuando se alternen horas nocturnas con diurnas, aquellas se reducirán en ocho minutos, ó en su defecto se abonará el exceso como hora extra.

CAPITULO VI

ARTÍCULO 18° - DE LA LICENCIA ANUAL ORDINARIA:

Inc. a) El personal permanente gozará de la licencia anual ordinaria prevista en la Ley de Contrato de Trabajo.

Inc. b) El personal temporario gozará de la licencia prevista en el artículo 153 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para el personal que a la firma del presente convenio se encuentre en relación de dependencia, ya sea como permanente o temporario, el régimen de licencia anual ordinaria será el establecido en el convenio colectivo de trabajo 183/92, es decir: para el personal permanente la prevista en la LCT., más un (1) día cada dos (2) años de antigüedad; y para el personal temporario la prevista en el art. 153 de la LCT., más un (1) día cada dos (2) temporadas, sean éstas consecutivas o alternadas.

ARTICULO 19° - REGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES:

INC. a) Por fallecimiento de Cónyuge, o de la persona que estuviera unido en aparente matrimonio, de acuerdo al Art. 248°, Apartados 1 y 2 de la L.C.T., de hijos o padres 4 días corridos, para el caso que el fallecimiento ocurriera en el exterior, y el trabajador deba trasladarse, cinco días, acreditando esto con la documentación respectiva.

INC. b) Por fallecimiento de hermanos, 2(dos) días.

INC. c) Por matrimonio, 12(doce) días corridos, pudiendo el trabajador, en este caso y a su pedido, anexas su Licencia Anual Ordinaria a la cantidad de días estipulados en este artículo.

INC. d) Por nacimiento de hijos, dos días.

INC. e) Por rendir examen, 2 días corridos, con un máximo de 10 días por año calendario en la enseñanza media, técnica y terciaria; debiendo el trabajador presentar al empleador debida constancia de la Institución o Mesa Examinadora

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the top, several smaller initials, and a signature at the bottom.

ARTÍCULO 20°-BENEFICIO POR ADOPCION: La mujer trabajadora que adoptare un menor mediante la adopción plena, gozará de 60 días de Licencia. El periodo de Licencia comenzará desde el momento en que obtenga la adopción plena.

ARTÍCULO 21°-REGIMEN DE LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.

CON GOCE DE SUELDO:

INC. a) 10 días por año en caso de enfermedad grave del cónyuge, hijos y/o padres a su exclusivo cargo y que convivan con él debidamente comprobado.

INC. b) A los dadores de sangre, los días de su cometido, acreditando tal hecho con la certificación respectiva.

INC. c) Por mudanza, un día.

SIN GOCE DE SUELDO:

INC. d) Hasta 20 días por año después del plazo previsto en el inc.a) de este artículo, para las personas mencionadas en dicha disposición.

INC. e) Hasta 30 días por año, cuando el trabajador tenga una antigüedad de hasta cinco años y de 90 días continuos cuando sea mayor de cinco años. Las mismas se concederán a pedido del trabajador y cuando sean plenamente justificadas y no afecte el normal desenvolvimiento del servicio.

ARTÍCULO 22°-DE LOS FERIADOS OBLIGATORIOS Y DIAS NO LABORABLES: En los feriados nacionales rigen las normas sobre descanso dominical, y en los no laborables lo dispuesto en el Art. 167° de la L.C.T. Para el caso que el trabajador debiera realizar tareas en los feriados nacionales, se atenderá a lo establecido en el Art. 166° apartado 2° de la L.C.T. Y si ese fuera el día de descanso semanal del trabajador, además de la compensación salarial, se le otorgara un descanso compensatorio de la misma duración en la semana subsiguiente.

ARTÍCULO 23°-DIA DEL TRABAJADOR DE UTEDYC: El día 5 de febrero de cada año, declarado como el día del trabajador del gremio, corresponderá adjudicarlo como día de descanso, o en su defecto se deberá abonar, teniendo en cuenta las características de feriado nacional. Cuando este coincida con el día de descanso semanal del trabajador le corresponderá el compensatorio el primer día hábil de la semana subsiguiente.

[Handwritten signatures and marks on the right margin]

ARTICULO 24°-ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES: Se regirá por las previsiones de la Legislación laboral vigente.

