

**HOTELERIA Y GASTRONOMIA
REPUBLICA ARGENTINA**



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

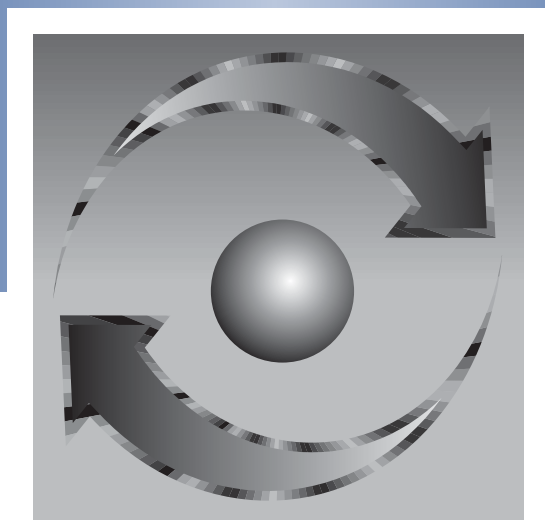
**PARA LA ACTIVIDAD HOTELERA - GASTRONOMICA
DE LA REPUBLICA ARGENTINA N° 389/04**

CON COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES



**FEDERACION EMPRESARIA HOTELERA GASTRONOMICA
DE LA REPUBLICA ARGENTINA**

**EDICION HOMENAJE
Dr. Iván D. Posse Molina**



EDICION HOMENAJE
Dr. Iván D. Posse Molina



FEDERACION EMPRESARIA HOTELERA GASTRONOMICA
DE LA REPUBLICA ARGENTINA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

PARA LA ACTIVIDAD HOTELERA - GASTRONOMICA
DE LA REPUBLICA ARGENTINA N° 389/04

CON COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES



FEDERACION EMPRESARIA HOTELERA GASTRONOMICA
DE LA REPUBLICA ARGENTINA

El objetivo de esta obra es constituir una guía general de aplicación del CCT 389/04 con comentarios y recomendaciones elaborados por el departamento de Política Laboral y Social de la FEHGRA junto a sus asesores y con el aporte de sus Filiales. Queda establecido que tales comentarios en modo alguno reemplazan ni sustituyen las consideraciones y respuestas específicas que en definitiva pueda brindar un asesor letrado, habida cuenta las circunstancias fácticas y jurídicas que resulten en cada caso en particular. Frente a ello FEHGRA no será responsable por la aplicación indiscriminada de los mencionados comentarios, los que, reiteramos, han sido preparados simplemente con la finalidad de servir como una guía genérica para las Filiales y de sus asociados.

*Este libro constituye un homenaje y está dedicado
con gran cariño a quien, desde 1983 nos acompaña
con su noble saber y su consejo oportuno,
el **Dr. Ivan Posse Molina**, nuestro asesor, nuestro guía,
pero principalmente **Nuestro Amigo**.*

*Con su generosa inteligencia, su permanente buen humor
y su sentido de la ética, ha sabido ganarse el respeto y la admiración
de cada uno de los de los que formamos la FEHGRA.*

*Daniel Suffredini, Septiembre 2017
Responsable del Departamento de Política Laboral y Social*

COMITÉ EJECUTIVO DE FEHGRA

Presidente: Graciela Fresno, *C.A.B.A*

Vicepresidente 1: Rodrigo Verde, *Santa Fe*

Vicepresidente 2: Gustavo Fernandez Capiet, *San Martín de los Andes*

Vicepresidente 3: Claudio Aguilar, *La Plata*

Vicepresidente 4: Fernando Desbots, *Córdoba*

Secretario: Marcelo Barsuglia, *Paraná*

Tesorero: Juan Chiban, *Salta*

Prosecretario: Ana María Miñones, *C.A.B.A.*

Protesorero: Daniel Suffredini, *Mar del Plata*

Secretario de Actas: Armando Zavattieri, *La Rioja*

DEPARTAMENTO DE POLITICA LABORAL Y SOCIAL DE FEHGRA

Responsable

Daniel Suffredini

Asesores

Ivan Posse Molina - Ignacio Capurro

REPRESENTANTES REGIONALES DE FEHGRA

Región NOA:

Raul Kotler - Fabiana Sadir - Jorge Federico

Región NEA:

Maria Eva Orlando - Marcelo Barsuglia - Aldo Santa Lucía

Región CUYO:

Alejandro Scherbovsky - Walter Díaz Garay - Ricardo De Marco

Región Centro:

Fernando Desbots - Alejandro Moroni - Carlos Tremsal

Región C.A.B.A.:

Marcelo Giovannoni - Verónica Sanchez - Juan José Etala

Región Buenos Aires:

Matias Barone - Luis Cerone- Francisco Costa

Región Patagonia:

Hugo De Barba - Rodolfo Novelle - Nelly Herrera



DR. IVÁN DÍDIMO POSSE MOLINA

Su vida profesional se caracteriza hasta la actualidad por las mismas virtudes que exterioriza en su vida personal: *Un hombre de primordial simpatía, generoso, afable y llano, donde el buen humor es una constante, con una inteligencia palpable, y una ética admirable.- Gran Padre, Abuelo y Bisabuelo, alrededor del cual todos los Domingos desde hace décadas se reúne a almorzar su enorme descendencia.- Más de 60 años de Matrimonio con su adorada "Cecilia", hasta el fallecimiento de la misma a principios del año 2016.*

Es un cultor de una vida profesional y personal básicamente conciliadora y altruista, donde "el otro" siempre tiene espacio en su atención generosa, principalmente ilustrada por sus clásicas frases orientadoras de carácter: *"Nunca te canses de portarte bien", "Por las buenas siempre se consigue mucho más que por las malas", "Cuanto más alto hable el otro, más bajo hablaré vos", "La parte contraria no es un enemigo, es alguien que hace tu mismo trabajo pero del otro lado del espejo.- Respetalo y Entendelo"*

Dr. Ivan Posse Molina (h), Septiembre 2017

CURRICULUM VITAE

Dr. Iván Dídimo Posse Molina

- * Se recibió de Abogado en la U.B.A. a los 24 años de edad, en el año 1953.-
- * Ya en el año 1957 fue Asesor del Ministerio de Industria, a cargo del Dr. Julio CUETO RUA.-
- * Al año siguiente, 1958, fue designado como Presidente de la Comisión Reguladora de la Yerba Mate (C.R.Y.M. Ley 12.236)
- * Desde el año 1959, y hasta el año 1999, es decir durante 40 años de su vida, ha sido Abogado y Síndico del ESTABLECIMIENTO LAS MARIAS (de Corrientes), titular. entre varios otros productos, de la Yerba Mate “TARAGUI” y “UNION”.-
- * Ha sido el Fundador y Miembro de la Comisión Directiva de C.O.P.A.L. (Coordinadora de las Industrias de Productos Alimenticios) desde el año 1976, y desde el año 1978 fue Asesor Legal de la CAMARA ARGENTINA DE TURISMO.-
- * En el año 1983 ha sido designado como Sub-Secretario y Jefe de Gabinete, bajo el Ministerio de Acción Social a cargo de Adolfo NAVAJAS ARTAZA.-
- * Fue designado como Asesor Legal de la FEDERACIÓN EMPRESARIA HOTELERA GASTRONÓMICA DE LA REPUBLICA ARGENTINA (F.E.H.G.R.A) en el año 1983, es decir hace más de 34 años a la fecha (2017).-

ALGUNAS PUBLICACIONES

- El I.V.A. y los Agentes de Viajes
- La Ley Nacional de Turismo
- Obra Jurídica “Libro LOCACIONES de Destino Mixto”- Primer Premio: Concurso Dr. ECHEGARAY
- “La Municipalidad de Buenos Aires” el gran ausente del Pacto Fiscal (1994)
- Principio de legalidad en el Impuesto (LA LEY E 425)
- Impuesto al Valor Agregado y los Hoteles Sindicales (LA LEY 13.2.2002)
- La legislación sigue en deuda con el Turismo (Agosto 2001)
- Devolución del I.V.A. al Turista –Una asignatura pendiente
- Las Agencias de Viajes y Turismo con relación al impuesto municipal a los Ingresos Brutos (LA LEY -1990-D-892)
- 2013- “Hoteles Sindicales” LA LEY – Derecho del Trabajo N° 470- 3.03.2013
- 2013 “Los Francos que no se gozan” Rev. H&H
- 2002 “Derechos Intelectuales” Comunicación Pública (PET de LA LEY del 13.02.2002)

INDICE GENERAL

PRIMERO

Partes Intervinientes	1
-----------------------	---

SEGUNDO

Vigencia y Ámbito de Aplicación	3
---------------------------------	---

TERCERO

Principios Compartidos	5
------------------------	---

CUARTO

Exclusión de otras Disposiciones Normativas	7
---	---

QUINTO

Actividades Comprendidas	8
--------------------------	---

SEXTO

Personal Incluido y Excluido del Presente C.C.T.	11
--	----

SEPTIMO

Modalidades de Contratación Laboral	11
7.1 Introducción	11
7.2 Contrato por Tiempo Indeterminado - Período de Prueba	13
7.3 Contrato de trabajo Plazo Fijo	18
7.4 Contrato de Temporada	22
7.5 Contrato de Trabajo Eventual	28
7.6 Régimen Especial de colaboradores Extra o Transitorios	34
7.6.1 Extra Común	34
7.6.2 Extra Eventos o Especial	38
7.7 Contrato de trabajo a Tiempo Parcial	41
7.8 Contratación de Personal Discapacitado	45
7.9 Modalidades de Colaboración no Laboral	46

OCTAVO

Régimen de Jornada Laboral	53
8.1 Jornada Reducida	57
8.2 Régimen Especial de Jornada Mínima Garantizada	60
8.3 Pausas	64
8.4 Descanso Personal Femenino	65
8.5 Horas Extraordinarias	66

NOVENO

Funciones, Especialidades y Reglamentación de Tareas	68
--	----

DECIMO

Niveles Profesionales, Asignaciones Funcionales	77
10.1 Niveles Profesionales	77
a) Establecimientos de Alojamiento Integrales	80
b) Establecimientos de Alojamiento Residenciales	80
c) Establecimientos Gastronómicos	81
10.2 Movilidad Funcional	82

DECIMO PRIMERO

Condiciones Salariales	84
11.1 Salarios Básicos	84
. Escala de Salarios por Nivel Profesional y Clase /	
Categoría del Establecimiento	84
. Clases / Categorías de Establecimientos	
Comprendidos en cada Escala (I-V)	84
11.2 Conceptos Adicionales	85
11.3 Adicional por Antigüedad	87
11.4 Adicional por Alimentación	88
11.5 Adicional por Asistencia Perfecta	90
11.6 Adicional por Complemento de Servicio	92
11.7 Adicional por Zona Fría	93
11.8 Viáticos o Gastos de Traslado	94
11.9 Adicionales Voluntarios Variables por Objetivos	95
11.10 Alojamiento del Personal	96
11.11 Prohibición de Recibir Propinas y Comisiones	96
11.12 Alcance Normativo, Exclusión de otras Disposiciones	101

DECIMO SEGUNDO

Licencia	102
12.1 Licencia Anual Ordinaria	102
12.2 Licencias Especiales	103
12.3 Día del Gremio	104

DECIMO TERCERO

Feriatos	104
----------	-----

DECIMO CUARTO

Capacitación	105
--------------	-----

DECIMO QUINTO

Higiene y Seguridad en el Trabajo	106
-----------------------------------	-----

DECIMO SEXTO

Elementos y Equipos de Trabajo	107
--------------------------------	-----

DECIMO SEPTIMO	
Utilización de Vehículos	110
DECIMO OCTAVO	
Compromiso de Confidencialidad	113
DECIMO NOVENO	
Comisión de Evaluación y Seguimiento	115
VIGESIMO	
Comisión Paritaria Nacional de interpretación, Actualización, Aplicación y Conciliación	115
VIGESIMO PRIMERO	
Relaciones Gremiales	117
21.1 Representación Gremial	117
21.2 Permisos Gremiales	118
21.3 Cartelera Sindical	119
VIGESIMO SEGUNDO	
Disposiciones Generales	119
22.1 Domicilio del Trabajador	119
22.2 Estado Civil y Cargas de Familia del Trabajador	120
22.3 Convenios Locales, Zonales o Regionales	120
VIGESIMO TERCERO	
Beneficios Sociales	122
23.1 Asignación por Fallecimiento	122
23.2 Asignación por Servicio de Sepelio	122
23.3 Gestión, Financiamiento, Administración y Reglamentación	122
VIGESIMO CUARTO	
Fondo Convencional Ordinario	123
VIGESIMO QUINTO	
Retención de Cuotas Sindicales y Contribuciones	124
VIGESIMO SEXTO	
Aportes y Contribuciones	124
CAPITULO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE LA ACTIVIDAD HOTELERA GASTRONOMICA	
VIGESIMO SEPTIMO	
Representatividad	125

VIGESIMO OCTAVO	
Pequeña y Mediana Empresa - PYME - Pautas	125
VIGESIMO NOVENO	
Período de Prueba	125
TRIGESIMO	
Sueldo Anual Complementario	126
TRIGESIMO PRIMERO	
Licencia Anual Ordinaria	126
TRIGESIMO SEGUNDO	
Capacitación	127
TRIGESIMO TERCERO	
Preaviso	127
TRIGESIMO CUARTO	
Régimen Compensador de Antigüedad	128
TRIGESIMO QUINTO	
Homologación	128

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD HOTELERA - GASTRONOMICA DE LA REPUBLICA ARGENTINA CON COMENTARIOS Y RECOMENDACIONES

NOTAS – RECOMENDACIONES PARA LA APLICACIÓN

COMENTARIO PRELIMINAR: *El objetivo del presente trabajo, es difundir los contenidos del CCT 389/04 vigente para la actividad de la Hotelería y la Gastronomía en el Territorio de la República Argentina, en los términos y condiciones que serán tratados y analizados en su desarrollo; procurando proporcionar al Empleador de la actividad, los comentarios adicionales que desde la perspectiva Empresaria pudieran contribuir a contextualizar los contenidos y optimizar la utilización de las herramientas que contiene, en un marco de buenas prácticas tendientes a minimizar contingencias y optimizar la gestión de los costos laborales.*

En virtud de la diversidad de situaciones y casos que pudieran presentarse en la aplicación del CCT 389/04 y la gestión de los Recursos Humanos, se recuerda la plena disposición del Departamento de Política Laboral y Social, para analizar y responder las consultas que los Empresarios del Sector realizaren, a través de las Filiales de la Entidad.

Se recomienda en todos los casos realizar las consultas complementarias a los profesionales o asesores particulares, con el fin de asegurar una adecuada aplicación de las pautas orientativas que aquí se desarrollan, con el fin de evitar errores de interpretación o derivados de una inadecuada ponderación de los antecedentes y singularidades inherentes a cada hipótesis de aplicación.

PRIMERO: PARTES INTERVINIENTES

En la ciudad de Buenos Aires, Capital de la República Argentina, a los 12 días del mes de Agosto del año 2004, se reúnen la **Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.)**, como asociación profesional legítimamente representante de los trabajadores que prestan servicios en el área hotelera y gastronómica en todo el país, y la **Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (F.E.H.G.R.A.)** Asociación Civil legítima representante de la actividad hotelera – gastronómica del país, en cuya representación actúa, como así también en representación de la totalidad de sus asociaciones adheridas, dejando constancia que la Asociación con jurisdicción en la Pcia. de Tucumán no otorgó poder a los efectos del presente; partes representadas por los abajo firmantes en los caracteres identificados, a los fines de definir el presente TEXTO ORDENADO del Convenio Colectivo de Trabajo firmado por las mismas en fecha 17 de marzo de 2004, representadas en ese acto, la **U.T.H.G.R.A.** por los señores: JOSE LUIS BARRIONUEVO, en su carácter de SECRETARIO GENERAL, NORBERTO LATORRE, Secretario de Finanzas, OSVALDO ISMAEL FIGALLO, Secretario Gremial, JUAN JOSE BORDES, Secretario de Prensa y Propaganda, JOSEFINA M. GUTIERREZ y SUSANA ALVAREZ, Departamento de la Mujer, ROBUSTIANO ARGENTINO GENEIRO, Secretario de

Capacitación Profesional y Cultura, RAUL GONZALEZ, Secretario de Actas, JOSE MANUEL GONZALEZ, Secretario Gremial de la Seccional Capital Federal y ALEJANDRA GAYOSO, del Departamento de la Mujer, con el asesoramiento técnico de los Doctores JORGE NATALIO MORDACCI y DEMETRIO OSCAR GONZALEZ PEREIRA, y la F.E.H.G.R.A. por los señores: ALBERTO ALVAREZ ARGUELLES, en su carácter de PRESIDENTE, RICARDO SANCHEZ, Vicepresidente; RICARDO RIMOLDI, Vicepresidente, ARMANDO ZAVATIERI, Protesorero, FERNANDO DESBOTS, Prosecretario, la Sra. GRACIELA FRESNO, Paritaria y los Paritarios Sres. MANUEL CAMIÑO, ROLANDO DOMINE, ALFREDO ZURETTI, ALBERTO RAVALLI, JUAN CARLOS BOZZETTO y JUAN PEDRO MASUT, con el asesoramiento técnico de los Doctores IVAN D. POSSE MOLINA, DANIEL FUNES DE RIOJA, FRANCISCO COSTA, IGNACIO E. CAPURRO, DAVID CARRERAS, LUIS MARIA PEÑA, MARIA FERNANDA VUOTTO, ALDO PENTECOSTE y CESAR RUBEN ROSMAN; ello en virtud de los contenidos del Convenio Colectivo de Trabajo identificado, las modificaciones expresadas por las partes en presentación conjunta de fecha 30 de mayo de 2004 y en el ACTA ACUERDO COMPLEMENTARIA de fecha 9 de agosto de 2004, todo ello a los fines de convenir la celebración del presente TEXTO ORDENADO de CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO en los términos de la legislación vigente, con el objeto de establecer las normas que regularán las condiciones de trabajo que se desarrollan en este ámbito, y debido a que constituyen actividades con particulares características en su operación, emerge como elemento único de regulación de las condiciones de trabajo y de compensaciones de los empleados que en ella se desempeñan, acordando que la Ley de Contrato de Trabajo, o las normas que eventualmente la sustituyeran total o parcialmente, se aplicarán supletoriamente para las situaciones no contempladas en el marco de este convenio colectivo, el que en forma expresa deja sin efecto y sustituye a cualquier norma legal y/o convencional, acuerdo o acta de cualquier alcance, que pudiera resultar de aplicación a las relaciones laborales que se desarrollen entre las Empresas y el personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo.

