

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 360/03
ENTRE
UTEDyC y SINDICATO DE LUZ y FUERZA – CAPITAL FEDERAL

CAPÍTULO I

Art. 1° - Partes intervinientes.

Son partes intervinientes la Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles, por la representación que inviste de los Trabajadores, por una parte, y por la otra, el Sindicato de Luz y Fuerza – Capital Federal en su carácter de empleador.

Art. 2° - Ámbito de aplicación.

Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo serán aplicables a todas las actividades inherentes a los servicios que se presten en los Hoteles que son propiedad y/o explote el Sindicato de Luz y Fuerza – Capital Federal en todo el territorio de la República Argentina, con excepción de de Salta, Misiones, Mendoza y Barilóche.

Reserva sindical: La parte Sindical deja expresa constancia que el alcance territorial fijado por las partes en el presente convenio no implica una restricción respecto a las exclusiones mencionadas en este artículo, en la plena representación que ejerce la UTEDyC sobre toda la comunidad de trabajo.

Art. 3° - Vigencia.

El presente convenio tendrá una vigencia de 24 meses contados a partir del 1° de diciembre de 2002. Si al 30 de noviembre del año 2004 no se hubiera acordado la convención que la sustituya, a partir del día siguiente, esta Convención Colectiva de Trabajo seguirá rigiendo aún después de su vencimiento hasta tanto se suscriba una nueva. No obstante cualquiera de las partes queda facultada para convocar a la otra con el objeto de adecuar alguna de las cláusulas si se produjeran hechos o acontecimientos que alteraran sustancial y extraordinariamente lo aquí acordado.

Quedan sin efecto, nulos y sin valor, toda normativa laboral emergente de convenios colectivos anteriores, actas celebradas con anterioridad, resoluciones, disposiciones, prácticas y/o costumbres anteriormente vigentes que no estén expresamente contempladas en el presente.

Notas:

1. Mediante Acta acuerdo de fecha 23 de octubre de 2006 se prorroga la vigencia del presente convenio hasta el 31 de julio de 2008.
2. Mediante Acta acuerdo de fecha 10 de junio de 2008 se prorroga la vigencia del presente convenio hasta el 31 de julio de 2009.
3. Si a esa fecha no se hubiera acordado la convención que la sustituya, a partir del día siguiente, esta Convención Colectiva de Trabajo seguirá rigiendo aún después de su vencimiento hasta tanto se suscriba una nueva.

Art. 4° - Personal comprendido.

Este convenio será de aplicación para el personal que preste servicios en los hoteles mencionados en el artículo 2°, quedando excluido el Administrador y/o Gerente de cada establecimiento.

Art.5° - Objetivos comunes.

Constituye un objetivo compartido por ambas partes que la actividad hotelera desarrollada por el Sindicato de Luz y Fuerza – Capital Federal satisfaga con eficiencia, calidad y productividad los requisitos propios del servicio que debe brindar adaptándose a las nuevas técnicas que permitan el desarrollo del turismo social y comercial en óptimas condiciones de competitividad.

Por ello las partes coinciden en la necesidad del Sindicato empleador de diagramar un sistema de organización del trabajo que garantice la mayor eficiencia operativa, con costos

decrecientes y la continua mejora de la atención al turista, fomentando el desarrollo personal y laboral de los trabajadores.

En consecuencia ambas partes se comprometen a mantener la paz social como base de la relación laboral y a aprovechar los más modernos instrumentos de trabajo y de gestión que incrementen la productividad manteniendo la mayor operatividad y eficiencia en los servicios que faciliten el desarrollo profesional de los Trabajadores.

Art.6° - Principios básicos del Trabajo.

Las partes sostienen como principios básicos del trabajo:

- 1) El Sindicato de Luz y Fuerza – Capital Federal se obliga a tomar las medidas que tiendan a proteger la salud psicofísica de los trabajadores comprendidos en el presente convenio tanto en lo personal como en los procedimientos que se utilicen para la realización de las tareas.
- 2) Los trabajadores se obligan a cumplir idónea y diligentemente con todas las responsabilidades surgidas de la relación laboral y a prestar especial colaboración cuando las circunstancias así lo requieran y a acatar las instrucciones impartidas por sus superiores y a cumplir fiel y diligentemente las tareas asignadas, respetando durante el desarrollo de las mismas la mejor predisposición hacia los turistas y al público en general.

Art.7°- Compatibilidad.