CAPITULO VII

ARTÍCULO 25°-BONIFICACION POR ANTIGUEDAD:

INC. a) Todos los trabajadores recibirán una bonificación del 2 % de la Categoría "C", por cada año de antigüedad.

INC. b) Los trabajadores de temporada recibirán la misma cantidad, considerándose año de antigüedad, dos temporadas continuas o alternadas a este solo efecto.

ARTICULO 26°-SUBSIDIO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR: Todo personal incluido en el presente convenio, tendrá derecho a una asignación por fallecimiento de cónyuge, padres e hijos; del 50 % (cincuenta por ciento) del sueldo básico correspondiente a la categoría "C".

Cuando ambos cónyuges trabajen en el mismo establecimiento y cuando se trate de hijos fallecidos, solo uno de ellos cobrará el beneficio establecido. Cuando sean los padres los fallecidos, solamente cobrará la asignación los hijos que demuestren tenerlos a su cargo.

ARTÍCULO 27°-PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA:

INC. a) Todos los trabajadores que durante el mes acrediten puntualidad y asistencia perfecta, se les asignará una bonificación del 15 % del básico de la Categoría "C".

Los trabajadores tendrán una tolerancia de dos llegadas tardes por mes, con un tiempo de quince minutos de atraso, y con un máximo de seis por año calendario.

Los trabajadores temporarios, tendrán como tolerancia una llegada tarde por mes con un tiempo de quince minutos, y un máximo de tres por temporada de trabajo.

Cuando el trabajador ingrese después del primer día del mes correspondiente a su contratación o egrese antes del último día del mes respectivo, la puntualidad se abonará en proporción a los días realmente trabajados.

INC. b) las bonificaciones de puntualidad y asistencia no se pierden cuando el trabajador justificara las ausencias por las prescripciones establecidas

en los siguientes artículos 18°) vacaciones, 19°) Inc. a),b),c),d) y e) y además por los motivos de inasistencias enunciadas en el Art. 21°) en los Inc. a y b), como también las ausencias justificadas de acuerdo al Art.24°) del presente convenio.

ARTÍCULO 28°-BONIFICACION PRODUCCIÓN: Se establece una bonificación del 12% del básico de la categoría "C" para el personal de Lenceras que trabajen en las maquinas de coser, para el personal de lavadero que se desempeña en maquinas de lavar ropa, centrifuga, etc y al personal técnico y de oficio que se desempeñen como oficial y/o medio oficial.

ARTÍCULO 29°-BONIFICACIÓN POR ESPECIALIZACIÓN:

INC. a) Al personal técnico con título habilitante, a aquellos que deban liquidar sueldos y jornales, como así también al que utilice máquinas de computación y/o contabilidad se le abonará una bonificación del 15 % del básico de la categoría "C" por mes.-

INC. b) Al personal que posea título secundario, terciario o superior, expedido por establecimientos de enseñanza oficial y/o reconocidos, se le abonará una bonificación del 15 % del básico de la categoría "C" por mes.-

ARTÍCULO 30°-BONIFICACIÓN SERVICIOS AL CLIENTE: Los empleados que dominen, fuera del castellano, otro idioma con certificación probatoria, así como también todo aquel que se desempeña como cajero tendrán una bonificación del 15 % del básico de la categoría "C" por mes.-

ARTÍCULO 31°-ADICIONALES HORARIO DISCONTINUO: Todo trabajador que realice sus tareas en horario discontinuo percibirá un adicional del 10 % de la categoría "C"

ARTTICULO 32°-ADICIONAL PERMANENCIA EN CATEGORIA: El personal que durante 5 años reviste en una misma escala de su categoría por no haber vacante en una superior del escalafón del presente convenio o por no poder la entidad por razones de operatividad otorgarle un puesto superior, percibirá un adicional por Permanencia en el Cargo del 6 % del básico de la categoría "C", hasta tanto sea promovido. Se liquidará mensualmente y a partir del primer mes correspondiente al sexto año de permanencia en el cargo.

A los trabajadores temporarios se le considerará año de antigüedad lo establecido en el Art.25° Inc. b).