NOTAS:

La ley 25.877, vigente desde el mes de marzo de 2004, reinstaló el principio de la centralización de la negociación colectiva, introduciendo modificaciones en el régimen de la ley 14.250. En ese sentido FEHGRA ostenta la calidad de entidad de segundo grado, representante del sector empleador en la actividad de la hotelería y la gastronomía a nivel nacional. No obstante ello, se ha hecho reserva de la situación de la Provincia de Tucumán, por cuanto la misma no otorgo mandato a los fines de esta negociación convencional, circunstancia que no inhibe la representación nacional que la FEHGRA natural y legalmente conserva, sino que libera a la Entidad Empresaria Provincial de negociar en forma autónoma un CCT y/o escalas salariales de alcance para su jurisdicción, en el marco del orden de prelación de las normas colectivas de alcance convencional establecido en la normativa citada.

Por tanto, según la clasificación que efectúa el Art. 21 de la ley 25.877, se trata de un Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito "nacional" y de "actividad", pudiendo eventualmente articularse en los términos que contempla esa misma normativa, con convenios a nivel de empresa, establecimiento, regionales o de rama de actividad.

SEGUNDO: VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

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

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

2.1.- Cantidad de beneficiarios: A la época de suscripción del presente, las partes estiman que la cantidad de trabajadores beneficiarios de la presente convención colectiva de trabajo, es del orden de ciento setenta mil (170.000).

NOTAS:

VIGENCIA: *La homologación del Convenio Colectivo de Trabajo se ha producido el día 16 de septiembre de 2004, mediante Resolución N° 263/04 de la Secretaría de Trabajo, publicada en el Boletín Oficial el 08 de octubre de 2004. La vigencia, que fuera originariamente establecida en dos años, ha sido expresamente prorrogada por las partes suscriptoras, con posterioridad a su vencimiento –en sus cláusulas normativas y obligacionales-, hasta tanto sea suscripta por las mismas una nueva Convención Colectiva que la sustituyera; consagrando a todos sus efectos el alcance “ultraactivo” del CCT.*

AMBITO: *El Convenio 389/04- es el único convenio hotelero-gastronómico de “actividad” y con ámbito territorial en todo el país, con la única excepción de la Provincia de Tucumán.*

Se aclara que el Convenio Colectivo 362/03- suscripto entre la Asociación de Hoteles de Turismo de la república Argentina (A.H.T.) y UTHGRA- se ha calificado como Convenio de Empresas (multiempresas) que abarca los establecimientos hoteleros de 5 Estrellas asociados a la A.H.T. y las 4 estrellas que autorizó en su momento FEHGRA y no se le permitió ampliar esta franja.

La historia del desprendimiento de la A.H.T. de FEHGRA y su consecuente Convenio 362/03; es la siguiente:

- a. La Federación Hotelera y UTHGRA, suscribieron el primer Convenio Colectivo de la actividad hotelero-gastronómica de todo el país. Fue en el año 1970 (convenio 24/70) luego el 3/71 y el 118/73.-*
- b. En el año 1975 –FEHGRA y UTHGRA suscriben el Convenio Colectivo 174/75- vigente en todo el país, con excepción de la Provincia de Tucumán.-*
- c. En el año 1988 –en oportunidad que se negociaba un nuevo convenio Colectivo, se produce una escisión en la parte empresaria, por parte de las cadenas hoteleras agrupadas en la Asociación de Hoteles de Turismo, que se desafilia de FEHGRA.-*
- d. Por acta de fecha 27 de Octubre de 1988- inserta en el Expediente 830.491/88 del Ministerio de Trabajo, FEHGRA autoriza a la A.H.T. a suscribir su Anexo para los hoteles categorización con 4 estrellas que se referencian uno a uno y para los 5 estrellas que estuvieran representados por la mencionada A.H.T.-*

e. En mérito a dicha concesión y en los límites de lo autorizado, la A.H.T. suscribió con U.T.H.G.R.A. el Convenio 130/90 que en su artículo 1º *Ámbito de Aplicación Territorial y Personal*, expresaba:

“...se aplica a todos los establecimientos hoteleros que tengan calificación cinco estrellas o similar y todos aquellos que a la fecha del presente estén afiliados a la Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina; se consigna una lista de los mismos”.

Quedó en claro entonces, que la dispensa que otorgaba FEHGRA era respecto de aquellos hoteles que a esa fecha cumplían las dos condiciones: 1) Estar afiliado a la A.H.T. y 2) Figurar en la lista de autorizados.

f. En el año 1995 la A.H.T. pretendió “extender” la nómina de Establecimientos comprendidos en el Convenio 130/90 incluyendo en su ampliación aquellos hoteles 4 estrellas o menor, que había logrado “afiliar”.

Esta sorpresiva petición fue objetada por FEHGRA –signataria del Convenio 125/90 (y su antecedente el 174/75) por considerar la Federación que su convenio era de actividad y el 130/90 un desprendimiento de aquel e incluso limitado como se ha relatado.

El Ministerio de Trabajo, representado por el Director Nacional de Relaciones del Trabajo-entonces a cargo del Dr. Juan Alberto PASTORINO – Por Resolución del 27 de Abril de 1995 – en el Expediente Nº 885.075/90 desestimo la pretensión expansiva de la A.H.T.. Esta última interpuso Recurso Jerárquico y el Ministro de Trabajo José Armando CARO FIGUEROA rechazó la apelación, quedando firme lo resuelto (Resolución Nº 332 del 7 de Mayo de 1997).

g. Nuevo intento en el 2001. No obstante dichos antecedentes, en el año 2001 – la A.H.T. gestiona por Expediente 1.040.259/01 la renovación del Convenio 120/90 pero intentando “ampliar” la nómina de establecimientos de 4 estrellas –F.E.H.G.R.A. volvió a oponerse a dicha pretensión en una extensa presentación, señalando que la sola “afiliación” no implicaba representatividad. En tal sentido se citan conceptos del Dr. Carlos ETALA. *Derecho Colectivo del Trabajo*. pag.289 y del Dr. Hugo R. CARVALLO, este último ha dicho:

“... Sobre el posible accionar de los sujetos, convergen dos “nociones diferentes y no siempre bien deslindadas; que la “doctrina italiana ha diferenciado claramente, la “representación y la representatividad. La primera es un “concepto eminentemente Jurídico, mientras que la “segunda tiene carácter político” (Hugo r. CARCAVALLO. Apuntes sobre el ámbito y los sujetos de la negociación colectiva en el Sector Privado – Según la ley 25.250 – Derecho del Trabajo – 2001 – B – pag. 1624. Podrá A.H.T. tener la representación de sus afiliados, pero ello da por sí, no implica “representatividad” para extender su Convenio más allá de lo autorizado.

h. Este permanente conflicto, se resolvió en forma definitiva en el Año 2010 – Expediente Nº 1.415.048/10 de Ministerio de Trabajo, en uno de cuyos párrafos se dictaminó:

“...quedaba reconocida la representatividad de la FEHGRA “como entidad empresaria signataria del Convenio Colectivo de “Trabajo 389/04, siendo la única legitimada para suscribir “acuerdos salariales dentro del mismo y en representación de “sus filiales, en tanto que la Asociación de Hoteles de Turismo “de la República Argentina (AHTRA), ahora la representante, “posee la representación reconocida para sus establecimientos “asociados de cinco estrellas...” (fs. 26/27/28- Aprobado por “Resolución de la D. Nacional fe fecha 28 de febrero de 2011- “a fs. 29).-

TERCERO: PRINCIPIOS COMPARTIDOS

Las partes han considerado esencial dejar establecidos los objetivos que comparten, las coincidencias a que han arribado, los compromisos recíprocamente asumidos y los criterios y procedimientos a los que subordinarán en el futuro las relaciones en cuanto concierne a los temas que son materia de éste Convenio Colectivo de Trabajo.

Atento a esto y con el objeto de fijar los principios generales que servirán de criterios de interpretación y aplicación de las normas de este convenio, manifiestan que constituyen finalidades compartidas por ambas, las siguientes:

I. Que la prestación de los servicios en el ámbito de las Empresas empleadoras de la actividad deberá caracterizarse por el objetivo común de obtención del máximo nivel de productividad, calidad de servicio y eficiencia operativa que aseguren el nivel de competitividad y calidad que requiere actualmente la actividad a partir de la tendencia que pone de manifiesto el turismo tanto internacional como nacional, sus movimientos, volúmenes, demandas de servicios de alojamiento, gastronómicos y de esparcimiento; la rentabilidad del negocio, eje de su difusión y expansión, como asimismo la aplicación de todos los sistemas de gestión que tiendan a lograr la excelencia en la prestación del servicio en la atención de clientes y consumidores y en el desarrollo profesional y social de los empleados.

II. Que en tal sentido constituyen requisitos indispensables para el logro de los objetivos planteados el fiel cumplimiento de las pautas de responsabilidad de cada uno de los empleados sobre la base de las siguientes premisas:

- Asegurar la prestación del servicio caracterizado por el nivel de calidad y eficiencia operativa, la excelencia en el trato y satisfacción a los clientes y consumidores.
- Maximizar el esfuerzo para lograr la excelencia y mejora continua en el desempeño de la tarea diaria
- Contribuir en la obtención de los objetivos operativos y de servicios establecidos.
- Desempeñarse cumpliendo todas las normas de trabajo y seguridad.
- Cumplir con los deberes de conducta, asistencia, puntualidad y colaboración
- Participar activamente en los programas de mejora continúa proponiendo ideas y contribuyendo con acciones de oportunidades de mejora en todos los aspectos del negocio cuidando los costos y gastos, eliminando los costos innecesarios, y produciendo alternativas de mejora y de ahorros.
- Trabajar en equipo como factor esencial para lograr efectivas mejoras, colaborando entre todos los integrantes de cada comunidad laboral, apoyándose en la operación asegurando una mejor calidad en la prestación de los servicios y cuidando la imagen de cada empresa.
- Complimentar los programas diarios de servicios requeridos.

- Priorizar la capacitación entendida como un deber y un derecho de los trabajadores, atento que la idoneidad profesional y el conocimiento y cumplimiento de las normas operativas y de seguridad en orden a cada nivel de responsabilidad, constituirán condiciones importantes en el desempeño de sus funciones, a la par que factor propicio para su plena realización laboral.
- Asegurar y preservar la Paz Social en el ámbito de las relaciones laborales de la actividad comprendida en el presente, ratificando las partes que consideran prioritario encauzar sus relaciones profesionales en un marco de armonía y paz social y conforme las pautas y competencias acordadas para las comisiones bipartitas que se acuerda conformar.

III. Que tales propósitos ratifican la importancia y validez de desarrollar las relaciones laborales en el marco de los valores de las Entidades asociadas a FEHGRA, los cuales hacen propios, a saber:

Respeto, Desarrollo Integral y Excelencia del Personal: impulsamos el respeto y desarrollo integral de la persona y su familia buscando ampliar sus conocimientos, habilidades y visión, con el fin de que tenga acceso a mejores oportunidades propiciando con ello la superación económica, cultural y moral. Buscamos colaboradores con calidad de clase mundial, capaces de enfrentarse a las exigencias de la calidad de servicio a nivel internacional y de la competencia, con visión amplia y triunfadora. Para las empresas de la actividad sus colaboradores son de vital importancia.

Pasión por el Servicio y enfoque al cliente/consumidor: promovemos que todas las actividades que realizamos estén enfocadas a la satisfacción de nuestros clientes internos y externos por medio de los productos y servicios que ofrecemos, ya que ellos son la razón de nuestra actividad.

Calidad y Productividad: la entendemos como hacer las cosas bien a la primera vez y con mejora continua, ya que este es el medio para ser competitivos nacional e internacionalmente.

Innovación y creatividad: creemos que la creatividad e innovación constantes representan una importante base de superación y desarrollo en las empresas. Todas las mejoras comienzan con una idea y mucho trabajo, pero al final se traduce en excelentes resultados; queremos que nuestra actividad se distinga por su capacidad innovadora.

Honestidad, integridad y austeridad: la organización fomenta la sencillez en el trabajo como un valor que dignifica al ser humano, como un medio de perfeccionamiento que genera bienes, haciendo uso eficiente y racional de los recursos.

IV. Que en tal sentido y como corolario de los principios y compromisos acordados por las partes. éstas se comprometen a promover, desarrollar y apoyar todas las acciones, programas y planes necesarios para mejorar y asegurar la competitividad de las Empresas de la actividad, su crecimiento continuo y desarrollo futuro; toda vez que constituyen los vectores que permitirán el crecimiento del volumen de actividad y consecuentemente el aumento de la cantidad de trabajadores ocupados en virtud de las características operativas inherentes a la misma que requiere del factor personal del trabajo en forma intensiva.

NOTAS:

Se han establecido con rango convencional a través de este artículos, principios que son vitales para todo emprendimiento de prestación de servicios como fuente generadora de trabajo, tales como la calidad, la productividad, la eficiencia operativa, la capacitación, la rentabilidad, la excelencia en el servicio, el cuidado del cliente, etc.; siendo estos contenidos caracterizados por las partes, como principios rectores de las relaciones laborales comprendidas, a los que se deberá recurrir como fuente y criterios de interpretación y aplicación del propio Convenio Colectivo de Trabajo.

Recomendamos difundir estos principios al personal comprendido, de forma de que comprendan que, con independencia o en coincidencia, de aquellos contenidos que el Empleador incluyera en el contrato individual de trabajo, en su Reglamento o políticas internas; las partes suscriptoras del CCT han consensuado e identificado a estos principios, objetivos y valores, como rectores en el desarrollo de las actividades laborales encuadradas. Sugerimos, asimismo, relacionar las acciones de capacitación, disciplinarias u otras, que se fueran produciendo en el desarrollo de la relación laboral con estos principios, además de las normas o situaciones que en cada caso pudiera corresponder.

La difusión de estos principios, que la UTHGRA y la FEHGRA han exteriorizado compartir y señalar como fuente interpretativa de la propia Convención Colectiva de Trabajo, debe ser asimismo realizada en el ámbito de la Justicia Laboral y la Autoridad Administrativa del Trabajo de cada Jurisdicción. A tal efecto, al contestarse una demanda laboral, fijarse posición en un expediente ante la Autoridad Laboral, responderse un requerimiento de inspección, impugnarse un acta de infracción, etc., deben contextualizarse específicamente las decisiones adoptadas en relación a posibles hechos disciplinarios, condiciones de contratación, diagramas de jornada u otras situaciones que debieran ser defendidas en el marco del reclamo o imputación al empleador, que de otra forma, quedarían sujetas a la interpretación general conforme los principios tradicionales del derecho del trabajo; cuya aplicación, se aclara, no queda excluida en la actividad, estos deben ser alineados y complementados con los enunciados conjuntos que las Entidades Representativas de los Trabajadores y Empleadores realizaran al concebir al CCT 389/04, como PRINCIPIOS COMPARTIDOS rectores en la gestión de las relaciones laborales, aplicación e interpretación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CUARTO: EXCLUSIÓN DE OTRAS DISPOSICIONES NORMATIVAS

Las partes convienen en forma expresa que este Convenio Colectivo de Trabajo, reemplaza y prevalece a cualquier otro general o de actividad, así como a cualquier otra regulación, práctica, uso, costumbre, beneficio, disposición o norma formal y/o consuetudinaria que pudiera tener su causa en actas, convenios y/o acuerdos, salvo aquellos Acuerdos Locales, Zonales y Regionales regulatorios de Adicionales por Zona Fría, Trabajo y Remuneraciones de Temporada y Bonificaciones Salariales que a la fecha se encuentren vigentes.-

NOTAS:

Se establece con claridad, que el CCT 389/04, es la fuente normativa excluyente de las relaciones laborales comprendidas, prevaleciendo y/o sustituyendo acuerdos, actas o costumbres vigentes con anterioridad a su firma; a única excepción de los acuerdos por adicionales vigentes a ese momento a nivel regional, los que sólo podrían ser modificados a

través de nuevos acuerdos en el mismo nivel regional, conforme procedimiento previsto en el Punto 23 del presente CCT. Se trata de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo integral, que sustituye y reemplaza al 125/90.

Se sugiere a aquellas Filiales o Regiones que evaluarán iniciar un proceso de renegociación de actas, que resultaren originarias de adicionales de aplicación territorial específica y/o que pudieran ser requeridas por seccionales locales de la Entidad Sindical a tal fin; que realicen previamente consulta a la FEHGRA a los efectos de evaluar en conjunto la situación, definir posiciones, objetivos, procesos y coordinar la colaboración y/o participación que pudiera resultar necesaria.

Esta recomendación también se realiza a toda Filial, Empresa Asociada o grupo de Empresas, que pudieran eventualmente considerar la alternativa de suscribir convenciones colectivas de trabajo a ser articuladas con la presente, en sus posibles rangos o nivel de Empresa, Establecimiento, Región o Rama. El posible efecto de las prevalencias y articulación que la Ley 25.877 contempla, requiere en todo caso de previa consulta a la FEHGRA a los mismos efectos de evaluar en conjunto la situación, definir posiciones, objetivos, procesos y coordinar la colaboración y/o participación que pudiera resultar necesaria en cada caso.

QUINTO: ACTIVIDADES COMPRENDIDAS

5.1.- Se consideran comprendidos dentro de la actividad que regula el presente Convenio a la totalidad de los establecimientos que, con independencia de su forma societaria o jurídica, se dedicaren a la prestación de servicios de alojamiento con limpieza y/o portería y/o servicios de mucama y/o servicio de bar o cafetería; consorcios de propiedad horizontal con servicios de mucamas o camareras/os, con independencia de la denominación que se les asignara; de bar, confitería o cafetería, de expendio de alimentos y/o bebidas para consumo dentro o fuera del mismo, de catering, de servicios de comidas y bebidas para fiestas o eventos, etc.; tanto en establecimientos propios o a cuya explotación hubieran accedido en virtud de concesiones o permisos de cualquier naturaleza, etc., ya sea con fines económicos, benéficos, culturales, de apoyo o en ámbitos de distintas actividades comerciales, deportivas, de servicios, esparcimiento o industriales, cuales quiera sean las modalidades y tiempo de duración de los mismos.