Queda expresamente prohibido realizar, inclusive fuera del horario de trabajo, cualquier tipo de tarea de carácter temporario o permanente de asesoramiento a proveedores o contratistas del Sindicato de Luz y Fuerza – Capital Federal.

Lo expuesto precedentemente, no impide que el trabajador fuera de su horario de trabajo realice otras tareas u ocupaciones ajenas al Sindicato empleador.

Art. 8°- Estabilidad.

El Sindicato de Luz y Fuerza – Capital Federal reconoce al conjunto de los trabajadores el derecho a un tratamiento equitativo y justo dentro del marco laboral que se acuerda en el presente convenio y por lo tanto no podrá hacer discriminaciones ni disponer la cesantía de un trabajador por razones políticas, gremiales, religiosas, de raza y/o sexo.

CAPÍTULO II

Art. 9°- Modalidades de contratación.

Las partes acuerdan en 3 (tres) meses el plazo del período de prueba para la celebración de contratos de trabajo por tiempo indeterminado, durante el período de temporada no regirá el período de prueba.

Art. 10°. Fondo de empleo.

Cuando necesite personal, el Sindicato de Luz y Fuerza – Capital Federal lo requerirá preferentemente en la UTEDyC, que a la vez se compromete a remitir nómina anual de las personas que hayan sido capacitadas en su Organización, con el fin de mantener actualizada una base de datos a efectos de incluirlos en su listado de postulantes.

Art.11° - Clasificación del Personal.

El personal comprendido en el presente convenio será clasificado en PERMANENTE, TEMPORARIO y EXTRA de acuerdo a lo siguiente:

- a) Personal Permanente: Se considerará tal al que realice su trabajo en los términos de los artículos 90 y 91 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- b) Personal Temporario: Revistará como tal el personal de zona Atlántica y Córdoba que desarrolle tareas dentro del período comprendido entre el 01 de diciembre y el 31 de marzo del año siguiente y del 01 de junio al 30 de septiembre para el resto del País. La duración del Contrato de Temporada será de noventa días corridos, estando obligado el empleador a realizar el llamado por orden de antigüedad y por sector, no aplicándose este criterio cuando se proceda a la desafectación una vez cumplido el plazo de 90 días corridos.
- c) Personal Extra: Se denomina así al personal contratado para prestar servicios extraordinarios y transitorios tales como encuentros y/o reuniones sociales, actividades especiales, congresos y/o fiestas por uno o más días. La relación laboral con este personal se extingue al concluir la demanda que lo hubiera originado y puede o no ser convocado en otras ocasiones similares.

Art. 12°- Condiciones generales de trabajo.

El personal que ingresare en cualquier categoría establecida en el presente convenio, una vez finalizado el período de prueba, gozará de la relación laboral por tiempo indeterminado, a excepción de los trabajadores que revisten como personal clasificado como extra.

- a) El Personal Temporal podrá ser convocado como Extra, adquiriendo tal carácter, hasta el día anterior al que se le haya notificado el inicio de su temporada y desde el día posterior a la finalización de la misma. En estos casos no se tendrá en cuenta ningún orden para la convocatoria con posterioridad al llamado garantizado en el inc. B del art. 11°. El Sindicato empleador requerirá los servicios del personal que considere necesario para cada evento atendiendo los perfiles adecuados a los servicios que en cada uno de ellos deba brindar.
- b) El Sindicato empleador podrá, a la finalización de cada temporada, cambiar las tareas de los Trabajadores de Planta Permanente de acuerdo a las necesidades del establecimiento, siempre que ello no signifique un grave perjuicio material y/o moral al trabajador, manteniendo la obligación de que cuando este funcione en forma plena, ocupará a los mismos en sus puestos habituales.

Art. 13°. Multifuncionalidad.

Los trabajadores están obligados a brindar su prestación laboral con multifuncionalidad, debiendo cumplir con todas aquellas tareas que se indiquen o resulten necesarias para finalizar o no interrumpir el trabajo. Se entiende por multifuncionalidad el desempeño de todas las funciones que correspondan al puesto, así como la realización de toda otra tarea o función, que resulte necesaria para completar el trabajo asignado, en forma tal que un mismo trabajador pueda darle cumplimiento o término sin la colaboración de otro.

El trabajador se encuentra obligado a prestar servicio con el mayor grado de colaboración acorde a su función. Podrá requerírsele el desarrollo de tareas que no sean las específicas, siempre que el requerimiento lo sea por cuestiones de servicio y en tareas afines.