[Handwritten signatures and initials on the right margin]

ARTÍCULO 33°-BONIFICACION MANUAL: Se establece una bonificación mensual del 4 % del básico de la categoría "C" para aquellos trabajadores que no percibieren ninguna de las bonificaciones establecidas en el presente convenio, comprendidas en los Artículos 28°,29°,30°,31°,32°.

ARTÍCULO 34°-BONIFICACION PLUS DE TEMPORADA: Todos los trabajadores efectivos y temporarios en servicio en los meses que abajo se mencionan, percibirán esta bonificación de acuerdo a lo siguiente:

Para todos los Establecimientos del País (excepto Buenos Aires y Río Hondo) en los meses de diciembre, enero, febrero y marzo el 20 % del sueldo básico de la categoría "C", y en abril el 12 % del sueldo básico de la categoría "C".

Para los Establecimientos ubicados en la Ciudad de Buenos Aires y Río Hondo, se abonara en los meses de junio, julio y agosto el 20 % del sueldo básico de la categoría "C" y en septiembre el 12 % del sueldo básico de la categoría "C".

ARTICULO 35°-ADICIONAL POR JUBILACION: Todo trabajador que se acoja al beneficio de la jubilación ordinaria y/o por incapacidad, y que tenga una antigüedad de uno a diez años continuos o alternados se hará acreedor a una bonificación al retirarse, de un sueldo equivalente a la mejor remuneración. De mas de diez años y hasta veinte, dos sueldos y de mas de veinte años de antigüedad el beneficio será de tres sueldos.

En todos los casos los servicios prestados por trabajadores temporarios, para el goce de este adicional, deberá conmutar un año de antigüedad de acuerdo a lo establecido en el Art.25° Inc. b).

Este adicional será abonado con la correspondiente liquidación final y serán acreedores a él quienes renuncien al empleo dentro de los 60 días de acordado el beneficio, perdiendo el derecho a percibirlo quienes se excedan de este plazo.

ARTÍCULO 36°-ADICIONAL POR ANTIGUEDAD: Cuando el trabajador cumpliere 25 años efectivos de servicio en la Entidad, se hará acreedor a este adicional por única vez. Se establece el importe en el equivalente a la remuneración normal, habitual y permanente de un mes de su categoría.

ARTICULO 37°-DERECHOS ADQUIRIDOS: En ningún caso los trabajadores en relación de dependencia a la firma del presente convenio; podrán sufrir rebajas salariales producto de estas nuevas formas de liquidaciones, si en algún caso se diera un error con respecto al presente el mismo será subsanado en un plazo no mayor de los treinta (30) días

[Handwritten signatures and initials on the right margin, including a large signature at the top and several smaller ones below.]



CAPITULO VIII

ARTÍCULO 38°-DE LAS SUSPENSIONES POR CAUSAS DISCIPLINARIAS:

El personal que no haya sido sancionado anteriormente no podrá ser suspendido sin amonestación previa, salvo que la falta mereciera una sanción mayor.

Ningún superior podrá reconvenir públicamente al personal.

CAPITULO IX

ARTÍCULO 39°-PROVISION DE ROPA DE TRABAJO: Los establecimientos proveerán anualmente, dos equipos de ropa adecuados a las tareas que cada trabajador realiza en el siguiente orden:

PERSONAL DE COMEDOR: Camareras, Mozos; Uniforme, Guardapolvos y/o Saco y Pantalón.

PERSONAL DE COCINA: Masculino; Saco o Camisa y Pantalón, Femenino; Guardapolvos.

PERSONAL DE PISOS: (Mucamas etc.) Guardapolvos y/o Sacos.

PERSONAL DE MANTENIMIENTO: Pantalón y Camisa, y cuando realicen tareas peligrosas o sobre pisos mojados, se les proveerá calzados adecuados.

PERSONAL DE RECEPCION Y CONSERJERIA: Femenino; Uniformes y/o Polleras y Sacos,

Masculino; Uniforme y/o Saco, Camisa, Pantalón y Corbata.

PERSONAL DE CONFITERIA: Saco, Camisa y Pantalón.

PERSONAL DE ROPERIA: Guardapolvo y/o Uniforme.

PERSONAL DE LAVADERO: Guardapolvo y Delantales y al personal que deba trabajar en las maquinas de lavado con agua y detergente y/o cloro, Guantes y Calzado adecuados para realizar esas tareas.

PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS: Masculino; Saco o Camisa y Pantalón, Femenino; Uniforme o guardapolvos.

PERSONAL DE GAMBUZA Y DEPOSITO: Pantalón, Camisa y Delantal.

PERSONAL DE VIGILANCIA: Uniformes adecuados con distintivos que los identifique.

PERSONAL ADMINISTRATIVO: Masculino; Pantalón y Camisa y/o Saco y Corbata, Femenino; Pollera, Blusa y Saco Uniforme.

En aquellos Establecimientos que exijan un determinado tipo de calzado, deberá ser provisto por la Entidad empleadora.

ARTÍCULO 40° - UTILES DE TRABAJO:

INC. a) Los Establecimientos suministran los útiles de trabajo necesarios para realizar las tareas del servicio que corresponda al mismo.

INC. b) Los trabajadores tendrán a su exclusivo cargo los útiles y herramientas proporcionadas, siendo responsables de su atención y cuidado.

INC. c) A los efectos enunciados en el inciso anterior, dichos útiles y herramientas podrán ser enumeradas y adjudicadas a los trabajadores, de acuerdo a las necesidades del servicio.

En caso de deterioro de aquellas, deberán ser reemplazadas por el Establecimiento. En aquellos casos que deban suministrar útiles y herramientas de uso general y/o especiales, su control de entrega y devolución se hará por intermedio de los respectivos depósitos, a los fines de salvaguardar la responsabilidad de los trabajadores ante pérdidas y/o extravíos.

ARTÍCULO 41° - ASIGNACIONES FAMILIARES: A los efectos de que los trabajadores en su ingreso, puedan presentar toda la documentación referida a las cargas de familia, a fin de percibir los montos de las mismas, se deberá requerir por medio de la Declaración Jurada todos los datos de su Declaración con los datos que fije el organismo competente devolviéndosele al trabajador, con la fecha de su presentación la constancia respectiva.

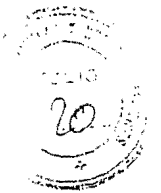
Cuando no se den cumplimiento a las normas establecidas, las partes se harán responsables de la mora producida, tanto por la falta de documentación, como por omisión del pago de los salarios familiares en tiempo útil y oportuno.

ARTÍCULO 42° CAPACITACION: Las partes acuerdan que la capacitación resultará un componente indispensable en la valorización del personal como factor estratégico preponderante de la actividad hotelera. El empleador podrá desarrollar una política de formación de recursos humanos orientada a cumplir con las exigencias de calidad del servicio al cliente y la optimización en el funcionamiento del hotel, propiciándose la formación multifuncional.

La planificación de esta materia se fundará en el estímulo permanente al esfuerzo individual dirigido a ampliar los conocimientos y habilidades adquiridas, pues la capacidad e idoneidad serán dos valores que garantizaran el crecimiento profesional y la apropiada composición del personal de los hoteles.

Entendida la capacitación como una necesidad y a la vez un derecho de los trabajadores, atento que la idoneidad constituye condición indispensable

[Handwritten signatures and scribbles on the right margin]



para el desempeño cada vez más eficiente de las funciones, lo que se traduce en un mejoramiento de la calidad de vida laboral de cada trabajador, el empleador asume el compromiso de implementar adecuadamente planes de capacitación.

La representación sindical tomara conocimiento de los distintos planes de capacitación y formación profesional, y propondrá acciones específicas en la materia, como así también proveerá personal de su bolsa de trabajo, al empleador, cuando este lo requiera, con la debida capacitación, los que serán evaluados por el mismo, antes de su aceptación.-

ARTÍCULO 43° - VIATICOS: El personal que fuera trasladado fuera de su lugar habitual de trabajo, por razones específicas de sus tareas, percibirá, contra la presentación de los comprobantes correspondientes, los gastos de traslado, movilidad y comida, efectivamente incurridos y siempre que de tales conceptos no se haga cargo o sean provistos por el empleador.

CAPITULO X

ARTÍCULO 44° - AUMENTOS DE SUELDO Y SALARIOS: En caso de modificarse las remuneraciones del presente convenio, en oportunidad de renovarse, o por acto que haga sus voces, y que se percibieran sueldos superiores al momento de su otorgamiento, se mantendrán las diferencias proporcionales que surjan a las convenidas, y de acuerdo a su categoría profesional, hasta que futuros ascensos de su categoría laboral los absorban.