5.2.- ESTABLECIMIENTOS COMPRENDIDOS:

En el marco definido en el punto 5.1, identificamos como establecimiento hotelero-gastronómico a los detallados en el listado que a título enunciativo, no taxativo, consignamos a continuación:

a) Hoteles, Hostería y Hoteles con o sin pensión; Apart Hoteles; establecimientos denominados “bed & breakfast”, Hospedajes; Moteles; Hosteles u Hostales; Casas de Pensión; Bungalows; Complejos de Cabañas; Hoteles Sindicales; dormis y albergues estudiantiles; Young Hostels y otros tipos de establecimientos que bajo cualquier modalidad contractual prestara servicios de alojamiento con limpieza y/o portería y/o servicio de mucamas y/o servicio de bar o cafetería y/o restaurante; Complejos Termales; SPA; Consorcios de Propiedad Horizontal con servicios de mucamas o camareras/os.

b) Restaurantes con o sin bar, Resto Bar; Wine Bar; Bares y/o Restaurantes Temáticos; Casas de comidas económicas con servicios standard; Casas de expendio de comidas

vegetarianas o naturalistas; Grills, Pizzerías; Pizzas Café; Establecimientos donde elaboran comidas rápidas y semi-rápidas; Panquequerías; Pancherías; Hamburgueserías; Choricerías; Sandwicherías; Snack bares; Comedores Sindicales, Comedores para el personal de empresas; Comedores y/o bares y/o cafeterías para estudiantes y personal de establecimientos educativos de todos los niveles; Cervecerías.

c) Cafés y bares; Pubs; Cafés Concert; Copetines al Paso; Taxibares; Casas de Té; Despachos de Jugos y Frutas; Lecherías; Wiskerías; Bares Americanos con prestación de servicio o autoservicio con o sin servicio de salón; Confiterías con servicio de bar; Video bares, Karaoke bares; Canto bar; Cybercafés o establecimientos con servicio de Internet y de bar; Guindados; Autocines; Bowlings; Cafeterías, Bares y/o Restaurantes en comercios de atención al público como bazares, supermercados, tiendas, etc.; Cafeterías, Bares y/o Restaurantes en: Canchas de Tenis, Paddle, Fútbol 5, Squash, pistas de patines, Pools; Catamaranes; Hipódromos; Bares Sindicales; Bares Lácteos.

d) Casas de Lunch, Servicios de Banquetes y/o Lunch, Concesiones de Clubes, Rotiserías y Casas de Venta de Comidas; Heladerías con o sin servicio de salón, Colonias de vacaciones particulares, sindicales, empresarias o gubernamentales.

e) Cabarets; Night Clubs; Boites; Dancings; Discotecas; Confiterías Bailables; Bailantas; Coches Comedores;

f) Casas de comida tipo económico con servicio estándar, cuyas características serán definidas por los convenios locales, zonales o regionales, en un plazo máximo de 180 días de la homologación del presente.

g) Salas o lugares de juego – Casinos, Bingos, Slots, Locales de apuestas hípcas, etcétera. con servicio de bar, confitería, restaurante y/o de comidas; Establecimientos en los que se presenten espectáculos deportivos, musicales y/o teatrales y/o cualesquiera que fuere se adaptaren para bailar, con servicios de comida o bar.

La presente enunciación es meramente ejemplificativa y no altera ni modifica la enumeración que pudiere ser más amplia contenida en las convenciones colectivas vigentes en cada zona o localidad.

Cuando una persona física o jurídica, entidad o asociación con o si fines de lucro, en forma dependiente de las restantes actividades o institución, tuviese habilitados uno o más establecimientos, dependencias o explotaciones del tipo de las enumeradas en este punto 5.2.- y las explotase por sí o por terceros, cualquiera sea su forma de expendio, quedará comprendida en las disposiciones de este Convenio con relación al personal que ocupe las mismas.

NOTAS:

No obstante el carácter enunciativo de la nómina de Establecimientos comprendidos y por tanto la flexibilidad expresamente prevista para la progresiva y natural incorporación que derive de la dinámica comercial de la demanda y oferta de nuevos formatos de prestación de servicios de alojamiento y/o comidas en todas sus modalidades posibles; en comparación con el anterior CCT 125/90, se agregaron algunas denominaciones de mayor actualidad al año 2004, para dejar en claro su expresa inclusión. Por ejemplo: “bed & breakfast”, “Hosteles u Hostales”; “Complejos de Cabañas”, “dormis”, albergues estudiantiles”, “Young Hostels” y “Complejos Termales”.

En relación a los formatos de oferta de servicios en gastronomía se adicionó el “Resto Bar”, “Restaurantes Temáticos”, “Pizzas Café”, “Comidas rápidas y semi-rápidas”, “Comedores para el personal de empresas” y “Comedores y/o cafeterías para estudiantes y personal de establecimientos educativos”.

En bares se agregó la modalidad de “Video Bar”, “Karakoe Bar”, “Canto Bar”, “Ciber café” o establecimientos con servicio de Internet y de bar”, “Catamaranes” e “Hipódromos”.-

Por último se agregaron “Salas o lugares de juego”, “Casinos, Bingos, Slots”, “Apuestas hípcas”.

En orden con la dinámica observada en los últimos tiempos, debe destacarse, que frente a las múltiples modalidades que se han caracterizado bajo formatos “informales”, las mismas no pueden válidamente pretender excluirse de la vigencia y aplicación del presente ámbito convencional, que a todo evento, con independencia de la generalidad que debe aplicarse e interpretarse a tal efecto, ha incorporado en forma expresa a los emprendimientos que ofrecieran servicios de alojamiento en edificios de propiedad horizontal, o de comidas en coches comedores (food Trucks), por ejemplo.

*En ese sentido, las Entidades Representativas de Ambos Sectores, signatarias del CCT 389/04, en el **Acta Acuerdo suscrito el día 2 de Junio de 2016**, en la Cláusula UNDECIMA: “DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS”, en su inciso b), sobre el particular, acuerdan y establecen, que “... **Asimismo, las partes ratifican que todo emprendimiento, sea de establecimiento fijo o móvil, permanente, ambulante o trasladable, en sede propia o concesión o contratación de servicios en lugar público o privado, incluyendo la vía pública, que bajo cualquier formato societario o denominación comercial que ofrezca o promueva servicios de comidas y/o bebidas y/o alojamiento debe considerarse dentro del ámbito de representación propio de la personería gremial de la UTHGRA y en el ámbito personal y territorial del CCT 389/04”.***

Esta aclaración respecto de la inclusión y/o comprensión de actividades y/o formatos comerciales en el ámbito del CCT 389/04, fue consolidada con la homologación que se obtuviera mediante la Resolución Ss R.L. N° 425, de fecha 23 de Junio de 2016, convalidando los ámbitos personal y territorial invocados por ambas partes.

*En coherente continuidad con esta clara posición, nuevamente las partes suscritoras de la Convención Colectiva de Trabajo, al momento de formalizar la firma del acuerdo paritario vigente para el período Junio/17 a Mayo/18, en **Acta Acuerdo de fecha 11 de abril de 2017**, en la Cláusula UNDECIMA: “DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS”, en su inciso b) en esta materia refuerzan: “... **Asimismo, las partes clarificando la ratificación incluida en este mismo punto del acuerdo de fecha 2 de junio de 2016, expresamente incluyen dentro del ámbito de representación propio de la personería gremial de la UTHGRA y en el ámbito personal y territorial del CCT 389/04; a todo emprendimiento, sea de establecimiento fijo o móvil, permanente, ambulante o trasladable, autopropulsado o de tipo remolque, en sede propia o concesión o contratación de servicios en lugar público o privado, incluyendo la vía pública, que bajo cualquier formato societario o denominación comercial “carritos, food trucks, etc.”, que ofrezca o propueva servicios de comidas y/o bebidas.”***

SEXTO: PERSONAL INCLUIDO Y EXCLUIDO DEL PRESENTE C.C.T.

6.1.- Está comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo el personal en relación de dependencia de las Empresas asignado a desempeñar tareas tanto en sus establecimientos, como en las sedes de aquellos clientes, contratantes concedentes etc. que contraten o concesionaran la prestación del servicio bajo esa modalidad, que realice en forma efectiva y habitual funciones de servicios de alojamiento, elaboración y expendio de comidas y/o bebidas, conforme las categorías que se detallan en la artículo DECIMO del presente.

6.2.- No se encuentra comprendido en la presente convención el Personal que desempeñe funciones gerenciales, o personal jerárquico no comprendido en las categorías del presente convenio.

NOTAS:

El principio general en esta materia es el de la “inclusión” del personal dependiente en el CCT, que repasa e incorpora entre sus 7 niveles profesionales, a la enorme mayoría de las posiciones que se desarrollan operativamente en la actividad.

Este principio, y el carácter enunciativo de las funciones encuadradas, implica que en caso de contratarse personal para una función que no se encontrare expresamente encuadrada, su categorización en un nivel funcional debiera ser practicada con criterios de analogía y/o razonabilidad, de acuerdo a la importancia y/o valorización de la posición/función respecto del resto de las funciones/posiciones existentes en el Establecimiento y encuadradas en el CCT.

La exclusión de empleados del CCT, es en cambio de carácter extraordinario, y en principio sólo prevista para casos de personal que tuviera asignadas “funciones gerenciales”, o el personal que el Empleador dispusiera jerarquizar por encima de las categorías o niveles funcionales previstos en el Convenio Colectivo.

SEPTIMO: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL

7.1.- INTRODUCCION:

Las Empresas que integran las asociaciones afiliadas a FEHGRA son prestadoras de servicios tanto a los consumidores finales de los mismos, como a terceras empresas clientes, que recurren a éstas efectos de contratar servicios alojamiento, comidas, catering, comedor, bar, confitería, atención de banquetes, convenciones y fiestas, adquisición de productos alimenticios bebidas y vinculados, etc..

Esta actividad involucra una importante inversión en inmuebles, equipamientos y tecnología y requiere de la aplicación de mano de obra con carácter intensivo, pero a la vez con un criterio dinámico, toda vez que depende –en términos cuantitativos y cualitativos- en forma permanente de las altas y bajas que se producen periódicamente en los niveles de demanda de sus servicios debido a las características estacionales de los movimientos turísticos nacionales e internacionales; de la aparición de nuevas modalidades en el ejercicio de las actividades comerciales y la desaparición de otras; de la generación o moda de nuevas zonas barriales o regionales para el desarrollo de la actividad gastronómica, hotelera o del

esparcimiento y del decaimiento o desgaste de otras preexistentes; de los breves lapsos en que se desarrollan determinados eventos relacionados con demandas extraordinarias o puntuales de servicios de la actividad; de las diferentes capacidades / perfiles / conocimientos que se necesitan ante distintos requerimientos de servicios y su disminución o discontinuidad, que pueden recomendar dependientes capacitados y orientados al conocimiento en la atención de determinadas culturas o en el dominio de idiomas extranjeros, etc., y a las distintas necesidades complementarias que en cada uno de estos campos se pudieran manifestar.

Estas características, esenciales del servicio y actividades objeto del presente C.C.T., determinan la necesaria habilitación y utilización de todas aquellas modalidades de contratación laboral que resulten susceptibles de acompañar la necesaria dinámica requerida en el sistema de inicio, suspensión y cese de las relaciones de empleo requeridas en el plano general y en el específico de cada empresa, actividad o servicio, disminuyendo los costos operativos de forma tal que permitan incrementar el nivel de actividad y ocupación, y a la vez el reingreso de los trabajadores ya capacitados por las empresas de las que se hubieran desvinculado.

Por lo tanto las partes reconocen la natural procedencia de la utilización de las diferentes modalidades de contratación laboral habilitadas por la Ley de Contrato de Trabajo, estableciendo en forma específica los criterios de interpretación que con respecto a cada caso a continuación se expresan:

NOTAS:

A modo de introducción en la amplia temática que abarca las diferentes modalidades de contratación laboral, deben ser especialmente consideradas las particulares características que exhiben en especial las demandas de servicios en la actividad de la Hotelería y la Gastronomía.

A diferencia del empleado que se desempeña en actividades productivas y/o de servicios en general, que trabaja bajo las condiciones de contratación y jornada tradicionales; el empleado de esta actividad -hotelería y gastronomía- trabaja con mayor intensidad, transitoriedad y concentración, en aquellos momentos en que el “trabajador tradicional” se encuentra en sus pausas laborales, sean para su alimentación, descanso, goce de licencias, vacaciones, etc.. Concentrándose por tanto su demanda especialmente en situaciones muchas veces transitorias, discontinuas o extraordinarias; en horarios y/o días contrapuestos a los del “trabajo tradicional”.

En consecuencia, para armonizar las particularidades que en muchos casos requiere la contratación de personal en la actividad, el presente C.C.T. incorpora la reglamentación de numerosas modalidades contractuales orientadas a satisfacer diferentes aspectos vinculados a las características de la demanda de personal en cada caso.

Debe recordarse, que el principio legal que consagra la indeterminación del plazo del contrato de trabajo, mantiene su vigencia a todos sus efectos. Sin embargo, los actores sociales de la actividad, han coincidido en la importancia de describir las particulares características que exhiben los requerimientos de personal en la misma, de forma tal de relacionarlas con aquellas circunstancias que la Ley de Contrato de Trabajo contempla a modo de requisitos para las distintas alternativas de contratación laboral transitorias, temporarias o discontinuas, que resultan de natural y particular aplicación en esta singular actividad.

Ello con el fin de clarificar tanto a la autoridad administrativa laboral, como a los Tribunales del Trabajo de las distintas jurisdicciones del país, de la propia y real condición que observa el requerimiento de personal, nutriéndolos de los criterios de interpretación que deberán utilizar a los fines de evaluar el cumplimiento o existencia de los requisitos que la Ley de Contrato de Trabajo contempla para la viabilidad de cada una de estas modalidades de contratación laboral.

Se recomienda al Empleador, en este capítulo, evaluar bien en cada caso las características de la posición que debiera cubrir mediante la contratación de un nuevo empleado, ya que de las mismas surgiría la modalidad de contrato de trabajo que pudiera resultar más adecuada al efecto; pudiendo en determinados casos -ver requisitos de cada modalidad- llegar a recurrirse a alternativas que evitaran innecesarios costos al momento de su extinción.

7.2.- CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO – PERIODO DE PRUEBA:

Se acuerda que en los contratos de trabajo por tiempo indeterminado, sean de prestación continua o discontinua, part time o de jornada reducida, resultará de aplicación el periodo inicial de prueba de la extensión que dispusiera la legislación vigente al momento del inicio de la contratación; considerándose en su caso ampliado al máximo que la misma reservara al ámbito de la negociación colectiva.

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

NOTAS:

Esta es la modalidad de contratación laboral que se enmarca en el principio general, que remarca la vocación de permanencia y continuidad del contrato de trabajo. El período de prueba deberá ser registrado a través del procedimiento previsto para el alta del empleado, a través de la elección del código específico vigente en el Registro de Altas y Bajas, y ser asimismo incorporado en el contrato de trabajo a suscribir.

Su Duración: *El contrato por tiempo indeterminado se extiende hasta:*

1. *Que el trabajador se encuentre en condiciones de gozar de los beneficios que le asignan los regímenes de seguridad social, por límites de edad y años de servicios.*

Es decir, cuando obtenga el trabajador alguna prestación jubilatoria por edad avanzada, jubilación ordinaria y/o incluso por invalidez. Aunque en este último caso no siempre sin obligación de indemnizar por parte del patrón, conforme lo dispone el art. 212 de la L.C.T. en su cuarto párrafo.

Sin embargo, un empleado no se encuentra obligado a renunciar en caso de encontrarse en condición de acceder al beneficio previsional. En caso de que el empleador decidiera extinguir la relación de empleo de un trabajador en condiciones de acceder al beneficio jubilatorio (años de edad y servicio), deberá cursarle una intimación, en los términos contemplados en el Art. 252 LCT, a fin de que inicie el trámite jubilatorio y poner a su disposición las certificaciones que establece el Art.80 de la misma norma legal. De esa forma, la relación laboral deberá ser mantenida por el empleador hasta que el trabajador obtuviera el beneficio previsional o por el plazo máximo de un año. Esta extinción contractual no generará al empleador consecuencias indemnizatorias por preaviso ni antigüedad.

2. Renuncia del trabajador.

A sus efectos, debe tenerse en cuenta que el Art.240 de la LCT., contempla los requisitos que debe reunir una renuncia para ser válida, esencialmente relacionados con evitar casos en los que pudiera estar viciado el consentimiento del trabajador. Así establece que la renuncia deberá ser comunicada mediante la remisión de un telegrama al empleador personalmente por parte del empleado, o ante la autoridad administrativa del trabajo. No surtirán ningún efecto renunciaciones expresadas por medios verbales o bien escritos cuya fecha y voluntad del empleado no fuera fehaciente.

3. Extinción por voluntad concurrente de ambas partes.

Esta hipótesis se encuentra regulada en el Art.241 LCT, y requiere de la formalización de un acuerdo por ante la Autoridad Administrativa del Trabajo, en sede Judicial o por escritura pública; en todos los casos con la presencia personal del trabajador.

4. Por fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo.

Hipótesis contemplada en el Art.247 LCT., que dispone la procedencia de una indemnización reducida (al 50%) en los casos en que extraordinaria y objetivamente pudiera acreditarse la ajenidad del empleador en la falta o disminución del trabajo o el evento de fuerza mayor. Jurisprudencialmente se ha restringido excesivamente esta posibilidad, relacionándose a estas contingencias con el riesgo que naturalmente debiera asumir un empleador, no siendo el mismo susceptible de ser trasladado al Empleado. Sin embargo, lógicamente en algunos casos se pueden configurar las causales que legitiman al empleador a recurrir a esta alternativa, la que puede asimismo generar instancias de conciliación ventajosas en términos de montos y plazos.