Art.14°. Inicio de Temporada.

El empleador convocará a los trabajadores Temporarios a reanudar el vínculo laboral dentro de las fechas establecidas para cada zona por medio fehaciente con una anticipación mínima de 15 (quince) días corridos al inicio de la temporada. Para ello los trabajadores deberán a la finalización de cada ciclo confeccionar una declaración jurada de identidad y domicilio. En caso de modificarse los datos durante el receso, deberán ser comunicados fehacientemente al domicilio del Sindicato empleador.

El trabajador deberá manifestar su decisión de continuar o no la relación laboral dentro del plazo de 5 (cinco) días de notificado, también en forma fehaciente. Si el trabajador no contestara afirmativamente en ese plazo al requerimiento del empleador, éste quedará liberado de la contratación y extinguido el vínculo laboral sin mediar comunicación alguna.

Art. 15°. Notificación cese de temporada.

- a) El Trabajador Temporal será notificado con 10 (diez) días de anticipación de la finalización de sus tareas temporarias. Ello se hará mediante nota dirigida al trabajador que deberá acusar recibo de la misma.
- b) Dentro de las 72 horas del cese el empleador abonará la liquidación final de temporada que incluirá el SAC proporcional, vacaciones no gozadas, SAC de vacaciones no gozadas y los haberes que correspondan.
- c) A todo el personal que deba concurrir a establecimientos educativos, oficiales o incorporados a la enseñanza oficial, y que deba iniciar su ciclo lectivo antes de la finalización de su temporada, previa acreditación, se le concederá permiso sin goce de sueldo, considerando ese momento como finalización de temporada. Para hacer uso de este derecho deberá solicitar el permiso sin goce de sueldo con 10 (diez) días de anticipación a la fecha en que debe dejar de prestar servicios.

Art. 16° - JORNADA DE TRABAJO

- a) Serán días de trabajo de Lunes a Domingo, de acuerdo al régimen especial vigente.
- b) El empleador, cuando las necesidades de una correcta prestación de los servicios lo demande, comunicará fehacientemente con una anticipación de 72 horas a sus empleados los programas y horarios establecidos, cuando las jornadas fueran diferentes a las habituales.
- c) Banco de horas.

Con el propósito de preservar y en su caso de 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 que permitan preservar las fuentes de trabajo, se fija una jornada de trabajo flexible, que podrá ser aumentada o disminuida, en períodos de tres días, a condición de que la jornada mensual se mantenga inalterable, comenzando cada treinta días un nuevo ciclo.

En consecuencia las eventuales reducciones pueden ser compensadas con jornadas mayores, de no más de doce horas de duración de trabajo cada una.

El pago de horas extras se efectuará cuando en el período mensual (de treinta días) se supere la cantidad de 192 horas trabajadas, sin débitos de horas por parte de los empleados.

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

Esta flexibilidad se aplicará respetando las jornadas de trabajo establecidas 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. En todos los casos se respetará un descanso, entre jornadas, de doce horas.

- d) 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 48 horas la 1er semana y de 24 horas la 2da. Para el primer caso el descanso continuado que comenzará al finalizar la jornada laboral, abarcará los dos días inmediatos posteriores y hasta el inicio de la jornada laboral siguiente, y por el segundo el franco abarcará desde la finalización de su jornada laboral, las 24 horas del día siguiente y hasta el inicio de su jornada laboral.
- e) Los días que se fijan como descanso semanal podrán ser alterados por razones de servicio, a condición que se notifique tal decisión al trabajador con una antelación de 48 horas, y se le otorgue dentro de los treinta días, el correspondiente descanso compensatorio.
- f) Horas extraordinarias.
El valor de la hora extraordinaria será calculado dividiendo la remuneración mensual (entendiéndose por ésta la suma de todos los conceptos, normales y habituales) que perciba el trabajador por 192.
- g) Descanso compensatorio.
Cuando el trabajador se haga acreedor del descanso compensatorio previsto en el inciso e) de este artículo percibirá el pago de un día más de su remuneración mensual (entendida tal como lo determina el inciso anterior) dividiendo esta por 25.

Art. 17°- Trabajo Nocturno.