ARTÍCULO 45° - DETERMINACIÓN DEL VALOR JORNAL O MENSUAL: A todos los trabajadores mensualizados y jornalizados, a los efectos de determinar las remuneraciones, indemnizaciones, horas extras, bonificaciones variables y toda otra suma accesorias, se tomarán como base para las respectivas liquidaciones 192 Hs. mensuales.

ARTÍCULOS 46° - COMIDA Y REFRIGERIO: En aquellos Establecimientos que tengan habilitados comedores y/o confiterías, deberán proveer comida y desayuno a todos los trabajadores, Siendo estas adecuadas y de buena calidad, entendiéndose por esto el mismo menú que toman los pasajeros. El tiempo para la consumición de éstos, será dentro de la jornada normal de trabajo, para desayunar no menos de 10 minutos y para almorzar, no menos de 20 minutos.-

CAPITULO XI

ARTÍCULO 47°- CONDICIONES, LUGAR DE TRABAJO: Se habilitarán en todos los lugares de trabajo, baños para el personal femenino y masculino y

duchas con agua caliente y fría, como así también la habilitación de comodidades suficientes para el personal destinados a vestuarios provistos de cofres individuales, para el depósito de los efectos personales.

Igualmente se instalarán en los lugares de trabajo botiquines con todos los elementos necesarios, para efectuar los primeros auxilios.

Se adoptarán todas las medidas de seguridad en aquellas secciones donde se trabaje con máquinas que puedan ser peligrosas para la integridad física de los trabajadores, como calderas y/o las que se utilizan en los lavaderos y que implican una tarea de las denominadas riesgosas, debido a las emanaciones de vapor o que tengan poca ventilación realizándose las tareas en lugares como subsuelos, donde estas se convierten en insalubres para los trabajadores.

Se admitirán inspecciones periódicas de la representación Gremial, a los efectos de verificar el cumplimiento de estas disposiciones.

ARTÍCULO 48°-REPRESENTACION GREMIAL: Las partes se sujetarán a las previsiones de la LEY DE ASOCIACIONES GREMIALES y sus reglamentaciones. En todos los Establecimientos se permitirá colocar, en lugares visibles, vitrinas o pizarras gremiales, para facilitar la publicidad, de las informaciones sindicales, para uso de la comisión interna del personal, no pudiendo utilizarse para otros fines que no sean los expuestos.

Los empleadores concederán permisos a los delegados y miembros del Sindicato cuando deban realizarse gestiones ante las autoridades administrativas del trabajo (Ministerio, Subsecretaria o Tribunales de Trabajo), por problemas laborales referidos al Establecimiento, cuando en forma fehaciente y anticipada la entidad gremial lo solicite.-

ARTÍCULO 49°-APORTE OBRA SOCIAL Y CUOTA SINDICAL: Los aportes con destino a la Obra Social y Sindical de los trabajadores, sean éstos afiliados o no, deberán ser remitidos a la OSPEDYC y UTEDYC, Alberti N° 646 y Urquiza N° 17, Capital Federal, respectivamente, dentro de los quince días de su retención acompañando las planillas correspondientes al descuento que individualmente se efectúa al trabajador.

ARTÍCULO 50°: Los empleadores, deberán remitir a la Seccional correspondiente de UTEDYC, la nómina de los trabajadores comprendidos, indicando: a)Nombre y Apellido, b)Documento de Identidad y Fecha de nacimiento, c)Nacionalidad, d)Si percibe Salario Familiar, e)Remuneraciones y Antigüedad, f) Monto de la contribución y del aporte, g)Caja de Previsión a la que aporta el empleador y su numero de inscripción. Esta información deberá ser íntegramente actualizada en el mes de junio de cada año. El empleador deberá comunicar mensualmente en oportunidad del depósito correspondiente todas las novedades surgidas, altas y bajas de su personal



de dependencia que se produzcan en el periodo a depositar y los aportes y contribuciones de cada uno de ellos.