En caso de ser situaciones colectivas, y que alcanzaren a una cantidad de personal igual o superior al 15% (en casos de dotaciones de menos de 400 trabajadores), la ley 24.013 dispone que el empleador debe tramitar en forma previa ante el Ministerio de Trabajo y con citación de la entidad sindical, al Procedimiento Preventivo de Crisis, conforme regulación que establece en sus Arts. 98 a 105. Es una instancia previa de conciliación que puede insumir de uno a dos meses. Se recomienda en esta situación, repasar con cuidado los requisitos y condiciones que surgen de las diferentes normas complementarias y reguالتorias en la materia (decs. 2072/94, 265/02 y ccs).

5. Por muerte del trabajador.

Hipótesis tratada en el Art.248 LCT. En este caso el empleador debe abonar una indemnización equivalente a la prevista en el Art.247 LCT (50% de la Antigüedad); a los familiares que acrediten el vínculo y conforme el orden de prelación que contempla la normativa para el acceso al derecho de cobro de pensión por fallecimiento. En casos de dudas acerca de la verosimilitud del derecho que se invocare, concurrencia de derechos, o de la eventual existencia de otros familiares, podría resultar recomendable la caución judicial de los importes que se devengaren a causa del fallecimiento.

6. Por quiebra o concurso del empleador.

Si la quiebra del empleador motiva la extinción del contrato y no se debe a causas imputables al mismo, la indemnización al trabajador será la reducida prevista en el artículo 247 de la LCT.

En cualquier otro supuesto se abonará la indemnización del artículo 245 (similar al caso de despido sin causa).

La determinación de estas circunstancias será efectuada por el juez de la quiebra al pronunciarse sobre las solicitudes de verificación de los acreedores (artículo 251 LCT).

EL PERIODO DE PRUEBA: Normas Aplicables:

Se informa que no podrá contratarse a prueba a un empleado que ya hubiera mantenido con el mismo empleador una relación laboral con anterioridad; encontrándose asimismo inhabilitada por la legislación laboral vigente, la posibilidad de recurrir al periodo de prueba en el caso de los contratos de temporada.

Un empleador no puede contratar sucesivamente a distintos trabajadores a prueba, para extinguirlos en su curso asignándolos sucesivamente a un mismo puesto de naturaleza permanente; si no, es pasible de sanción por uso abusivo de esta modalidad.

Si bien el periodo de prueba conforme Art.92 bis LCT se presume, el mismo debe ser registrado, mediante la utilización del código de alta correspondiente; haciéndose asimismo constar dicha condición en el contrato de trabajo/legajo de ingreso. No se podrá invocar la vigencia del periodo de prueba en relaciones laborales no registradas.

El trabajador a prueba cuenta con todos los derechos sindicales. Si se lo elige o va a elegírsele delegado de sus compañeros, tiene la estabilidad prevista en la ley sindical y es exigible la acción de exclusión de tutela (art. 52, ley 23.551) si se lo quiere despedir. Punto de particular interés en caso de nuevos establecimientos, en los que no fueran exigibles los requisitos de antigüedad en el empleo y la afiliación que serán tratados en la NOTA al Artículo Vigésimo Primero.

Ambas partes, trabajador y empleador, deben realizar todos los aportes y contribuciones previstos, durante todo el período de prueba.

El trabajador goza de las prestaciones por accidente o enfermedad inculpable hasta la finalización del período de prueba, pero no tiene derecho a la indemnización por incapacidad absoluta y permanente establecida en el art. 212, párrafo 4o, de la L.C.T.

El período de prueba se computa como tiempo de servicio a todos sus efectos.

Existe obligación de preavisar para ambas partes con derecho a la indemnización sustitutiva y al pago de los salarios de integración. En la práctica podría operar la nulidad del período, pero ello resulta irrelevante para la consideración de la indemnización por antigüedad o despido por no alcanzarse la antigüedad de tres meses necesarios, según lo establecido en el fallo plenario "Sawady c/SADAIC".

El período de prueba es siempre de tres meses. Este plazo es improrrogable e indisponible en la negociación colectiva, con independencia del tamaño de la empresa.

No procede la integración del mes de despido si se otorga preaviso en tiempo y forma.

A continuación se incorporan a modo orientativo, borradores o alternativas referenciales de cláusulas relacionadas con la modalidad de contrato por tiempo indeterminado y periodo de prueba, que debieran integrar un contrato de trabajo. Deben en cada caso seleccionarse y adecuarse aquellas que aplicaren de acuerdo a las particularidades del establecimiento y/o

contratación, y a su vez complementarse con aquellas cláusulas que regularen el resto de los institutos que regirían en el contrato específico.

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO INDETERMINADO

En la Ciudad de ... en fecha ..., entre ... con domicilio en la calle ..., en adelante LA EMPRESA representada en este acto por ... en su carácter de ... y el Sr. ..., DNI ..., con domicilio en la calle ..., Provincia de ..., en adelante EL EMPLEADO, se conviene en celebrar el presente contrato de trabajo sujeto a las siguientes cláusulas y condiciones:

PRIMERA: MODALIDAD CONTRACTUAL. *Las partes convienen que el presente contrato de trabajo por **TIEMPO INDETERMINADO**, comenzará a regir a partir del ... , considerándose el período inicial de tres meses a prueba, conforme a las disposiciones establecidas por el art. 92 bis de la ley 20.744 (t.o. Decreto 390/76), modificada por el art. 2° de la ley 25.877.*

SEGUNDA: CONDICIONES DE SERVICIO. EL EMPLEADO *es contratado para desempeñarse en la categoría de XXXX en Establecimiento Gastronómico/Hotelero, prevista en el C.C.T. 389/04, comprometiéndose a realizar las tareas de esta función, sin perjuicio de las adecuaciones que impongan los criterios y metodologías de trabajo que implemente LA EMPRESA de acuerdo con los principios de movilidad funcional y eficiencia operativa.*

EL EMPLEADO se obliga a respetar los principios y a desempeñar sus tareas de acuerdo a las políticas de calidad, ética y servicio; normas operativas, comerciales y disciplinarias, y demás procedimientos internos de LA EMPRESA, que se le dieron a conocer durante el proceso de inducción, suscribiendo en copia los mismos en prueba de conformidad y constancia de pleno conocimiento de los mismos, sin perjuicio de nuevas políticas que puedan llegar a desarrollarse o conocerse durante su prestación de servicios.

TERCERA: JORNADA LABORAL. *Teniendo en cuenta las características propias de la actividad, las exigencias operativas y particulares condiciones de la demanda de los servicios y tareas para las que es contratado como así también razones de índole económica y de organización de la Empresa, se acuerda que la jornada de trabajo del empleado será de 48 horas semanales / 200 mensuales, conforme la ley 11.544 y prescripciones establecidas en el artículo OCTAVO del C.C.T. 389/04.*

La empresa podrá asignar al empleado esquemas de turnos fijos y/o rotativos, diagramas continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados, con franco fijo y/o móvil, etc.; pudiendo asignarse al trabajador tareas según las necesidades del sector. Para ello, la empresa notificará al trabajador el régimen y horario asignado; los que podrá modificar en razón de la dinámica propia de la actividad y de requerimientos operativos y de mayor eficiencia. En todos los casos se observará el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas de trabajo y el franco semanal de 35 horas continuas de descanso, bajo el régimen de jornada mensual promedio de 200 hs..

El diagrama inicial de turnos/francos semanal del empleado será el siguiente:

XXXX
XXXX
XXXX

Verificándose el cumplimiento de la pausa entre jornadas y el otorgamiento adecuado del franco semanal.

Los tiempos a computar para cada jornada son de tareas efectivas, lo que significa que el trabajador deberá iniciar su tarea y finalizarla indefectiblemente en los horarios autorizados. Los tiempos necesarios para acceder al puesto de trabajo y para retirarse del establecimiento en ningún caso se computarán como tiempo de trabajo. Los trabajadores deberán, en el horario de inicio de la jornada, estar con la ropa de trabajo, cambiados y en el puesto de trabajo a disposición de la empresa, no pudiendo retirarse de su lugar de trabajo hasta tanto no finalice su jornada diaria programada. Asimismo se considerarán excluidas de la jornada laboral, las pausas que se instrumentaren para alimentación o refrigerio del Empleado (Punto 8.3 CCT 389/04).

3.1.- Actividad en Feriados: *la actividad en la que se desarrolla LA EMPRESA, por dedicarse a (por ejemplo) servicios de gastronomía, exhibe como una de sus características esenciales la necesidad de dar servicios en forma normal y habitual, en aquellas jornadas y/o bandas horarias en las que el trabajador "convencional" de otras actividades tradicionales, precisamente se encuentra de descanso, franco, horario de refrigerio y/o alimentación, en vacaciones o goce de feriados. Por tanto, es condición de la presente contratación, que EL EMPLEADO asuma en forma expresa el compromiso de asistir en forma regular, en el diagrama de turnos semanales que en cada caso se le comunique, con independencia de que el mismo pudiera incluir en los diferentes periodos mensuales, a horarios diurnos y/o nocturnos, a días sábado y/o domingo y/o días feriado; oportunidades estas que en todos los casos integran el diagrama normal de trabajo e implicarán la obligatoriedad y compromiso de asistencia, aclarando a sus efectos, que conforme indica el CCT 389/04 en su punto Decimotercero, que las tareas realizadas en día feriado nacional, serán abonadas con un recargo del 100%.*

CUARTA: CONDICIONES SALARIALES. *Se conviene que el empleado percibirá a partir de la fecha de su ingreso, la remuneración básica mensualizada y adicionales aplicables, contemplados en el CCT 389/04 para establecimientos Gastronómicos/Hoteleros Categoría X, aplicables a la posición de XXXX (Nivel X); declarando el dependiente a los efectos de los subsidios familiares que es de estado civil ... y que tiene ... hijos, por lo que deberá EL EMPLEADO presentar la documentación correspondiente, y la declaración jurada para la percepción de asignaciones familiares del ANSES.*

A sus efectos LA EMPRESA informa que proporcionará alimentación en especie en el establecimiento, en los términos previstos en el Punto 11.4 del C.C.T. 389/04.-

QUINTA: EXAMEN MEDICO – HIGIENE Y SEGURIDAD. EL EMPLEADO *se someterá a un examen médico preocupacional y será notificado de su resultado en los términos establecidos por la Ley 24.557, cumplimentándose el posterior visado ante las autoridades competentes, cuando éste correspondiere, conforme a la requisitoria establecida por dicha ley y sus decretos reglamentarios, obligándose a observar todas las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo que le notifique EL EMPLEADOR, como así también utilizar todos los elementos de protección personal que le entregue EL EMPLEADOR y/o pudieran corresponder en función de las tareas a su cargo; realizando sus tareas bajo las condiciones de higiene y procedimientos de calidad de servicio y de manipulación de alimentos y/o productos para el consumo, aseo o comodidad de los clientes.*

SEXTA: DOMICILIOS. *Las partes constituyen domicilio legal y especial en los que figuran en el encabezamiento, donde serán válidas todas las notificaciones necesarias durante la relación contractual. Es obligación del EMPLEADO notificar en forma fehaciente cualquier modificación de los datos consignados en el presente contrato, incluyendo también todo cambio de su domicilio particular, y en caso de incumplirse con ello, se tendrá por válido el que figura en el presente contrato, estando a su cargo la correcta y completa identificación del mismo, consignando calle, numeración, croquis, o datos necesarios en su ausencia, -en su caso piso y departamento- y código postal. Las notificaciones por medio fehaciente que EL EMPLEADOR dirigiera correctamente al domicilio informado como particular por EL EMPLEADO,*

serán consideradas válidas con independencia del resultado que pudiera eventualmente informar la prestadora del servicio postal.

SEPTIMA: *Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante el período de prueba sin necesidad de expresión de causa y sin que se genere derecho a indemnización alguna por tal motivo. Asimismo, las partes convienen que en caso de superar EL EMPLEADO la prueba a la que será sometido, conforme las condiciones establecidas en la Cl. PRIMERA, adquirirá la condición de personal permanente pudiendo LA EMPRESA redefinir las pautas operativas / remuneratorias correspondientes a la función asignada.*

De plena conformidad las partes suscriben dos ejemplares de un mismo tenor y un solo efecto en el lugar y fecha arriba indicados.

7.3.- CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO:

En el marco de las características y particularidades de la actividad las partes identifican diferentes hipótesis que podrían tornar viable recurrir a esta modalidad contractual temporaria.

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

También se considerarán dentro de este supuesto los requerimientos adicionales, especiales o transitorios que pudieran solicitar los clientes en los servicios contratados, a modo de refuerzos, campañas, objetivos predeterminados, realizados en base a extensiones temporales predeterminadas de los mismos.

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

NOTAS:

Es una modalidad de contratación de uso específico para requerimientos transitorios de personal, en el marco de las características identificadas en el propio texto convencional. El tipo de contrato deberá ser registrado a través del procedimiento previsto para el alta del empleado, utilizando el código específico vigente en el Registro de Altas y Bajas, debiendo incluir en la registración, la fecha de finalización prevista en el mismo; y ser asimismo expresamente indicado en el contrato de trabajo a suscribir.

No rige en esta modalidad de contratación el periodo de prueba.

El contrato de trabajo a plazo fijo o por tiempo determinado durara hasta el vencimiento del plazo estipulado. La LCT. indica un término máximo en esta modalidad: cinco años. (art. 93 LCT).

Es importante destacar, que esta modalidad por ser de excepción al principio general de indeterminación del plazo; debe ser justificada en su utilización, describiéndose en el contrato las razones en virtud de las cuales el empleador recurre a la misma, en cumplimiento a lo previsto en el Art.90 LCT, inciso b), y con los alcances previstos en el CCT.

La instrumentación de contratos por plazo determinado en forma sucesiva, que excedieran de las exigencias indicadas en el citado inciso b) Art.90 LCT, implicarían la conversión del contrato en de tiempo indeterminado.

Similar consecuencia tendrá la utilización de esta figura temporaria, sin justificación, relación o contextualización con la circunstancia que objetivamente debiera justificarlo.

Es requisito indispensable para la formalización de la finalización del contrato de trabajo a plazo fijo, que el mismo sea preavisado. A tal fin, el empleador deberá comunicar el preaviso con un mínimo de un mes y un máximo de dos meses de anticipación a la fecha prevista de cese. En caso de contemplar la contratación una extensión de hasta dos meses, se sugiere incorporar el preaviso dentro del propio texto del contrato. Omitir preavisar a un empleado a plazo fijo, implica la conversión del contrato en uno de tiempo indeterminado. El preaviso debe ser asimismo realizado, aún en los casos en los que se decidiera renovar el contrato a plazo fijo o suscribir uno nuevo a continuidad, ya que la omisión implicaría la conversión en tiempo indeterminado del inicial u originario, 30 días antes de su teórica finalización.

La extinción del contrato por tiempo determinado, sin causa y antes de la finalización del plazo predeterminado, dará lugar a la indemnización prevista para los casos de despidos incausados de personal permanente; con más el resarcimiento de los “daños y perjuicios”. Estos últimos han sido cuantificados en la suma de los salarios que el empleado hubiera devengado de haberse cumplido íntegramente el plazo de su contratación. El pago de la sustitución del preaviso, podría ser compensado con el pago de los haberes por el saldo incumplido del contrato, si este último fuera igual o mayor.

La extinción del contrato al vencimiento del plazo pactado, previa y debidamente preavisado, no genera el pago de indemnizaciones por cese en tanto el contrato no se hubiera extendido por más de un año. Cuando el plazo fuera de un año o más de duración, deberá abonarse la indemnización prevista en el Artículo 247 LCT (50% del mejor salario mensual por año de antigüedad).

A continuación se incorporan a modo orientativo, borradores o alternativas referenciales de cláusulas relacionadas con la modalidad de contrato por tiempo determinado, que debieran integrar un contrato de trabajo. Deben en cada caso seleccionarse y adecuarse aquellas que aplicaren de acuerdo a las particularidades del establecimiento y/o contratación, y a su vez complementarse con aquellas cláusulas que regularen el resto de los institutos que regirían en el contrato específico y que describan en especial, las particularidades que serían invocadas como fundamento de la aplicación de esta modalidad contractual.

CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO

En la Ciudad de ... en fecha ..., entre ... con domicilio en la calle ..., en adelante LA EMPRESA representada en este acto por ... en su carácter de ... y el Sr. ..., DNI ..., con domicilio en la calle ..., Provincia de ..., en adelante EL EMPLEADO, se conviene en celebrar el presente contrato de trabajo a plazo fijo, sujeto a las siguientes cláusulas y condiciones:

PRIMERA: MODALIDAD CONTRACTUAL. EL EMPLEADOR con el objeto de atender requerimientos extraordinarios derivados de (detallar la razón por la cual se recurre a esta modalidad contratual), conforme las condiciones y requisitos establecidos en el artículo SEPTIMO, punto 7.3.- del C.C.T. 389/04, tiene necesidad de contratar un por tiempo determinado. Al efecto contrata los servicios de EL EMPLEADO. El presente contrato tendrá una vigencia de XXX días, a partir del XXX y hasta el XXX, fecha prevista para la finalización de la demanda transitoria y adicional de colaboración reseñada. Queda aclarado y expresamente convenido que el presente contrato de trabajo es a plazo fijo dentro de los alcances de los arts. 90; 91; 92; 93; 94 y ccs. de la ley de Contrato de Trabajo (t.o. Decreto N° 390/76). Por ello queda desde ya preavisado EL EMPLEADO que el contrato finalizará en la fecha antes indicada, cesando en la misma las obligaciones y derechos de las partes. Expresamente se conviene, atento lo dispuesto en el inc. b) del art.90 de la ley 21.297 (t.o.) que el presente contrato es de plazo determinado atento a las modalidades y circunstancias específicas del requerimiento de las tareas que se encomiendan a EL EMPLEADO.

SEGUNDA: CONDICIONES DE SERVICIO. EL EMPLEADO es contratado para desempeñarse en la categoría de XXXX en Establecimiento Gastronómico/Hotelero, prevista en el C.C.T. 389/04, comprometiéndose a realizar las tareas de esta función, sin perjuicio de las adecuaciones que impongan los criterios y metodologías de trabajo que implemente LA EMPRESA de acuerdo con los principios de movilidad funcional y eficiencia operativa.

EL EMPLEADO se obliga a respetar los principios y a desempeñar sus tareas de acuerdo a las políticas de calidad, ética y servicio; normas operativas, comerciales y disciplinarias, y demás procedimientos internos de LA EMPRESA, que se le dieron a conocer durante el proceso de inducción, suscribiendo en copia los mismos en prueba de conformidad y constancia de pleno conocimiento de los mismos, sin perjuicio de nuevas políticas que puedan llegar a desarrollarse o conocerse durante su prestación de servicios.