Cuando el trabajo se realice en horario nocturno, éste no podrá exceder de 7 horas, entendiéndose que estas se cumplen entre las 21 y las 6 horas del día siguiente. Cuando se alternen horas nocturnas con diurnas, aquellas se reducirán en 8 minutos, o en su defecto se abonará el exceso como tiempo suplementario.

CAPÍTULO III

Artículo 18°. Licencia anual ordinaria.

- a) Personal de Planta Permanente.

1. La duración de las vacaciones para este personal será la siguiente:

Trabajadores con menos de cinco años de antigüedad: 14 días corridos.

Trabajadores con cinco años de antigüedad y que no excedan los diez años: 21 días corridos.

Trabajadores con diez años de antigüedad y que no excedan los veinte años: 28 días corridos.

Trabajadores cuya antigüedad fuera superior a 20 años: 35 días corridos.

2. Para tener derecho al goce íntegro de las vacaciones, el trabajador deberá haber prestado servicios como mínimo la mitad de los días hábiles del año. Se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera prestar normalmente servicios y los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional y aquellos en los que se encuentre afectado por una enfermedad inculpable o por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

3. Para determinar la antigüedad del trabajador se computará la que tendría al 31 de diciembre del año al cual corresponden las vacaciones.

4. El empleador comunicará por escrito el período que le acuerda de licencia a los trabajadores con una anticipación de 30 días.

5. La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha al inicio de la misma.

6. Por pedido del trabajador y con autorización de la entidad empleadora, se podrá acumular a un período de vacaciones la tercera parte del período inmediato anterior.

7. Cuando un matrimonio se desempeñe en el mismo Hotel, las vacaciones se otorgarán en forma simultánea a ambos cónyuges.

b) Personal de Planta Temporal.

Le corresponderá 1 (un) día de licencia por cada 20 (veinte) trabajados.

Los días que correspondan a cada temporada podrán ser gozados dentro de la misma o abonados en la liquidación final como vacaciones no gozadas.

El presente artículo será de aplicación a partir del año 2002.

Art. 19°. Licencias especiales.

Serán consideradas licencias con goce de sueldo, las siguientes:

- a) Por casamiento: 10 días corridos contados a partir del día siguiente al matrimonio civil, pudiendo el trabajador, en este caso y a su pedido, sumar el goce de su licencia anual ordinaria.
- b) Por nacimiento de hijos del trabajador: 2 días corridos.
- c) Por casamiento propio o de hijo: 1 día.
- d) Por fallecimiento de esposa o esposo o de la persona a la que estuviere unido en aparente matrimonio durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento, padres o hijos: 4 días corridos.
- e) Por fallecimiento de suegros, cuñados, hermanos o nietos: 2 días.

Los permisos por fallecimiento deberán ser justificados formalmente y serán otorgados cuando los familiares fallecidos residan en el país. Cuando los fallecidos se encontraran residiendo en el extranjero y el período de licencia permita el traslado del trabajador al lugar del deceso, utilizará íntegramente los días establecidos para cada caso; cuando por la distancia los días de permiso no sean suficientes para concurrir al lugar del deceso, el Trabajador tendrá derecho a un día más de permiso.

f) Permiso por examen: Los trabajadores que cursen estudios secundarios, terciarios y/o universitarios tendrán derecho a 2 días corridos de permiso con goce de sueldo, con un máximo de 10 días por año calendario.

Art. 20°. Beneficio por adopción.

La mujer trabajadora que adoptare un menor mediante la adopción plena gozará de 60 días de licencia, que comenzarán a regir a partir del momento que sea otorgada legalmente la guarda del menor con miras a la adopción.

Art. 21°. Licencias Extraordinarias.

a) Con goce de sueldo:

1. Por enfermedad de un familiar debidamente acreditada: Cuando el familiar enfermo sea el padre, la madre, el hijo o el cónyuge del trabajador, se le concederá un permiso máximo de 10 días por año calendario.
2. Donación de sangre: el día de la donación, que deberá ser acreditado mediante certificación médica.
3. Por mudanza: 1 día, siempre que la mudanza implique un cambio de domicilio.

b) Sin goce de sueldo.

1. Hasta 20 días por año calendario después del plazo establecido en el inciso a), apartado 1. de este artículo para los familiares allí contemplados.
2. A pedido del trabajador y si mediaren sucesos que lo justificaren y no afectaran el servicio, la entidad empleadora podrá otorgar, por única vez en la relación laboral, una licencia sin goce de sueldo de 30 días si el trabajador tuviera hasta 5 años de antigüedad y de 90 días si tuviera más de 5 años.