ARTÍCULO 51°: Quienes cedan total o parcialmente a otros el Establecimiento o explotación habilitado a su nombre, o contraten o sub contraten, cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia del establecimiento, dentro o fuera de su ámbito, previstos en esta convención colectiva de trabajo, deberán exigir a sus contratistas o sub contratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social, y el cumplimiento del presente Convenio Colectivo de Trabajo.-

ARTÍCULO 52°-PRODUCTIVIDAD: Con el fin de coóperar en el aumento de la productividad y el mantenimiento de las fuentes de trabajo se implementan las siguientes acciones:

La UTEDYC se compromete durante la vigencia del presente convenio, a someter al arbitraje de la autoridad de aplicación las eventuales controversias que por cualquier motivo pudieran ocasionarse, a posterior de haberse tratado y discutido sin arribarse a un acuerdo.

Los Empleadores se comprometen a elaborar planes de capacitación e incorporación de tecnología como así también investigar y planificar los procesos de trabajo.


Ambas partes elaborarán, de común acuerdo, estrategias que permitan mejorar las condiciones de trabajo y las remuneraciones en base a mediciones de los tiempos y métodos de trabajo, políticas del personal, jornadas de trabajo, planificación y conservación de los Establecimientos.

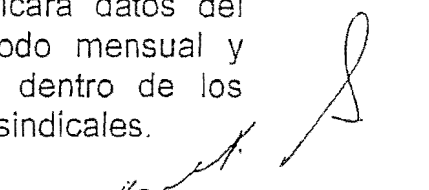
ARTÍCULO 53°-COMISION DE INTERPRETACION: Se constituirá una comisión de carácter permanente, compuesta de cuatro miembros designados de la siguiente forma: Dos por la parte obrera, dos por la parte empleadora. La misión de esta Comisión será la interpretación de todas aquellas cláusulas, que sean motivo de dudas, en cuanto a su aplicación por el presente convenio colectivo de trabajo y para la aplicación del personal en sus distintas calificaciones y/o especialidades, de acuerdo a las funciones profesionales de los trabajadores.

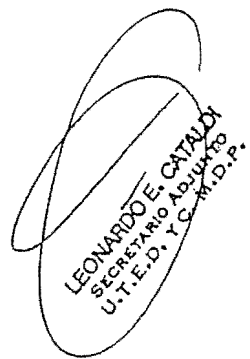
ARTICULO 54° -SEGURO DE SEPELIO Y CAPACITACION: Será a cargo de la empleadora el pago mensual de una contribución de un 3% del monto total de los haberes de los trabajadores sujeto a retención jubilatoria, con el objeto de destinar un 1% a la capacitación del personal y el 2% restante para la creación de un seguro de sepelio para cada trabajador y su grupo familiar primario. Dicha contribución se depositará en la cuenta que a tal efecto se

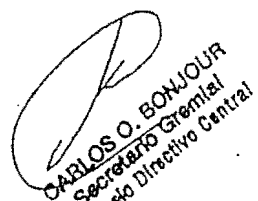
determinará y mediante una boleta que a nombre de UTEDYC, se proveerá. Esta boleta se acompañará de una planilla que especificará datos del empleador, del trabajador, monto de sus haberes, período mensual y porcentajes establecidos. El depósito deberá efectuarse dentro de los mismos plazos establecidos para el pago de las retenciones sindicales.

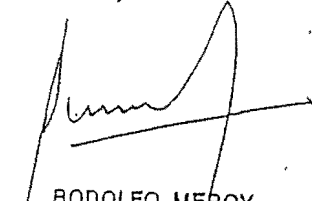

ROBERTO G. TAMACHO
SECRETARIO GENERAL
F. A. T. L. Y. F.

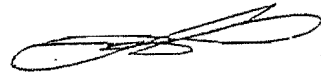

VICENTE N. RUGNA
Secretario de Turismo Social


DROSMAN S. VILA DOMÍNGUEZ
Secretario Gremial
U.T.E.D.Y.C. M.D.P.


LEONARDO E. CATALDI
SECRETARIO ADJUNTO
U.T.E.D.Y.C. M.D.P.


CARLOS O. BONJOUR
Secretario Gremial
Consejo Directivo Central


RODOLFO MEROY
SECRETARIO GENERAL NACIONAL
CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL


ENRIQUE O. FERNANDEZ
Sub-Secretario Gremial Nacional
CONSEJO DIRECTIVO CENTRAL