TERCERA: JORNADA LABORAL. Teniendo en cuenta las características propias de la actividad, las exigencias operativas y particulares condiciones de la demanda de los servicios y tareas para las que es contratado como así también razones de índole económica y de organización de la Empresa, se acuerda que la jornada de trabajo del empleado será de 48 horas semanales / 200 mensuales, conforme la ley 11.544 y prescripciones establecidas en el artículo OCTAVO del C.C.T. 389/04.

La empresa podrá asignar al empleado esquemas de turnos fijos y/o rotativos, diagramas continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados, con franco fijo y/o móvil, etc.; pudiendo asignarse al trabajador tareas según las necesidades del sector. Para ello, la empresa notificará al trabajador el régimen y horario asignado; los que podrá modificar en razón de la dinámica propia de la actividad y de requerimientos operativos y de mayor eficiencia. En todos los casos se observará el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas de trabajo y el franco semanal de 35 horas continuas de descanso, bajo el régimen de jornada mensual promedio de 200 hs..

El diagrama inicial de turnos/francos semanales del empleado será el siguiente:

XXXX
XXXX
XXXX

Verificándose el cumplimiento de la pausa entre jornadas y el otorgamiento adecuado del franco semanal.

Los tiempos a computar para cada jornada son de tareas efectivas, lo que significa que el trabajador deberá iniciar su tarea y finalizarla indefectiblemente en los horarios autorizados. Los tiempos necesarios para acceder al puesto de

trabajo y para retirarse del establecimiento en ningún caso se computarán como tiempo de trabajo. Los trabajadores deberán, en el horario de inicio de la jornada, estar con la ropa de trabajo, cambiados y en el puesto de trabajo a disposición de la empresa, no pudiendo retirarse de su lugar de trabajo hasta tanto no finalice su jornada diaria programada. Asimismo se considerarán excluidas de la jornada laboral, las pausas que se instrumentaren para alimentación o refrigerio del Empleado. (Punto 8.3 CCT 389/04).

3.1.- Actividad en Feriados: la actividad en la que se desarrolla LA EMPRESA, por dedicarse a (por ejemplo) servicios de gastronomía, exhibe como una de sus características esenciales la necesidad de dar servicios en forma normal y habitual, en aquellas jornadas y/o bandas horarias en las que el trabajador "convencional" de otras actividades tradicionales, precisamente se encuentra de descanso, franco, horario de refrigerio y/o alimentación, en vacaciones o goce de feriados. Por tanto, es condición de la presente contratación, que EL EMPLEADO asuma en forma expresa el compromiso de asistir en forma regular, en el diagrama de turnos semanales que en cada caso se le comunique, con independencia de que el mismo pudiera incluir en los diferentes periodos mensuales, a horarios diurnos y/o nocturnos, a días sábado y/o domingo y/o días feriados; oportunidades estas que en todos los casos integran el diagrama normal de trabajo e implicarán la obligatoriedad y compromiso de asistencia, aclarando a sus efectos, que conforme indica el CCT 389/04 en su punto Decimotercero, que las tareas realizadas en día feriado nacional, serán abonadas con un recargo del 100%.

CUARTA: CONDICIONES SALARIALES. Se conviene que el empleado percibirá a partir de la fecha de su ingreso, la remuneración básica mensualizada y adicionales aplicables, contemplados en el CCT 389/04 para establecimientos Gastronómicos/Hoteleros Categoría X, aplicables a la posición de XXXXX (Nivel X); declarando el dependiente a los efectos de los subsidios familiares que es de estado civil ... y que tiene ... hijos, por lo que deberá EL EMPLEADO presentar la documentación correspondiente, y la declaración jurada para la percepción de asignaciones familiares del ANSES.

A sus efectos LA EMPRESA informa que proporcionará alimentación en especie en el establecimiento, en los términos previstos en el Punto 11.4 del C.C.T. 389/04.-

QUINTA: EXAMEN MEDICO – HIGIENE Y SEGURIDAD. EL EMPLEADO se someterá a un examen médico preocupacional y será notificado de su resultado en los términos establecidos por la Ley 24.557, cumplimentándose el posterior visado ante las autoridades competentes, cuando éste correspondiere, conforme a la requisitoria establecida por dicha ley y sus decretos reglamentarios, obligándose a observar todas las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo que le notifique EL EMPLEADOR, como así también utilizar todos los elementos de protección personal que le entregue EL EMPLEADOR y/o pudieran corresponder en función de las tareas a su cargo; realizando sus tareas bajo las condiciones de higiene y procedimientos de calidad de servicio y de manipulación de alimentos y/o productos para el consumo, aseo o comodidad de los clientes.

SEXTA: DOMICILIOS. Las partes constituyen domicilio legal y especial en los que figuran en el encabezamiento, donde serán válidas todas las notificaciones necesarias durante la relación contractual. Es obligación del EMPLEADO notificar en forma fehaciente cualquier modificación de los datos consignados en el presente contrato, incluyendo también todo cambio de su domicilio particular, y en caso de incumplirse con ello, se tendrá por válido el que figura en el presente contrato, estando a su cargo la correcta y completa identificación del mismo, consignando calle, numeración, croquis, o datos necesarios en su ausencia, -en su caso piso y departamento- y código postal. Las notificaciones por medio fehaciente que EL EMPLEADOR dirigiera correctamente a el domicilio informado como particular por EL EMPLEADO, serán consideradas válidas con independencia del resultado que pudiera eventualmente informar la prestadora del servicio postal.

SEPTIMA: De plena conformidad las partes suscriben dos ejemplares de un mismo tenor y un solo efecto en el lugar y fecha arriba indicados.

NOTA:

Recordar especialmente PREAVISAR la extinción del contrato de trabajo a plazo fijo, aún en aquellos casos extraordinarios en que se decidiera RENOVAR al mismo. Ello por cuanto la omisión del preaviso convierte a este contrato como de tiempo indeterminado, y siendo el plazo de preaviso obligatorio entre los 60 y los 30 días previos a la fecha de finalización del mismo.

Si el contrato observara una extensión inferior a los 60 días, bastaría con el PREAVISO incorporado en el propio texto sugerido de contrato, de ser de mayores extensiones, el preaviso deberá ser comunicado a través de un telegrama del siguiente tenor:

POR MEDIO DEL PRESENTE, PREAVISAMOS A USTED QUE EN FECHA XXX SE PRODUCIRA LA FINALIZACION DEL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO QUE EN LOS TERMINOS PREVISTOS EN EL CCT 389/04 FUERA OPORTUNAMENTE SUSCRIPTO E INICIADO EN FECHA XXX, POR UN PLAZO DE XXX.

Cursado el preaviso, el empleador deberá asimismo formalizar la extinción del contrato de trabajo a plazo fijo o por tiempo determinado, mediante la remisión de telegrama, de un texto que puede ser del siguiente tenor:

POR MEDIO DEL PRESENTE, FORMALIZAMOS EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO QUE FUERA INICIADO EN FECHA XXX, Y DEBIDAMENTE PREAVISADO EN FECHA XXX, POR VENCIMIENTO DEL PLAZO ORIGINARIAMENTE PACTADO. HABERES DEVENGADOS, LIQUIDACION FINAL Y CERTIFICACIONES PREVISTAS EN EL ART.80 LCT, SERAN PUESTOS A SU DISPOSICION EN TERMINO LEGAL.

La extinción al vencimiento del plazo, deberá ser registrada bajo el código de extinción contractual que identifica dicha causal (vencimiento de plazo) y en caso de renovaciones, deberán asimismo consignarse en el Registro de Altas y Bajas, a fecha de nuevo inicio y finalización, bajo el código específico de la presente modalidad de contrato laboral.

7.4.- CONTRATO DE TEMPORADA:

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

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

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

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

En todo aquello relativo a la forma, modo y tiempo en los que se habrá de formular el pedido de plaza antes de la iniciación de la temporada para el perfeccionamiento del contrato; como asimismo las consecuencias legales que se derivarán de su cumplimiento, ya sea por parte del trabajador o del empleador, no obstante las pautas predeterminadas por las partes en el presente artículo, en forma expresa manifiestan que podrán ser materias a regularse a través de las convenciones locales, zonales o regionales que se constituyeran a tal efecto, haciéndose así factible ajustar dichos procedimientos y pautas de administración a las necesidades y características propias de cada lugar.

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

Teniéndose en cuenta la permanente capacitación que realizan las empresas a su personal, la característica discontinua de esta modalidad de contratación y la prioridad que a los trabajadores de temporada se les reconoce ante nuevas oportunidades de ocupación; los empleadores podrán ofrecer a estos trabajadores, fuera de temporada, desempeñar tareas ante demandas puntuales y/o extraordinarias, siendo remuneradas conforme a la categoría en la que se desempeñen. En los casos en que se produzcan reingresos, a los fines de la determinación de los derechos laborales del trabajador las empresas deberá considerar la antigüedad conforme lo establece el art.18 del la L.C.T.

NOTA:

El contrato de trabajo de temporada, es una modalidad de contratación de uso específico para requerimientos estacionales y repetitivos a lo largo de los años, en el marco de las características identificadas en el propio texto convencional. El tipo de contrato deberá ser registrado a través del procedimiento previsto para el alta del empleado empleando el código específico vigente, y ser asimismo expresamente indicado en el contrato de trabajo a suscribir.

No rige en esta modalidad de contratación el periodo de prueba.

La dinámica que se ha ido produciendo en algunos destinos turísticos, ha determinado la

posible existencia de más de una temporada a lo largo del año calendario (invierno y verano, por ejemplo); pudiéndose convocar en ambas al mismo personal de temporada y/o cubrir las mismas con diferentes planteles o combinación de ambas posibilidades, pudiendo las temporadas requerir de diferente cantidad de personal conforme al perfil y cantidad de servicio que en la misma se produjera. Ello, siempre de acuerdo a los alcances, condiciones y posibles compromisos que con adecuación a estas características, fueran claramente establecidos en los contratos individuales de trabajo a suscribir con el personal de temporada en cada caso.

Si bien el largo de una temporada, suele estar dado por la estacionalidad relacionada con el clima u otros aspectos objetivos susceptibles de observar variaciones; a efectos evitar o minimizar reclamos ante posibles demoras de inicio o de anticipo de finalización de una temporada, se sugiere identificar en el contrato a los meses o fechas entre las cuales se daría la extensión ideal o teórica de la temporada, para luego precisar un compromiso mínimo de tareas a asegurar en el mismo de entre un 50 a un 70%. Por ejemplo, si la temporada fuera la estival, de principios de octubre a fines de marzo (180 días), el periodo mínimo asegurado de trabajo en cada temporada para el empleado debería ser de unos 90 días; debiéndose incrementar dicha proporción en tanto la extensión de las temporadas fuera inferior.

De esta forma, la convocatoria en cada temporada debería ser 30 días antes de la fecha teórica de inicio de la misma, en el ejemplo principios de septiembre, y producida la aceptación del personal de temporada dentro de los cinco días siguientes, la empresa debería ir convocándolos de acuerdo a sus necesidades de personal, en distintas tandas, procurando que todos hubieran sido incorporados a más tardar 90 días antes de la finalización de la temporada. Si la demanda de servicio fuera insuficiente para incorporar a todos, se recomienda desafectar a los que hubieran sido inicialmente incorporados y que ya hubieran trabajado el tiempo mínimo garantizado, dando lugar a los que se encontraran pendientes de convocatoria. Este tipo de modalidad de gestión de la temporada ha sido objeto la firma de actas acuerdo entre las Entidades Empresaria y Sindical en algunas localidades turísticas.

Características del Contrato: El contrato de temporada es un contrato de trabajo por tiempo indeterminado, pero de prestación discontinua. La relación entre el empleado y la empresa es de carácter permanente, pero la prestación se activa y desactiva en cada temporada.

La tarea se realiza en determinadas épocas del año y tiende a repetirse en los años siguientes, reiterada y sucesivamente, “en razón de la naturaleza de la actividad”.

Permanencia: A partir de la primera temporada, es decir, desde su primera contratación, el trabajador adquiere la estabilidad y los derechos que la ley reconoce a todo trabajador dependiente de tiempo indeterminado.

Durante los lapsos de inactividad las partes no se adeudan sus principales obligaciones recíprocas, tales como el estar a disposición de su empleador el trabajador y pagar la remuneración el empleador, pero sí se mantienen vigentes otras obligaciones y deberes que derivan de sus respectivas conductas: buena fe, fidelidad, etcétera.

Comportamiento de las partes a la época de la reiniciación del trabajo: El empleador debe notificar a sus trabajadores en forma personal o por cualquier medio público idóneo (prensa,

radio, televisión) con una antelación no menor a treinta (30) días el inicio de cada temporada. En este aviso hace conocer su voluntad de reiterar la relación o el contrato de manera similar al ciclo anterior.

El trabajador, por su parte, debe manifestar su aceptación o no dentro del plazo de cinco (5) días de notificado. Esta aceptación puede ser por escrito o directamente presentándose ante el empleador.

Si el empleado no se presenta a esta convocatoria, se considera que ha renunciado al empleo.

La no notificación del empleador o la no convocatoria al empleado a la temporada que se inicia, implica que ha rescindido el contrato de trabajo y por ese solo hecho el trabajador tiene derecho a reclamarle las indemnizaciones que correspondan por dicho cese.

A los fines indemnizatorios, la antigüedad del personal de temporada se devenga sumando el tiempo efectivo de trabajo que se hubiera desarrollado a lo largo de las temporadas transcurridas. Si la extinción del contrato sin causa se produce iniciada la temporada y en su desarrollo, antes de la finalización, además del preaviso y la antigüedad, deberá también abonarle los daños y perjuicios, con similar alcance que en el caso del contrato a plazo fijo extinguido antes de la finalización del plazo prevista. Es decir, los salarios por el tiempo previsible de trabajo pendiente hasta la fecha de cese de la temporada en curso.

A continuación se incorporan a modo orientativo, borradores o alternativas referenciales de cláusulas relacionadas con la modalidad de contrato de trabajo de temporada, que debieran integrar un contrato de trabajo. Deben en cada caso seleccionarse y adecuarse aquellas que aplicaren de acuerdo a las particularidades del establecimiento y/o contratación, y a su vez complementarse con aquellas cláusulas que regularen el resto de los institutos que regirían en el contrato específico.

CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA

En la ciudad de ..., en fecha ... , entre la empresa ... representada en este acto por el Sr. ..., DNI ..., en su carácter de ..., con domicilio en ..., en adelante LA EMPRESA, por una parte, y el Sr. ..., D.N.I.: ..., con domicilio en ..., Provincia de ..., en adelante EL TRABAJADOR DE TEMPORADA, por la otra, se celebra el presente CONTRATO DE TRABAJO DE TEMPORADA, conforme las pautas establecidas en el artículo 96 y ss. de la Ley de Contrato de Trabajo y Punto 7.4.- del C.C.T. 389/04, con motivo del notable carácter estacional que presenta la actividad desarrollada por LA EMPRESA; poniendo en evidencia un incremento sustancial en la demanda de sus servicios en el periodo existente entre los meses xxx a xxx por sus condiciones climáticas, especialmente en el periodo xxx, y con picos de demanda a partir de fines del mes de xxx y hasta principios del mes de xxx.

Contrato que se registrá de acuerdo a las siguientes cláusulas y condiciones:

PRIMERA: LA EMPRESA, en el marco de su actividad principal cuya demanda se ve incrementada sensiblemente en el período xxx inicialmente estimado entre los meses de xxx a xxx, requiere reforzar en forma transitoria y discontinua su dotación de personal permanente mediante la contratación de trabajadores a través del CONTRATO DE TEMPORADA conforme las disposiciones establecidas en el artículo 96 y ss de la L.C.T., reguladas específicamente para la actividad

a través del Convenio Colectivo de Trabajo 389/04, artículo 7.4.-. A tal fin contrata al TRABAJADOR DE TEMPORADA y éste acepta desempeñarse a sus ordenes bajo dicha modalidad contractual en la medida y extensión de las convocatorias que LA EMPRESA le realice en las sucesivas temporadas.

SEGUNDA: EL TRABAJADOR DE TEMPORADA iniciará sus actividades el día ..., en los términos, extensión y condiciones establecidos en el art. 7.4.- del C.C.T. 389/04. Norma en virtud de la cual, LA EMPRESA queda facultada a realizar la convocatoria de personal de temporada de acuerdo a sus necesidades operativas dentro del espectro de una temporada amplia entre el xxx y el xxx de cada año; lapso dentro del cual deberá asegurar el desempeño de tareas por un mínimo de xxx días.

TERCERA: CONDICIONES DE SERVICIO. EL EMPLEADO es contratado para desempeñarse en la categoría de XXXX en Establecimiento Gastronómico/Hotelero, prevista en el C.C.T. 389/04, comprometiéndose a realizar las tareas de esta función, sin perjuicio de las adecuaciones que impongan los criterios y metodologías de trabajo que implemente LA EMPRESA de acuerdo con los principios de movilidad funcional y eficiencia operativa.

CUARTA: JORNADA LABORAL. Teniendo en cuenta las características propias de la actividad, las exigencias operativas y particulares condiciones de la demanda de los servicios y tareas para las que es contratado como así también razones de índole económica y de organización de la Empresa, se acuerda que la jornada de trabajo del empleado será de 48 horas semanales / 200 mensuales, conforme la ley 11.544 y prescripciones establecidas en el artículo OCTAVO del C.C.T. 389/04.

La empresa podrá asignar al empleado esquemas de turnos fijos y/o rotativos, diagramas continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados, con franco fijo y/o móvil, etc.; pudiendo asignarse al trabajador tareas según las necesidades del sector. Para ello, la empresa notificará al trabajador el régimen y horario asignado; los que podrá modificar en razón de la dinámica propia de la actividad y de requerimientos operativos y de mayor eficiencia. En todos los casos se observará el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas de trabajo y el franco semanal de 35 horas continuas de descanso, bajo el régimen de jornada mensual promedio de 200 hs..

El diagrama inicial de turnos/francos semanales del empleado será el siguiente:

XXXX
XXXX
XXXX

Verificándose el cumplimiento de la pausa entre jornadas y el otorgamiento adecuado del franco semanal.