Art. 22°. Feriados obligatorios y días no laborables.

Se reconocen como feriados los establecidos en la legislación vigente y rigen para ellos las normas sobre descanso dominical y en los no laborables lo dispuesto en el artículo 167 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Para el caso que el trabajador debiera realizar tareas en los feriados nacionales, se atenderá a lo establecido en el artículo 166, apartado 2° de la Ley de Contrato de Trabajo. Y si ese fuere el día de descanso semanal del trabajador además de la compensación salarial se le otorgará un descanso compensatorio de la misma duración dentro del mes que se produjo el feriado.

Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 16 del presente convenio.

Art. 23°. Día del Trabajador de la UTEDyC.

El día 5 de febrero de cada año, declarado como el día del trabajador del gremio, corresponderá adjudicarlo como el día de descanso, o en su defecto se deberá abonar, teniendo en cuenta las características de feriado nacional.

Art. 24°. Enfermedades y Accidentes inculpables.

- a) En todo lo concerniente a enfermedades y accidentes inculpables regirán las normas previstas en la legislación laboral vigente al momento de que estos ocurran.
- b) El trabajador que faltare a sus tareas por causa de enfermedad, deberá comunicarlo a la entidad empleadora en forma fehaciente dentro de las cuatro primeras horas de la jornada de trabajo, en los casos de fuerza mayor debidamente acreditada por el trabajador, este podrá comunicar su ausencia transcurrido el plazo establecido; en caso de accidente inculparable deberá notificarlo personalmente o por un tercero durante la jornada y/o un día después de ocurrido el mismo, en los términos del artículo 209 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- c) El trabajador está obligado a someterse a los controles médicos que efectúen los facultativos designados por la empleadora en su domicilio o en los consultorios médicos que esta determine si el enfermo estuviera en condiciones ambulatorias.

CAPÍTULO IV

Art. 25°. Categorías.

Todo Trabajador tiene la obligación de prestar las tareas propias de su categoría y calificación profesional en concordancia con lo dispuesto en el artículo 13° del presente convenio.

Se establecen las siguientes categorías:

Categoría A

Jefe de Mantenimiento, Conserje, Jefe de Cocina, Jefe Administrativo, Gobernanta, Maitre.

Categoría B

Recepcionista, Encargado de Sección/Sector, Cocinero/Panadero/Pastelero.

Categoría C

Oficial de Mantenimiento/Oficios Varios, Camarera/Mozo, Chofer, Barman, Administrativo.

Categoría D

Mucama, Mozo de Mostrador/Cafetero, Lavandera/Lencera/Planohadora, Ayudante de Cocina, Gambucero, Guardavidas.

Categoría E

Sereno/Ascensorista/Portero.

Categoría F

Peón General de Limpieza, Peón General, Peón de Cocina/Limpieza/Lavacopas, Mensajero/Cadete/Bagajista.

Art. 26°. Remuneraciones. Definición de Conceptos.

Remuneración Mensual: es la sumatoria del Salario Básico, el Adicional Personal (de corresponder) y la Bonificación del Art. 27° (de corresponder).

Salario Básico: Es el salario pactado en el Anexo I del Acta Complementaria de fecha 10/06/08 que pasará a ser la escala del presente convenio.

Adicional Personal: es el que rige a la fecha del acta complementaria ut-supra mencionada. El Adicional personal no será absorbido por eventuales incrementos legales, convencionales, como tampoco aumentado por idénticas disposiciones o situaciones que no contemplen expresamente su modificación. Este Adicional no es aplicable a los trabajadores que ingresaren a prestar servicio para la entidad empleadora a partir de la firma del presente acuerdo.

ART. 27°. Bonificaciones al Personal.

- a) Bonificación por Horario Discontinuo: Todo trabajador que realice sus tareas en horario discontinuo percibirá un adicional del 10% del Salario Básico de la Categoría D.
- b) Bonificación por Antigüedad: Las partes han acordado que a partir del 1° de Enero de 2009, los trabajadores percibirán una bonificación mensual según el rango de antigüedad en el que se encuentra cada trabajador como indica el Anexo II adjunto.

CÁPITULO V.

Art. 28°. Beneficios al Personal.

- a) Capacitación.