Los tiempos a computar para cada jornada son de tareas efectivas, lo que significa que el trabajador deberá iniciar su tarea y finalizarla indefectiblemente en los horarios autorizados. Los tiempos necesarios para acceder al puesto de trabajo y para retirarse del establecimiento en ningún caso se computarán como tiempo de trabajo. Los trabajadores deberán, en el horario de inicio de la jornada, estar con la ropa de trabajo, cambiados y en el puesto de trabajo a disposición de la empresa, no pudiendo retirarse de su lugar de trabajo hasta tanto no finalice su jornada diaria programada. Asimismo se considerarán excluidas de la jornada laboral, las pausas que se instrumentaren para alimentación o refrigerio del Empleado. (Punto 8.3 CCT 389/04).

4.1.- Actividad en Feriados: la actividad en la que se desarrolla LA EMPRESA, por dedicarse a (por ejemplo) servicios de gastronomía, exhibe como una de sus características esenciales la necesidad de dar servicios en forma normal y habitual, en aquellas jornadas y/o bandas horarias en las que el trabajador "convencional" de otras actividades

tradicionales, precisamente se encuentra de descanso, franco, horario de refrigerio y/o alimentación, en vacaciones o goce de feriados. Por tanto, es condición de la presente contratación, que EL EMPLEADO asuma en forma expresa el compromiso de asistir en forma regular, en el diagrama de turnos semanales que en cada caso se le comunique, con independencia de que el mismo pudiera incluir en los diferentes periodos mensuales, a horarios diurnos y/o nocturnos, a días sábado y/o domingo y/o días feriado; oportunidades estas que en todos los casos integraran el diagrama normal de trabajo e implicarán la obligatoriedad y compromiso de asistencia, aclarando a sus efectos, que conforme indica el CCT 389/04 en su punto Decimotercero, que las tareas realizadas en día feriado nacional, serán abonadas con un recargo del 100%.

QUINTA: CONDICIONES SALARIALES. Se conviene que el empleado percibirá a partir de la fecha de su ingreso, la remuneración básica mensualizada y adicionales aplicables, contemplados en el CCT 389/04 para establecimientos Gastronómicos/Hoteleros Categoría X, aplicables a la posición de XXXX (Nivel X); declarando el dependiente a los efectos de los subsidios familiares que es de estado civil ... y que tiene ... hijos, por lo que deberá EL EMPLEADO presentar la documentación correspondiente, y la declaración jurada para la percepción de asignaciones familiares del ANSES.

A sus efectos LA EMPRESA informa que proporcionará alimentación en especie en el establecimiento, en los términos previstos en el Punto 11.4 del C.C.T. 389/04.-

SEXTA: Con la comunicación individual del cese de tareas de la temporada cesará la prestación de tareas de parte de EL TRABAJADOR DE TEMPORADA en la misma, y LA EMPRESA deberá convocarlo 30 días antes del inicio teórico de la próxima temporada, comunicación que será realizada por, a efectos de que el trabajador dentro del plazo de 5 días de notificado exprese en forma personal su voluntad de continuar o no la relación laboral.

En caso de falta de respuesta, rechazo o no comparencia, se considerará que queda rescindido el contrato de trabajo de temporada en los términos previstos en el art. 98 L.C.T., sin responsabilidad indemnizatoria alguna a cargo de LA EMPRESA.

En caso de que EL TRABAJADOR DE TEMPORADA se presentara y aceptara continuar la relación de empleo en la temporada a iniciarse, deberá confeccionar el formulario que así lo informe y quedará en disponibilidad hasta tanto se realice su convocatoria efectiva en los plazos, términos y condiciones indicados en la cláusula SEGUNDA, le asignen tareas y fecha de inicio.

En todos los casos queda debidamente notificado de la finalización del contrato en cada temporada, sin necesidad de preaviso de tipo alguno.

SEPTIMA: EL EMPLEADO DE TEMPORADA presta conformidad para que el empleador disponga la ampliación del período de actividades correspondiente a una temporada, en caso de que las características particulares de la misma por el clima y/o la demanda estacional de servicios o de la actividad de la Empresa aconsejaren o determinaren la necesidad de su prolongación. En este caso, la prórroga deberá comunicarse con una antelación de quince (15) días a la finalización del plazo originario previsto o con la que resultara posible si los hechos determinantes de tal requerimiento se pusieran de manifiesto con posterioridad, quedando en tal caso EL EMPLEADO DE TEMPORADA notificado en ese acto de la nueva fecha de finalización de sus tareas, sin que esta posible extensión resulte susceptible de modificar la expectativa de duración de las temporadas futuras ni la naturaleza originaria de la modalidad contractual instrumentada.

OCTAVA: EL TRABAJADOR DE TEMPORADA se obliga a respetar los principios y a desempeñar sus tareas de acuerdo a las políticas de calidad, ética y servicio; normas operativas, comerciales y disciplinarias, y demás procedimientos internos de LA EMPRESA, que se le dieron a conocer durante el proceso de inducción, suscribiendo en copia los mismos en prueba de conformidad y constancia de pleno conocimiento de los mismos, sin perjuicio de nuevas políticas que puedan llegar a desarrollarse o conocerse durante su prestación de servicios.

NOVENA: EXAMEN MEDICO – HIGIENE Y SEGURIDAD. EL EMPLEADO se someterá a un examen médico preocupacional y será notificado de su resultado en los términos establecidos por la Ley 24.557, cumplimentándose el posterior visado ante las autoridades competentes, cuando éste correspondiere, conforme a la requisitoria establecida por dicha ley y sus decretos reglamentarios, obligándose a observar todas las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo que le notifique EL EMPLEADOR, como así también utilizar todos los elementos de protección personal que le entregue EL EMPLEADOR y/o pudieran corresponder en función de las tareas a su cargo; realizando sus tareas bajo las condiciones de higiene y procedimientos de calidad de servicio y de manipulación de alimentos y/o productos para el consumo, aseo o comodidad de los clientes.

DECIMA: DOMICILIOS. Las partes constituyen domicilio legal y especial en los que figuran en el encabezamiento, donde serán válidas todas las notificaciones necesarias durante la relación contractual. Es obligación del EMPLEADO notificar en forma fehaciente cualquier modificación de los datos consignados en el presente contrato, incluyendo también todo cambio de su domicilio particular, y en caso de incumplirse con ello, se tendrá por válido el que figura en el presente contrato, estando a su cargo la correcta y completa identificación del mismo, consignando calle, numeración, croquis, o datos necesarios en su ausencia, -en su caso piso y departamento- y código postal. Las notificaciones por medio fehaciente que EL EMPLEADOR dirigiera correctamente a el domicilio informado como particular por EL EMPLEADO, serán consideradas válidas con independencia del resultado que pudiera eventualmente informar la prestadora del servicio postal.

DECIMA PRIMERA: De plena conformidad las partes suscriben dos ejemplares de un mismo tenor y un solo efecto en el lugar y fecha arriba indicados.

7.5.- CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL:

En el marco de las características y particularidades de la actividad las partes identifican diferentes hipótesis que podrían tornar viable recurrir a esta modalidad contractual temporaria. El inicio de un nuevo emprendimiento o servicio que pudiera requerir de una determinada cantidad adicional de personal, sea por una nueva relación comercial entre el empleador y un tercero, la apertura de una nueva sucursal, la ampliación de las instalaciones existentes, la variación sustancial de las modalidades de servicio habituales, o bien la demanda de servicios puntuales o extraordinarios y transitorios, podrá ser considerado un supuesto de exigencia extraordinaria y transitoria en los términos previstos en el art. 68 de la Ley 24.013.

En tal sentido, y sin perjuicio de la cantidad de dependientes que vinculados a cada empleador mediante otra/s de las diferentes modalidades de contratación reguladas en el presente Convenio, las empresas podrán asignar adicionalmente a la cobertura del nuevo servicio la cantidad de personal que consideren necesario vinculado directamente a través del contrato de trabajo eventual, por el lapso durante el cual requiera evaluar la cantidad necesaria de personal a asignar al mismo, o reforzar los planteles durante el periodo de inducción/capacitación, o

confirmar en el tiempo si el servicio constituye una asignación transitoria o se consolida en los términos y plazos previstos en el artículo 72 inciso b) de la Ley 24.013. En este último caso, alcanzado el plazo límite las empresas podrán optar por extinguir los contratos de trabajo eventual y cubrir las posiciones consolidadas con personal de carácter permanente.

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

NOTAS:

Se trata en este caso de una modalidad de contratación de uso específico para requerimientos transitorios de personal que no tuvieran en principio fecha predeterminada de extensión, en el marco de las características identificadas en el propio texto convencional y la normativa vigente expresamente citada en el mismo. El tipo de contrato deberá ser registrado a través del procedimiento previsto para el alta del empleado empleando el código específico vigente, y ser asimismo expresamente indicado en el contrato de trabajo a suscribir.

No rige en esta modalidad de contratación el periodo de prueba y no requiere de la comunicación de preaviso.

Es importante destacar, que esta modalidad por ser de excepción al principio general de indeterminación del plazo; debe ser justificada en su utilización, describiéndose en el contrato las razones en virtud de las cuales el empleador recurre a la misma, en cumplimiento a lo previsto en el Art.99 LCT, último párrafo, texto modificado por el Art.68 de la Ley 24.013 referida en el CCT, que a fines informativos a continuación se transcribe.

*Ley de Contrato de Trabajo. ARTICULO 99 (texto modificado por: Ley 24.013 Art.68):
“Cualquiera sea su denominación, se considerará que media contrato de trabajo eventual cuando la actividad del trabajador se ejerce bajo la dependencia de un empleador para la satisfacción de resultados concretos, tenidos en vista por éste, en relación a servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato. Se entenderá además que media tal tipo de relación cuando el vínculo comienza y termina con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio para el que fue contratado el trabajador. El empleador que pretenda que el contrato inviste esta modalidad, tendrá a su cargo la prueba de su aseveración”.*

En consecuencia, el comienzo y la conclusión del vínculo coinciden con la realización de la obra, la ejecución del acto o la prestación del servicio. Se trata de una tarea circunstancial y destinada a agotarse que no admite la expectativa de su continuidad o permanencia.

Se recuerda a sus efectos, el contenido del Art. 72, de la Ley 24.013, citado en el texto convencional:

ARTICULO 72. — En los casos que el contrato tenga por objeto atender exigencias extraordinarias del mercado, deberá estarse a lo siguiente:

a) en el contrato se consignará con precisión y claridad la causa que lo justifique;

b) la duración de la causa que diera origen a estos contratos no podrá exceder de seis meses por año y hasta un máximo de un año en un período de tres años

La contratación de personal eventual puede ser realizada en forma directa por el empleador; o bien recurrirse a la contratación de personal a través de EMPRESAS DE PERSONAL EVENTUAL.

A continuación se incorporan a modo orientativo, borradores o alternativas referenciales de cláusulas relacionadas con la modalidad de contrato eventual directo entre la empresa y el empleado eventual, que debieran integrar un contrato de trabajo. Deben en cada caso seleccionarse y adecuarse aquellas que aplicaren de acuerdo a las particularidades del establecimiento y/o contratación, y a su vez complementarse con aquellas cláusulas que regularen el resto de los institutos que regirían en el contrato específico y que describan en especial, las particularidades que serían invocadas como fundamento de la aplicación de esta modalidad contractual.

CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

En la Ciudad de ... en fecha ..., entre ... con domicilio en la calle ..., en adelante LA EMPRESA representada en este acto por ... en su carácter de ... y el Sr. ... , DNI ..., con domicilio en la calle ..., Provincia de ... , en adelante EL EMPLEADO, se conviene en celebrar el presente contrato de trabajo eventual, sujeto a las siguientes cláusulas y condiciones:

PRIMERA: MODALIDAD CONTRACTUAL. Las partes convienen que el presente contrato de trabajo es de naturaleza EVENTUAL, dentro de los alcances de los arts. 99; 100 y ccs. De la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. Decreto 390/76), modificado por la Ley 24.013 y en el marco de las características de la actividad descritas en el artículo SEPTIMO y en particular el punto 7.5.- del C.C.T. 389/04; toda vez que LA EMPRESA XXXXXX (describir aquí la razón por la cual se recurre a este contrato). Circunstancias que legitiman en el caso el inicio en fecha XXXX de prestación de tareas bajo esta modalidad, extendiéndose por el periodo relacionado a la situación expuesta. Por ello, aun cuando no aplica en la presente modalidad de contratación el instituto del preaviso, queda desde este momento informado EL EMPLEADO que el contrato finalizará al cesar la actividad temporaria encomendada o la prestación del servicio contratado, cesando en los mismos las obligaciones y derechos de las partes. En consecuencia, expresamente se define, atento la presunción contemplada en el art. 90 de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o.), que el presente contrato no es de tiempo indeterminado atento a las expresas y particulares modalidades y circunstancias que originan la demanda de las tareas que se encomendan a EL EMPLEADO.

SEGUNDA: CONDICIONES DE SERVICIO. EL EMPLEADO es contratado para desempeñarse en la categoría de XXXX en Establecimiento Gastronómico/Hotelero, prevista en el C.C.T. 389/04, comprometiéndose a realizar las tareas de esta función, sin perjuicio de las adecuaciones que impongan los criterios y metodologías de trabajo que implemente LA EMPRESA de acuerdo con los principios de movilidad funcional y eficiencia operativa.

EL EMPLEADO se obliga a respetar los principios y a desempeñar sus tareas de acuerdo a las políticas de calidad, ética y servicio; normas operativas, comerciales y disciplinarias, y demás procedimientos internos de LA EMPRESA, que se le dieron a conocer durante el proceso de inducción, suscribiendo en copia los mismos en prueba de conformidad y constancia de pleno conocimiento de los mismos, sin perjuicio de nuevas políticas que puedan llegar a desarrollarse o conocerse durante su prestación de servicios.

TERCERA: JORNADA LABORAL. *Teniendo en cuenta las características propias de la actividad, las exigencias operativas y particulares condiciones de la demanda de los servicios y tareas para las que es contratado como así también razones de índole económica y de organización de la Empresa, se acuerda que la jornada de trabajo del empleado será de 48 horas semanales / 200 mensuales, conforme la ley 11.544 y prescripciones establecidas en el artículo OCTAVO del C.C.T. 389/04.*

La empresa podrá asignar al empleado esquemas de turnos fijos y/o rotativos, diagramas continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados, con franco fijo y/o móvil, etc.; pudiendo asignarse al trabajador tareas según las necesidades del sector. Para ello, la empresa notificará al trabajador el régimen y horario asignado; los que podrá modificar en razón de la dinámica propia de la actividad y de requerimientos operativos y de mayor eficiencia. En todos los casos se observará el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas de trabajo y el franco semanal de 35 horas continuas de descanso, bajo el régimen de jornada mensual promedio de 200 hs..

El diagrama inicial de turnos/francos semanales del empleado será el siguiente:

XXXX

XXXX

XXXX

Verificándose el cumplimiento de la pausa entre jornadas y el otorgamiento adecuado del franco semanal.

Los tiempos a computar para cada jornada son de tareas efectivas, lo que significa que el trabajador deberá iniciar su tarea y finalizarla indefectiblemente en los horarios autorizados. Los tiempos necesarios para acceder al puesto de trabajo y para retirarse del establecimiento en ningún caso se computarán como tiempo de trabajo. Los trabajadores deberán, en el horario de inicio de la jornada, estar con la ropa de trabajo, cambiados y en el puesto de trabajo a disposición de la empresa, no pudiendo retirarse de su lugar de trabajo hasta tanto no finalice su jornada diaria programada. Asimismo se considerarán excluidas de la jornada laboral, las pausas que se instrumentaren para alimentación o refrigerio del Empleado. (Punto 8.3 CCT 389/04).

3.1.- Actividad en Feriados: *la actividad en la que se desarrolla LA EMPRESA, por dedicarse a (por ejemplo) servicios de gastronomía, exhibe como una de sus características esenciales la necesidad de dar servicios en forma normal y habitual, en aquellas jornadas y/o bandas horarias en las que el trabajador "convencional" de otras actividades tradicionales, precisamente se encuentra de descanso, franco, horario de refrigerio y/o alimentación, en vacaciones o goce de feriados. Por tanto, es condición de la presente contratación, que EL EMPLEADO asuma en forma expresa el compromiso de asistir en forma regular, en el diagrama de turnos semanales que en cada caso se le comunique, con independencia de que el mismo pudiera incluir en los diferentes periodos mensuales, a horarios diurnos y/o nocturnos, a días sábado y/o domingo y/o días feriado; oportunidades estas que en todos los casos integraran el diagrama normal de trabajo e implicarán la obligatoriedad y compromiso de asistencia, aclarando a sus efectos, que conforme indica el CCT 389/04 en su punto Decimotercero, que las tareas realizadas en día feriado nacional, serán abonadas con un recargo del 100%.*

CUARTA: CONDICIONES SALARIALES. *Se conviene que el empleado percibirá a partir de la fecha de su ingreso, la remuneración básica mensualizada y adicionales aplicables, contemplados en el CCT 389/04 para establecimientos Gastronómicos/Hoteleros Categoría X, aplicables a la posición de XXXX (Nivel X); declarando el dependiente a los efectos de los subsidios familiares que es de estado civil ... y que tiene ... hijos, por lo que deberá EL EMPLEADO presentar la documentación correspondiente, y la declaración jurada para la percepción de asignaciones familiares del ANSES.*

A sus efectos LA EMPRESA informa que proporcionará alimentación en especie en el establecimiento, en los términos previstos en el Punto 11.4 del C.C.T. 389/04.-

QUINTA: EXAMEN MEDICO – HIGIENE Y SEGURIDAD. EL EMPLEADO se someterá a un examen médico preocupacional y será notificado de su resultado en los términos establecidos por la Ley 24.557, cumplimentándose el posterior visado ante las autoridades competentes, cuando éste correspondiere, conforme a la requisitoria establecida por dicha ley y sus decretos reglamentarios, obligándose a observar todas las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo que le notifique EL EMPLEADOR, como así también utilizar todos los elementos de protección personal que le entregue EL EMPLEADOR y/o pudieran corresponder en función de las tareas a su cargo; realizando sus tareas bajo las condiciones de higiene y procedimientos de calidad de servicio y de manipulación de alimentos y/o productos para el consumo, aseo o comodidad de los clientes.