La capacitación y la formación profesional, son fundamentales para los trabajadores comprendidos en el presente convenio. Asimismo, es considerada un medio idóneo para dar respuesta a las necesidades operativas de los hoteles, brindándose en condiciones de igualdad de acceso y trato para todo el personal.

Esta herramienta, posibilitará el logro de los objetivos, de eficiencia, mejoramiento de la productividad y la calidad del servicio, ya que a través del estímulo y del esfuerzo individual, se posibilitará el desarrollo profesional del trabajador, y los objetivos de turismo social que impulsa el Sindicato empleador.

Consecuentemente, serán promovidas distintas formas de capacitación y perfeccionamiento profesional, que estarán vinculadas con las necesidades empresarias y la implementación de adelantos tecnológicos a los efectos de lograr una mayor productividad.

Los planes de capacitación serán elaborados por el Sindicato empleador en función de sus objetivos, orientados a la satisfacción de las necesidades.

La partes, podrán organizar actividades conjuntas para el fomento del perfeccionamiento profesional de los trabajadores.

- b) Contribución social:

El empleador entregará con objeto de fomentar las actividades sociales, culturales, turismo, recreación, educación y deportes del personal de planta permanente y temporaria (siempre que el vínculo no se encontrara suspendido) y sus familiares, una suma no remunerativa de \$ 300 (trescientos pesos) mensuales durante los meses de diciembre, enero, febrero y marzo de cada año en la Costa Atlántica y Córdoba, y en los meses de junio, julio, agosto y septiembre de cada año en el resto del país.

Art.29°. Jubilación.

- a) La entidad empleadora podrá disponer el cese de la relación laboral de los trabajadores que reúnan los requisitos exigidos en la Ley LCT (art. 252) para acogerse al beneficio de la jubilación.
- b) Todo trabajador que renuncie al empleo dentro de los 60 días de acordado el beneficio percibirá una gratificación que será abonada con la liquidación final, de acuerdo a la siguiente escala:
 - 1) Si al momento de la renuncia tuviera una antigüedad mayor de cinco años y menor de diez la gratificación consistirá en una remuneración mensual igual a la Categoría que reviste.
 - 2) Si al momento de la renuncia tuviera una antigüedad en el empleo de 10 años y hasta 20 años, la gratificación consistirá en dos remuneraciones mensuales iguales a su categoría de revista.

- 3) Si al momento de la renuncia tuviera una antigüedad en el empleo de 20 años o más la gratificación consistirá en tres remuneraciones mensuales iguales a su categoría de revista.

Art. 30°. Bonificación por Aniversario.

La entidad empleadora abonará a los trabajadores de planta permanente al cumplir 25 años de servicios efectivos en el hotel una gratificación equivalente a una remuneración mensual de la categoría en la que reviste en ese momento. Esta gratificación será liquidada en el mismo mes en que se produzca el aniversario.

Al personal de planta temporaria esta Bonificación le será abonada en el mismo mes que cumpla 15 años, se computará años de servicios para este rubro tomando 2 temporadas un año de antigüedad.

Art. 31°. Ropa de Trabajo.

El Sindicato empleador proveerá al personal ropa y uniformes de trabajo, de acuerdo a la naturaleza y necesidades de las tareas que realicen y cuyo diseño no podrá ser alterado por el trabajador. Será entregado, como mínimo, un equipo por año calendario.

El personal al que se le provea ropa y/o uniformes de trabajo, tendrá la obligación de usarla y deberá atender al mantenimiento, cuidado e higiene de la misma, siendo responsable por el deterioro más allá del provocado por el uso normal. Consecuentemente, la vestimenta deberá ser utilizada exclusivamente para la realización de las tareas encomendadas por los establecimientos hoteleros.

Será considerada falta grave la falta de su uso, la destrucción intencional total o parcial de la ropa de trabajo.

Asimismo y como medida de prevención de accidentes y/o enfermedades laborales, y para aquellos trabajadores que se encarguen de la limpieza y retiro de residuos, el empleador proveerá botas de goma y guantes idóneos para dichas tareas. En caso de ser necesario también se hará cargo de las vacunas contra el tétanos, y la hepatitis B.

Art. 32°. Comida y refrigerio.

En aquellos establecimientos que tengan habilitados comedores y/o confiterías, deberán proveer comida y desayuno a aquellos trabajadores que se encuentren efectivamente trabajando, siendo estas adecuadas y de buena calidad.

CAPITULO VI

Art. 33°. Lugar de Trabajo. Condiciones.