SEXTA: DOMICILIOS. Las partes constituyen domicilio legal y especial en los que figuran en el encabezamiento, donde serán válidas todas las notificaciones necesarias durante la relación contractual. Es obligación del EMPLEADO notificar en forma fehaciente cualquier modificación de los datos consignados en el presente contrato, incluyendo también todo cambio de su domicilio particular, y en caso de incumplirse con ello, se tendrá por válido el que figura en el presente contrato, estando a su cargo la correcta y completa identificación del mismo, consignando calle, numeración, croquis, o datos necesarios en su ausencia, -en su caso piso y departamento- y código postal. Las notificaciones por medio fehaciente que EL EMPLEADOR dirigiera correctamente a el domicilio informado como particular por EL EMPLEADO, serán consideradas válidas con independencia del resultado que pudiera eventualmente informar la prestadora del servicio postal.

SEPTIMA: De plena conformidad las partes suscriben dos ejemplares de un mismo tenor y un solo efecto en el lugar y fecha arriba indicados.

El contrato eventual no requiere de la comunicación de preaviso para su finalización, pero si debe ser formalmente notificado el cese de los servicios/obra o circunstancia extraordinaria que se hubiere invocado como causa u origen de la contratación. El texto puede ser del siguiente tenor:

POR MEDIO DEL PRESENTE, FORMALIZAMOS EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL QUE FUERA INICIADO EN FECHA XXX, POR FINALIZACIÓN DEL REQUIERIMIENTO TRANSITORIO Y EXTRAORDINARIO ORIGINARIAMENTE RELACIONADO. HABERES DEVENGADOS, LIQUIDACION FINAL Y CERTIFICACIONES PREVISTAS EN EL ART.80 LCT, SERAN PUESTOS A SU DISPOSICION EN TERMINO LEGAL.

En el caso en que se decidiera recurrir a la vinculación de personal transitorio, mediante la contratación de personal a través de EMPRESAS DE PERSONAL EVENTUAL, deberá verificarse que se tratare de un prestador de esa naturaleza de servicios específicos, que se encuentre debidamente habilitado conforme la específica normativa que regula esta actividad en particular.

Actualmente la misma se encuentra regulada por el Decreto N° 1694/2006, de fecha 22 de Noviembre de 2006, publicado en el Boletín Oficial el 27 de Noviembre de 2006.

Esta normativa, contempla específicos requerimientos a ser cumplidos por ambas partes (Empresa Eventual y Empresa Usuaría), requiriendo de registración en sección particular del libro especial del Art.52 LCT de la usuaría, involucrando mecanismos de retenciones sobre facturación (cargas sociales) acreditaciones por cuenta y orden, información y comunicación periodicos y permanentes entre ambas empresas sobre alta de la relación individual,

normativa y condiciones aplicables a la posición, salarios y beneficios devengados, etc., regulados en el Decreto 1694/06, Res. Secretaría de Trabajo 352/2012 y normas complementarias, concordantes y modificatorias, que deberán ser verificadas y actualizadas en cada caso de aplicación.

Los Arts. 6 y 7 del Dec. 1694/06, restringen a hipótesis específicas la posibilidad de que una empresa de servicios eventuales asigne trabajadores a una empresa usuaria, y el 25 penaliza posibles distorsiones o abusos, conforme el siguiente contenido:

Art. 6º - La empresa de servicios eventuales sólo podrá asignar trabajadores a las empresas usuarias, cuando los requerimientos de las segundas tengan por causa exclusiva alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Ante la ausencia de un trabajador permanente, durante ese período.*
- b) En caso de licencias o suspensiones legales o convencionales, durante el período en que se extiendan, excepto cuando la suspensión sea producto de una huelga o por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo.*
- c) Cuando se tratase de un incremento en la actividad de la empresa usuaria que requiera, en forma ocasional y extraordinaria, un mayor número de trabajadores.*
- d) Cuando deba organizar o participar en congresos, conferencias, ferias, exposiciones o programaciones.*
- e) Cuando se requiera la ejecución inaplazable de un trabajo para prevenir accidentes, por medidas de seguridad urgentes o para reparar equipos del establecimiento, instalaciones o edificios que hagan peligrar a los trabajadores o a terceros, siempre que las tareas no puedan ser realizadas por personal regular de la empresa usuaria.*
- f) En general, cuando por necesidades extraordinarias o transitorias deban cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria. La inobservancia a estas previsiones, dará lugar a la aplicación del artículo 25 del presente decreto y a las sanciones previstas en el artículo 20, inciso b), de este decreto, sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponderles a los trabajadores involucrados.*

Art.7º - Los requerimientos a que se refiere el artículo precedente, deberán respetar una proporción razonable y justificada de trabajadores eventuales en relación con el número de trabajadores permanentes de la empresa usuaria, como así también una extensión temporal adecuada con los servicios eventuales a brindar.

Mediante negociación colectiva se establecerán las pautas que permitan determinar los límites mencionados para cada actividad o sector.

La violación a dichos límites, dará lugar a la intervención del Observatorio de Buenas Prácticas en materia de servicios eventuales creado por este decreto y, en su caso, a la aplicación del artículo 25 de la presente medida, sin perjuicio de los derechos que pudieran corresponderles a los trabajadores involucrados.

Art. 25. - Cuando la empresa usuaria o la empresa de servicios eventuales, según corresponda, no acrediten que la prestación de servicios eventuales se ajusta a los límites establecidos en los artículos 6º y 7º de este decreto, la Autoridad de Aplicación procederá conforme a las facultades conferidas por la Ley Nº 25.212 y el Convenio Nº 81 de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.). A tal efecto, labrará el acta que corresponda, efectuará los emplazamientos e intimaciones pertinentes, realizará la imputación del incumplimiento constatado y, en su caso, aplicará las sanciones establecidas por este decreto y por el Anexo II del Pacto Federal del Trabajo, ratificado por la Ley Nº 25.212.

Las infracciones a los límites que se fijan en los convenios colectivos de trabajo, de acuerdo a las previsiones del artículo 7º del presente, en tanto se refieran a un exceso en la extensión temporal, se imputarán a la empresa usuaria y a la empresa de servicios eventuales. En cuanto se traten de una desproporción irrazonable e injustificada de trabajadores eventuales con el número de trabajadores permanentes de la empresa usuaria, se imputarán, como infractor, a quien corresponda.

Asimismo, deberá tenerse en cuenta que la Empresa usuaria de estos servicios, será solidariamente responsable de las posibles acreencias laborales que la empresa de servicios eventuales pudiera adeudar al trabajador eventual.

7.6.- REGIMEN ESPECIAL DE COLABORADORES EXTRA O TRANSITORIOS:

NOTAS:

Se trata de modalidades de contratación generadas a partir de las particularidades propias tradicionales y específicas de la actividad, sin tener un origen normativo de alcance general. Sin perjuicio de ello, se equiparán en su administración y funcionamiento, al contrato de trabajo eventual directo, conforme expresa remisión normativa realizada en el CCT.

Se distinguen dos grandes categorías: Extra-común y Extra eventos o especial"; aunque la diferencia conceptual entre ambas modalidades no es terminante, se han consolidado en los usos y costumbres de la actividad desde hace décadas. El "extra-común" en principio se integra a la empresa por requerimientos transitorios, puntuales y determinados. La relación laboral cesa con el servicio para que fue convocado. Sin que pueda alegar habitualidad o permanencia. Su liquidación final en cada convocatoria, será comprensiva de salario básico y adicionales proporcionales a los días trabajados, vacaciones y proporcional de S.A.C.; sin que resulte procedente ningún tipo de indemnización.

El extra evento o especial; no se integra a la actividad de la empresa propiamente dicha; sino al servicio transitorio que esa empresa presta a terceros (fiestas-banquetes-congresos-etc. en su propia sede o en instalaciones del cliente o terceros) si el evento tiene una extensión de 9 horas, su retribución será el salario básico diario (se divide el básico mensual de la categoría y escala por 25) y se le adiciona un 30%.

Al momento de realizarse la liquidación final por cese de la actividad objeto de contratación, se le adicionará el S.A.C. proporcional a los días trabajados, y en caso de prestar servicios durante 20 jornadas o más en el mes; se incorporará el pago de un día de licencia anual ordinaria no gozada. En caso de jornadas menores (4 hs. 30 minutos) la adición será del 50% a la expresada.

El adicional previsto, absorbe y comprende todas las asignaciones adicionales establecidas en el Convenio.

Se deja bien en claro que en ninguna circunstancia o cualquiera sea la habitualidad del extra, el trabajador no podrá considerarse trabajador permanente o de plazo indeterminado a los efectos indemnizatorios.

7.6.1.- EXTRA COMUN:

Se denomina personal EXTRA COMUN al contratado al sólo efecto de prestar servicios puntuales, transitorios y determinados, o bien extraordinarios y transitorios o discontinuos, o reforzar servicios existentes originados en necesidades operacionales extraordinarias y ocasionales o en ausencias temporarias de personal permanente por enfermedades y/o licencias, francos, etc..

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

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

Debido a que este personal resulta convocado únicamente a los fines de prestar servicios puntuales o transitorios u originados en necesidades operacionales transitorias extraordinarias u ocasionales, eventualmente podrá acumular tiempo en sucesivas prestaciones para un mismo empleador, en igual o diferente categoría o función, sin que dicha circunstancia pueda ser invocada como elemento de habitualidad o permanencia y/o que pueda ser utilizada como nota constitutiva de una relación laboral de tipo permanente o por tiempo indeterminado. Por lo tanto, una vez concluidas las causas o servicio por el que fuera contratado, cesará la relación laboral. Estos trabajadores serán siempre contratados por escrito, con expresión de causa que justifique el régimen o mención del personal efectivo transitoriamente reemplazado según el caso. Su remuneración y régimen de francos serán proporcionalmente iguales al del personal permanente de similar categoría profesional para el establecimiento. Al cesar la relación y como liquidación final el trabajador EXTRA COMUN, percibirá exclusivamente los salarios que hubiera devengado, los importes proporcionales correspondientes por vacaciones no gozadas y sueldo anual complementario.

NOTAS:

Es una modalidad de contratación de uso específico para requerimientos transitorios de personal en la cobertura de servicios diarios o de personal permanente en caso de ausencias o francos, etc., en el marco de las características identificadas en el propio texto convencional. El tipo de contrato deberá ser registrado a través del procedimiento previsto para el alta del empleado empleando el código específico vigente, y ser asimismo expresamente indicado en el contrato de trabajo a suscribir.

No rige en esta modalidad de contratación el periodo de prueba y no requiere de la comunicación de preaviso.

Este tipo de contratación deberá ser formalizado por escrito y registrado su inicio y finalización conforme el régimen y códigos de alta y baja vigente, en cada oportunidad en la que sea convocado el trabajador como Extra, debiendo ser asimismo practicada una liquidación final en cada oportunidad en que se produjera el cese puntual de la convocatoria en este carácter.

No encontrándose el personal que se hubiera desempeñado como Extra, a disposición de la empresa u obligado a comparecer ante cada nueva posible convocatoria en lo sucesivo; en tanto el empleado conserva la libertad de realizar similar actividad para otros empleadores, o bien dedicarse a cualquier otra actividad principal o accesoria a su decisión de vincularse

como “extra” en la actividad de la hotelería/gastronomía; sería recomendable incluir en el legajo que pudiera conservarse de cada persona que en este carácter se hubiera vinculado transitoriamente, constancia de los casos u oportunidades en los que habiendo sido invitado o informado de la necesidad de refuerzos como “extra”, el mismo hubiera declinado y/o no se hubiera presentado.

A continuación se incorporan a modo orientativo, borradores o alternativas referenciales de cláusulas relacionadas con la modalidad de contrato de trabajo de extra común, que debieran integrar un contrato de trabajo. Deben en cada caso seleccionarse y adecuarse aquellas que aplicaren de acuerdo a las particularidades del establecimiento y/o contratación, y a su vez complementarse con aquellas cláusulas que regulen el resto de los institutos que regirían en el contrato específico y que describan en especial, las particularidades que serían invocadas como fundamento de la aplicación de esta modalidad contractual.

CONTRATO DE TRABAJO DE EXTRA COMUN

En la Ciudad de ... en fecha ..., entre ... con domicilio en la calle ..., en adelante LA EMPRESA representada en este acto por ... en su carácter de ... y el Sr. ... , DNI ..., con domicilio en la calle ..., Provincia de ... , en adelante EL EMPLEADO, se conviene en celebrar el presente contrato de trabajo eventual, sujeto a las siguientes cláusulas y condiciones:

PRIMERA: MODALIDAD CONTRACTUAL. *Las partes convienen que el presente contrato de trabajo es de naturaleza eventual bajo la modalidad de EXTRA COMUN, dentro de los alcances establecidos en el Artículo SEPTIMO en general, y puntos 7.6.- y 7.6.1.- en particular, del C.C.T. 389/04; toda vez que LA EMPRESA XXXXXXX (describir aquí la razón por la cual se recurre a este contrato). Por ello, queda desde ya preavisado EL EMPLEADO que el contrato finalizará al cesar la actividad temporaria encomendada o la prestación del servicio contratado, cesando en los mismos las obligaciones y derechos de las partes. En consecuencia, expresamente se define, atento lo dispuesto en el art. 90 de la Ley 21.297 (t.o.), que el presente contrato no es de tiempo indeterminado atento a las expresas y particulares modalidades y circunstancias de las tareas que se encomienden a LA EMPLEADA.*

SEGUNDA: CONDICIONES DE SERVICIO. *EL EMPLEADO es contratado para desempeñarse en la categoría de XXXX en Establecimiento Gastronómico/Hotelero, prevista en el C.C.T. 389/04, comprometiéndose a realizar las tareas de esta función, sin perjuicio de las adecuaciones que impongan los criterios y metodologías de trabajo que implemente LA EMPRESA de acuerdo con los principios de movilidad funcional y eficiencia operativa.*

TERCERA: JORNADA LABORAL. *Teniendo en cuenta las características propias de la actividad, las exigencias operativas y particulares condiciones de la demanda de los servicios y tarea puntual para las que es contratado el EXTRA, como así también razones de índole económica y de organización de la Empresa, se acuerda que la jornada diaria de trabajo del empleado EXTRA será de XXX, conforme las disposiciones establecidas en el artículo SEPTIMO, punto 7.6.1.- del C.C.T. 389/04.*

Los tiempos a computar para cada jornada son de tareas efectivas, lo que significa que el trabajador deberá iniciar su tarea y finalizarla indefectiblemente en los horarios autorizados. Los tiempos necesarios para acceder al puesto de trabajo y para retirarse del establecimiento en ningún caso se computarán como tiempo de trabajo. Los trabajadores deberán, en el horario de inicio de la jornada, estar con el uniforme de trabajo, cambiados y en el puesto de trabajo a disposición de la empresa, no pudiendo retirarse de su lugar de trabajo hasta tanto no finalice su jornada diaria programada. En los casos de procesos continuos o de trabajo por equipos, a la finalización de la jornada, el trabajador

no podrá dejar su tarea hasta tanto se haga presente el relevo correspondiente y se produzca la adecuada transferencia de las actividades en curso y pendientes de la función, debiéndose computar a todos sus efectos el tiempo adicional desempeñado.- Asimismo se considerarán excluidas de la jornada laboral, las pausas que se instrumentaren para alimentación o refrigerio del Empleado. (Punto 8.3 CCT 389/04).

El diagrama de turnos/francos semanal del empleado será el siguiente (casos de contrataciones iguales o superiores a una semana):

XXXX
XXXX
XXXX

Verificándose el cumplimiento de la pausa entre jornadas y el otorgamiento adecuado del franco semanal.

3.1.- Actividad en Feriados: *la actividad en la que se desarrolla LA EMPRESA, por dedicarse a (por ejemplo) servicios de gastronomía, exhibe como una de sus características esenciales la necesidad de dar servicios en forma normal y habitual, en aquellas jornadas y/o bandas horarias en las que el trabajador "convencional" de otras actividades tradicionales, precisamente se encuentra de descanso, franco, horario de refrigerio y/o alimentación, en vacaciones o goce de feriados. Por tanto, es condición de la presente contratación, que EL EMPLEADO asuma en forma expresa el compromiso de asistir en forma regular, en el diagrama de turnos que en cada caso se le comunique, con independencia de que el mismo pudiera incluir, a horarios diurnos y/o nocturnos, a días sábado y/o domingo y/o días feriado; oportunidades estas que en todos los casos integraran el diagrama normal de trabajo e implicarán la obligatoriedad y compromiso de asistencia, aclarando a sus efectos, que conforme indica el CCT 389/04 en su punto Decimotercero, que las tareas realizadas en día feriado nacional, serán abonadas con un recargo del 100%.*

CUARTA: CONDICIONES SALARIALES. *Se conviene que el empleado percibirá los haberes e forma proporcional a los días efectivamente trabajados, conforme las condiciones específicas establecidas en el Punto 7.6.1.- cuarto párrafo del C.C.T. 389/04. Aplicando como referencia la remuneración básica mensualizada y adicionales aplicables, contemplados en el CCT 389/04 para establecimientos Gastronómicos/Hoteleros Categoría X, aplicables a la posición de XXXXX (Nivel X).*

A sus efectos LA EMPRESA informa que proporcionará alimentación en especie en el establecimiento, en los términos previstos en el Punto 11.4 del C.C.T. 389/04.-

QUINTA: DOMICILIOS. *Las partes constituyen domicilio legal y especial en los que figuran en el encabezamiento, donde serán válidas todas las notificaciones necesarias durante la relación contractual. Es obligación del EMPLEADO notificar en forma fehaciente cualquier modificación de los datos consignados en el presente contrato, incluyendo también todo cambio de su domicilio particular, y en caso de incumplirse con ello, se tendrá por válido el que figura en el presente contrato, estando a su cargo la correcta y completa identificación del mismo, consignando calle, numeración, croquis, o datos necesarios en su ausencia, -en su caso piso y departamento- y código postal. Las notificaciones por medio fehaciente que EL EMPLEADOR dirigiera correctamente a el domicilio informado como particular por EL EMPLEADO, serán consideradas válidas con independencia del resultado que pudiera eventualmente informar la prestadora del servicio postal.*

SEXTA: *De plena conformidad las partes suscriben dos ejemplares de un mismo tenor y un solo efecto en el lugar y fecha arriba indicados.*

7.6.2.- EXTRA EVENTOS O ESPECIAL:

Dadas las características y particularidades del sector hotelero y gastronómico, en las cuales se intercalan a la actividad ordinaria la realización de eventos de diversa naturaleza, congresos, exposiciones, fiestas, presentaciones, promociones, ferias, picos de demanda por circunstancias especiales, sin que ello pudiera determinarse como una actividad normal, constante y previsible; se contempla la posibilidad de instrumentar la vinculación de los colaboradores que fueran requeridos a los fines de satisfacer el nuevo nivel de demanda a producirse por el evento y lapso previsto a través de esta modalidad de contratación temporaria.