Todos los hoteles tendrán habilitados baños para el personal femenino y masculino y duchas con agua caliente y fría, como también comodidades suficientes para el personal destinadas a vestuarios provistos de cofres individuales, para el depósito de efectos personales.

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 que se requieran en las secciones donde se trabajo con maquinarias o elementos que puedan resultar riesgosos, teniendo los trabajadores obligación de cumplir con las normas que el empleador establezca. La representación gremial podrá realizar inspecciones periódicas de las instalaciones a efectos de verificar el cumplimiento de lo aquí especificado.

Art. 34°. Exámenes de salud.

Los trabajadores estarán obligados a someterse al examen médico periódico y de egreso, así como a proporcionar todos los antecedentes que les sean solicitados por los servicios médicos designados por el Sindicato empleador para la realización de los estudios que correspondieran por la legislación vigente y todo otro que resulte necesario para el desempeño de las tareas.

Art. 35°. Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

- 1) Definición: Las partes convienen que se considerará:

- a) Accidente de trabajo: a aquellos infortunios a los que les correspondiera esta calificación, en virtud de lo establecido por la legislación específica de esta materia.
- b) Enfermedad profesional: aquella a la que la autoridad competente haya dado o diere en el futuro esta calificación.
- c) La cobertura integral del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional se ajustará en todo a lo dispuesto en la ley 24.557 de Riesgos de Trabajo u otra que la modifique o reemplace en el futuro.
- d) El Sindicato empleador comunicará a los trabajadores y a la entidad gremial el nombre de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo que cubrirá las contingencias.

Art. 36°. Prevención de riesgos.

Ratificando el principio de seguridad y prevención de riesgos que asumen las partes en el presente y que tienen como principales protagonistas a los trabajadores, estos asumen, entre otras, las siguientes responsabilidades:

- 1) Proteger su seguridad personal y la de quienes lo rodean, dando cumplimiento a las normas, reglamentos e instrucciones orales o escritas emitidas por sus superiores.
- 2) Mantener el orden y la higiene en su lugar de trabajo.
- 3) Comunicar a su jefe directo cualquier condición o incidente que pudiera dar origen a un accidente o riesgo laboral para el denunciante o para terceros.
- 4) Denunciar ante sus superiores en forma escrita todo accidente o incidente ocurrido en forma inmediata.
- 5) Cooperar y entregar los antecedentes que se les soliciten para la investigación de los sucesos ocurridos.

El no cumplimiento de lo establecido en este artículo será considerado falta grave.

CAPITULO VII

Art. 37°. Actas integrantes de esta convención.

Forman parte complementaria de este convenio colectivo de trabajo los siguientes acuerdos específicos:

- 1) Acuerdo alcanzado en expediente N° 0315-66473/97, homologado por resolución N° 020/97 de la Dirección Provincial del Trabajo del Ministerio de Producción y Trabajo del Gobierno de Córdoba.

Las partes dan en este convenio colectivo de trabajo interpretación auténtica a dicho acuerdo y dicen que este rige y rige, desde su origen, como regulación de un especial régimen de trabajo que de ninguna manera pretendió ni pretende establecer garantía de estabilidad absoluta alguna, manteniéndose vigente en forma exclusiva lo previsto en la LCT en materia de extinción de las relaciones laborales.

- 2) Acuerdo alcanzado en Expediente N° D. 1279-72/97 de fecha 20-03-96 homologado por Resolución N° 581/96 de la Subsecretaría de Trabajo de la Dirección General de Trabajo de la Provincia de Santiago del Estero.

Las partes dan en este convenio colectivo de trabajo interpretación auténtica a dicho acuerdo y dicen que este rige y rige, desde su origen, como regulación de un especial régimen de trabajo que de ninguna manera pretendió ni pretende establecer garantía de estabilidad absoluta alguna, manteniéndose vigente en forma exclusiva lo previsto en la LCT en materia de extinción de las relaciones laborales.

- 3) Acta Acuerdo Anexa CCT 360/03 del 15/01/07 Expte.: 1066104/02

Art.38°. Representación Gremial

- 1) El Sindicato empleador reconoce a la Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles como única representante de los Trabajadores encuadrados en el presente convenio, con el sentido y alcance que se desprende del régimen legal de Asociaciones Profesionales. En virtud de ello la Unión de Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles es reconocida como única y legítima representante de los Trabajadores e interlocutor en las relaciones laborales entre las partes y con participación protagónica en toda negociación que alcance a los mismos.
- 2) En todo los establecimientos habrá una vitrina en lugar visible y para uso exclusivo de la Entidad Gremial.

Art.39°. Cuota Sindical

El Sindicato empleador descontará mensualmente de los haberes de los trabajadores afiliados a la UTEDYC la cuota sindical del 2,5 % sobre la remuneración bruta total sujeta a aportes que en tal carácter perciba el trabajador, el empleador depositará el importe total en la cuenta corriente de la Seccional de UTEDYC que corresponda según el lugar que prestan servicio los trabajadores.

Art.40°. Contribución de los trabajadores para el cumplimiento y desarrollo de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación de UTEDYC

El empleador retendrá mensualmente a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio el 2 % de la remuneración bruta total percibida en cada período mensual en concepto de cuota de solidaridad con destino a UTEDYC. Los fondos en cuestión serán afectados al cumplimiento de los fines culturales, gremiales, sociales y de capacitación conforme a lo establecido en los estatutos sociales de la entidad firmante conforme lo habilita el art. 9 de la Ley 14250 (t.o. 1988) con las modificaciones introducidas por su similar N° 25250. Las sumas resultantes serán depositadas por la parte empleadora en forma mensual y consecutiva del 1 al 10 de cada mes a partir de la firma del presente convenio en la cuenta corriente de la Seccional de UTEDYC que corresponda según el lugar que prestan servicio los trabajadores.

Art. 41° Eximición de la contribución solidaria establecida en el art. 40° para los trabajadores afiliados a UTEDYC.

Los trabajadores que a la entrada en vigencia del presente convenio colectivo de trabajo se encuentren afiliados a UTEDYC o se afilien en el futuro, quedan exentos del cumplimiento del aporte establecido en el art. 40°. Este beneficio para los trabajadores afiliados se establece con arreglo a lo dispuesto en el art. 9° de la Ley 14250 (t.o. 1988) con las modificaciones introducidas por su similar N° 25250.

Art. 42°. Representación Gremial

La entidad empleadora reconocerá como Delegados Gremiales a los trabajadores cuya designación por elección, sea comunicada por la UTEDyC de conformidad con la legislación vigente.

Art. 43°. Licencias gremiales:

Los trabajadores que ocupen cargos electivos de ejercicio permanente en la UTEDyC, dejarán de prestar servicios y gozarán de licencia sin goce de haberes, tienen derecho a la reserva del puesto y a ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones. El inicio y la finalización del ejercicio de la representación gremial deberá ser comunicada a la empleadora por medio fehaciente.

Art. 44°. Concesiones y/o explotación de los establecimientos.

Cuando los Hoteles sean dados en concesión o se contrate o subcontrate la explotación de los mismos y por actividades normales y específicas propias de cada establecimiento los concesionarios contratantes deberán aplicar el presente convenio colectivo de trabajo con su propio personal y con las restricciones mencionadas en el artículo 4° del presente convenio.

Art.45°. Comisiones de Convenio

a) Comisión Permanente de Interpretación y solución de Conflictos.

Se constituye una Comisión Permanente de Interpretación y solución de conflictos compuesta por dos representantes de la UTEDyC y dos del Sindicato de Luz y Fuerza - Capital Federal.

Serán sus funciones entender y resolver todos los conflictos individuales o colectivos originados en la aplicación o interpretación de este CCT o en aquellas cuestiones de orden general que faciliten el desarrollo de las relaciones laborales.

Su intervención será previa a toda acción administrativa o judicial.

b) Comisión de Seguimiento Salarial y Convencional

Con el fin de evaluar la aplicación del presente convenio en todos sus aspectos y la evolución general de salarios se crea esta comisión integrada por los mismos miembros del inciso a) que se reunirá como mínimo en forma trimestral.

Art.46°- Contribución Convencional y Subsidio de Sepelio.

Será a cargo de la empleadora el pago mensual de una contribución patronal de un 3% del monto bruto total de los haberes de todos los trabajadores sujeto a retención jubilatoria, con el objeto de destinar un 1,5% como contribución patronal por cuota convencional y el 1,5% restante para el pago de un subsidio de sepelio para cada trabajador y su grupo familiar primario. Dicha contribución se depositará en la cuenta corriente de la Seccional de UTEDyC que corresponda según el lugar que presten servicios los trabajadores.