El valor de la remuneración de los trabajadores así contratados –EXTRA EVENTO O ESPECIAL - se calculará de la siguiente forma:

Si el evento para el cual fuera convocado observara una duración de uno o más días, con jornadas diarias de trabajo de hasta nueve (9) horas, por cada jornada diaria se abonará el importe resultante de dividir por el coeficiente 25 (veinticinco) al importe del salario básico mensual que correspondiera a la categoría profesional del trabajador, con más un adicional del 30 % (treinta por ciento) de dicho valor.

Al momento de realizarse la liquidación final por cese de la actividad, evento o servicio originario de la contratación, se incluirán los haberes diarios devengados conforme recién se determinará y se incorporará el importe proporcional correspondiente en concepto de sueldo anual complementario.

En caso de haber desempeñado tareas en forma continua por más de 20 jornadas, se adicionará el importe equivalente al salario proporcional correspondiente a un día de trabajo de 9 horas como compensación de la licencia anual ordinaria no gozada. En el caso de que la jornada diaria asignada fuera inferior a las cuatro (4) horas y treinta (30) minutos, en concepto de vacaciones no gozadas percibirá un importe equivalente al 50% del identificado en el párrafo anterior.

El adicional previsto para esta modalidad contractual, absorbe a la totalidad de los restantes adicionales convencionales de aplicación para el personal permanente de igual categoría y a la vez compensa en forma integral el no devengamiento de créditos indemnizatorios por extinción contractual en virtud de la naturaleza temporaria de esta modalidad de contratación.

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

NOTAS:

Es una modalidad de contratación de uso específico para requerimientos transitorios de personal en la cobertura de servicios puntuales diarios o vinculados a eventos determinados,

etc., en el marco de las características tipificadas e identificadas en el propio texto convencional. El tipo de contrato deberá ser registrado a través del procedimiento previsto para el alta del empleado empleando el código específico vigente, y ser asimismo expresamente indicado en el contrato de trabajo a suscribir. No rige en esta modalidad de contratación el periodo de prueba y no requiere de la comunicación de preaviso.

Este tipo de contratación deberá ser formalizado por escrito y registrado su inicio y finalización conforme el régimen y códigos de alta y baja vigente, en cada oportunidad en la que sea convocado el trabajador como extra, debiendo ser asimismo practicada una liquidación final en cada oportunidad en que se produjera el cese puntual de la convocatoria en este carácter.

No encontrándose el personal que se hubiera desempeñado como Extra, a disposición de la empresa u obligado a comparecer ante cada nueva posible convocatoria en lo sucesivo; en tanto el empleado conserva la libertad de realizar similar actividad para otros empleadores, o bien dedicarse a cualquier otra actividad principal o accesoria a su decisión de vincularse como “extra” en la actividad de la hotelería/gastronomía; sería recomendable incluir en el legajo que pudiera conservarse de cada persona que en este carácter se hubiera vinculado transitoriamente, constancia de los casos u oportunidades en los que habiendo sido invitado o informado de la necesidad de refuerzos como “extra”, el mismo hubiera declinado y/o no se hubiera presentado.

A continuación se incorporan a modo orientativo, borradores o alternativas referenciales de cláusulas relacionadas con la modalidad de contrato de trabajo de extra evento, que debieran integrar un contrato de trabajo. Deben en cada caso seleccionarse y adecuarse aquellas que aplicaren de acuerdo a las particularidades del establecimiento y/o contratación, y a su vez complementarse con aquellas cláusulas que regulen el resto de los institutos que regirían en el contrato específico y que describan en especial, las particularidades que serían invocadas como fundamento de la aplicación de esta modalidad contractual.

CONTRATO DE TRABAJO DE EXTRA EVENTOS

En la Ciudad de ... en fecha ..., entre ... con domicilio en la calle ..., en adelante LA EMPRESA representada en este acto por ... en su carácter de ... y el Sr. ..., DNI ..., con domicilio en la calle ..., Provincia de ..., en adelante EL EMPLEADO, se conviene en celebrar el presente contrato de trabajo eventual, sujeto a las siguientes cláusulas y condiciones:

PRIMERA: MODALIDAD CONTRACTUAL. *Las partes convienen que el presente contrato de trabajo es de naturaleza eventual bajo la modalidad de EXTRA EVENTOS, dentro de los alcances establecidos en general en el Artículo SEPTIMO, y en particular punto 7.6.- y 7.6.2.- del C.C.T. 389/04; toda vez que LA EMPRESA XXXXXX (describir aquí la razón por la cual se recurre a este contrato). Por ello, queda desde ya preavisado EL EMPLEADO que el contrato finalizará al cesar el evento temporario encomendado o la prestación del servicio contratado, cesando en los mismos las obligaciones y derechos de las partes. En consecuencia, expresamente se define, atento lo dispuesto en el art. 90 de la Ley 21.297 (t.o.), que el presente contrato no es de tiempo indeterminado atento a las expresas y particulares modalidades y circunstancias de las tareas que se encomienden a LA EMPLEADA.*

SEGUNDA: CONDICIONES DE SERVICIO. *EL EMPLEADO es contratado para desempeñarse en la categoría de XXXX en Establecimiento Gastronómico/Hotelero, prevista en el C.C.T. 389/04, comprometiéndose a realizar las tareas de esta*

función, sin perjuicio de las adecuaciones que impongan los criterios y metodologías de trabajo que implemente LA EMPRESA de acuerdo con los principios de movilidad funcional y eficiencia operativa.

TERCERA: JORNADA LABORAL. *Teniendo en cuenta las características propias de la actividad, las exigencias operativas y particulares condiciones de la demanda de los servicios y tarea puntual para las que es contratado el EXTRA, como así también razones de índole económica y de organización de la Empresa, se acuerda que la jornada diaria de trabajo del empleado EXTRA será de XXX, conforme las disposiciones establecidas en el artículo SEPTIMO, punto 7.6.2.- del C.C.T. 389/04.*

Los tiempos a computar para cada jornada son de tareas efectivas, lo que significa que el trabajador deberá iniciar su tarea y finalizarla indefectiblemente en los horarios autorizados. Los tiempos necesarios para acceder al puesto de trabajo y para retirarse del establecimiento en ningún caso se computarán como tiempo de trabajo. Los trabajadores deberán, en el horario de inicio de la jornada, estar con el uniforme de trabajo, cambiados y en el puesto de trabajo a disposición de la empresa, no pudiendo retirarse de su lugar de trabajo hasta tanto no finalice su jornada diaria programada. En los casos de procesos continuos o de trabajo por equipos, a la finalización de la jornada, el trabajador no podrá dejar su tarea hasta tanto se haga presente el relevo correspondiente y se produzca la adecuada transferencia de las actividades en curso y pendientes de la función, debiéndose computar a todos sus efectos el tiempo adicional desempeñado.- Asimismo se considerarán excluidas de la jornada laboral, las pausas que se instrumentaren para alimentación o refrigerio del Empleado. (Punto 8.3 CCT 389/04).

El diagrama de turnos/francos semanal del empleado será el siguiente (casos de contrataciones iguales o superiores a una semana):

XXXX
XXXX
XXXX

Verificándose el cumplimiento de la pausa entre jornadas y el otorgamiento adecuado del franco semanal.

3.1.- Actividad en Feriados: la actividad en la que se desarrolla LA EMPRESA, por dedicarse a (por ejemplo) servicios de gastronomía, exhibe como una de sus características esenciales la necesidad de dar servicios en forma normal y habitual, en aquellas jornadas y/o bandas horarias en las que el trabajador "convencional" de otras actividades tradicionales, precisamente se encuentra de descanso, franco, horario de refrigerio y/o alimentación, en vacaciones o goce de feriados. Por tanto, es condición de la presente contratación, que EL EMPLEADO asuma en forma expresa el compromiso de asistir en forma regular, en el diagrama de turnos que en cada caso se le comunique, con independencia de que el mismo pudiera incluir a horarios diurnos y/o nocturnos, a días sábado y/o domingo y/o días feriado; oportunidades estas que en todos los casos integraran el diagrama normal de trabajo e implicarán la obligatoriedad y compromiso de asistencia, aclarando a sus efectos, que conforme indica el CCT 389/04 en su punto Decimotercero, que las tareas realizadas en día feriado nacional, serán abonadas con un recargo del 100%.

CUARTA: CONDICIONES SALARIALES. *Se conviene que el empleado devengará los haberes en forma diaria, de acuerdo a los días efectivamente trabajados, conforme las condiciones específicas establecidas en el Punto 7.6.2.- -párrafos segundo a sexto- del C.C.T. 389/04. En razón de dividir por 25 (veinticinco) la remuneración básica mensualizada, contemplada en el CCT 389/04 para establecimientos Gastronómicos/Hoteleros Categoría X, aplicables a la posición de XXXXX (Nivel X); con más un adicional equivalente al 30%. Este adicional absorbe y excluye la aplicación de los restantes adicionales contemplados en el referido CCT para el personal permanente.*

QUINTA: DOMICILIOS. Las partes constituyen domicilio legal y especial en los que figuran en el encabezamiento, donde serán válidas todas las notificaciones necesarias durante la relación contractual. Es obligación del EMPLEADO notificar en forma fehaciente cualquier modificación de los datos consignados en el presente contrato, incluyendo también todo cambio de su domicilio particular, y en caso de incumplirse con ello, se tendrá por válido el que figura en el presente contrato, estando a su cargo la correcta y completa identificación del mismo, consignando calle, numeración, croquis, o datos necesarios en su ausencia, -en su caso piso y departamento- y código postal. Las notificaciones por medio fehaciente que EL EMPLEADOR dirigiera correctamente a el domicilio informado como particular por EL EMPLEADO, serán consideradas válidas con independencia del resultado que pudiera eventualmente informar la prestadora del servicio postal.

SEXTA: De plena conformidad las partes suscriben dos ejemplares de un mismo tenor y un solo efecto en el lugar y fecha arriba indicados.

7.7.- CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:

Las particularidades de la actividad y la dinámica propia de los servicios que en cada caso requirieran ser cubiertos por las Empresas, determinan que las modalidades de contratación laboral ratificadas y reguladas en los puntos precedentes del presente convenio colectivo, puedan ser combinadas en su instrumentación y administración con modalidades de extensión de jornada en los términos previstos en el artículo 92 ter de la L.C.T.; debiendo en esos casos estar instrumentadas por escrito.

En esos casos, la jornada laboral podrá ser establecida en base a una cantidad predeterminada de horas por día, semana o mes, o una cantidad predeterminada de días laborables por semana o mes; no pudiendo superar en ningún caso en la sumatoria mensual las 2/3 (dos terceras) partes de la jornada normal ordinaria máxima de la actividad de referencia.

Los trabajadores que se desempeñarán bajo la modalidad part time, tendrán prioridad para la cobertura de vacantes similares de jornada completa de extensión.

NOTAS:

Esta modalidad de contratación está orientada a satisfacer necesidades de personal que no requieran del desempeño de una jornada mensual completa (200 hs), o bien para el refuerzo de posiciones en fechas determinadas, como por ejemplo fines de semana, horarios pico, etc..

En ese sentido, debe tenerse en cuenta que jornada part time no implica exclusivamente una cantidad reducida de horas diarias, sino que esta cantidad de horas puede definirse por día, semana o mes, y de esa forma, contratar empleados para trabajar determinada cantidad horas por día, o de días por semana, o bien por mes; pudiendo estos días encontrarse predeterminados en el contrato, o bien contemplar el mismo simplemente el régimen mediante el cual se comunicará al empleado con predeterminada anticipación, la asignación de tareas correspondiente a cada semana/mes, de acuerdo a las bandas, pautas y/o condiciones que se contemplaren al efecto en el contrato individual de trabajo.

De esta forma puede recurrirse a esta modalidad de contrato a los fines de proceder a la

cobertura de turnos diarios de reducida duración, o bien a los efectos del refuerzo de determinadas jornadas de mayor demanda a turno diario completo, como pueden ser por ejemplo los días jueves y viernes y/o fines de semana.

Deben tenerse en cuenta respecto de esta modalidad de contratación, la existencia de dos limitaciones determinantes.

La primera de ellas es que la jornada part time no tiene un mínimo de extensión mensual ni diaria, pero sí un límite máximo equivalente a las dos terceras (2/3) partes de la jornada común del establecimiento o sector de trabajo en el que se incorporare al colaborador part time. Este punto requiere de puntual verificación, en tanto originariamente la referencia de jornada completa de la LCT era respecto de la jornada ordinaria máxima legal (Ley 11.544: 8hs diarias, 48 semanales, 200 mensuales); mientras que la reglamentación actual de esta modalidad, remite a la referencia de la jornada normal del sector o lugar de tareas.

Este es un dato de relevancia, ya que originariamente el límite de 2/3 partes se aplicaba sobre la jornada ordinaria máxima de referencia general de la actividad, que para la Hotelería y gastronomía, al ser la jornada ordinaria máxima de 200 horas mensuales, el límite de las 2/3 partes generaba un máximo general de jornada mensual para esta modalidad de 133 horas mensuales.

Actualmente el límite deberá ser computado en relación a la jornada ordinaria normal real del sector para el personal de jornada completa.

La segunda limitación, es que el empleado part time no puede realizar horas extraordinarias, suplementarias ni adicionales, considerándose en caso contrario, que aplica la penalidad consistente en transformar el contrato de uno de tiempo completo, y generar en favor del empleado las diferencias salariales respecto del saldo de básico y adicionales aplicables al personal de jornada completa.

Es decir, que el empleado vinculado mediante el contrato part time, tiene una jornada parcial y fija. No pudiendo ser extendida en la pauta mensual de liquidación que se hubiera instrumentado desde el inicio, si bien admitiría la posibilidad de su redistribución diaria, facilitando cierta flexibilidad o modulación en la jornada diaria/semanal, en tanto no superare la jornada parcial establecida en el contrato.

Si en el mes, fruto de esta redistribución, finalmente el empleado part time hubiera trabajado alguna hora menos que la pauta determinada en el contrato, el salario a liquidarse no podría ser reducido, debiendo percibir el total de las horas establecidas como jornada parcial en el contrato.

Este tipo de contrato deberá ser registrado a través del procedimiento previsto para el alta del empleado empleando el código específico vigente, y ser asimismo expresamente indicado en el contrato de trabajo a suscribir. Regiría en este caso, por tratarse de una modalidad dentro del contrato de trabajo por tiempo indeterminado, el periodo de prueba.

Este tipo de contratación deberá ser formalizado por escrito y registrado su inicio y finalización conforme el régimen y códigos de alta y baja vigente.

A continuación se incorporan a modo orientativo, borradores o alternativas referenciales de

cláusulas relacionadas con la modalidad de contrato de trabajo part time, que debieran integrar un contrato de trabajo. Deben en cada caso seleccionarse y adecuarse aquellas que aplicaren de acuerdo a las particularidades del establecimiento y/o contratación, y a su vez complementarse con aquellas cláusulas que regulen el resto de los institutos que regirán en el contrato específico; aclarándose que por tratarse al mismo tiempo en realidad de una modalidad de jornada laboral, el mismo podría ser combinado con contratos a tiempo determinado, eventual o de temporada, debiendo en cada caso adaptarse los contenidos del contrato a suscribirse.

Se cita en ese sentido, como diferencia significativa en la aplicación de la modalidad de jornada en diferentes formatos de contrato de trabajo; que sólo podría incluir la vigencia del “periodo de prueba” en tanto se aplicare en contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

En la Ciudad de ... en fecha ..., entre ... con domicilio en la calle ..., en adelante LA EMPRESA representada en este acto por ... en su carácter de ... y el Sr. ..., DNI ..., con domicilio en la calle ..., Provincia de ..., en adelante EL EMPLEADO, se conviene en celebrar el presente contrato de trabajo, sujeto a las siguientes cláusulas y condiciones:

PRIMERA: MODALIDAD CONTRACTUAL. *Las partes convienen que el presente contrato de trabajo por tiempo indeterminado y bajo el régimen de jornada part time o a tiempo parcial (Art.92 ter LCT), comenzará a regir a partir del ... , considerándose el período inicial de tres meses a prueba, conforme a las disposiciones establecidas por el art. 92 bis de la ley 20.744 (t.o. Decreto 390/76), modificada por el art. 2° de la ley 25.877*

SEGUNDA: CONDICIONES DE SERVICIO. *EL EMPLEADO es contratado para desempeñarse en la categoría de XXXX en Establecimiento Hotelero/Gastronómico, prevista en el C.C.T. 389/04, comprometiéndose a realizar las tareas de esta función, sin perjuicio de las adecuaciones que impongan los criterios y metodologías de trabajo que implemente LA EMPRESA de acuerdo con los principios de movilidad funcional y eficiencia operativa.*

TERCERA: JORNADA LABORAL. *Teniendo en cuenta las características propias de la actividad, las exigencias operativas y particulares condiciones de la demanda de los servicios y tareas para las que es contratado como así también razones de índole económica y de organización de la Empresa, se acuerda que la jornada de trabajo del empleado será de XX (XXXXX) horas semanales, inferior a las 2/3 partes de la extensión ordinaria semanal prevista en la ley 11.544 (48 hs) y habitual sector de trabajo; y en consecuencia, bajo la específica aplicación de las pautas establecidas en el art. 92 ter de la LCT- Contrato de Trabajo a Tiempo Parcial-.*

Los turnos diagramados como de trabajo normal ordinario, serán de X horas efectivas los días XXX, XXX, XXX y XXX, iniciando a las XX hs.

Los tiempos a computar para cada jornada son de tareas efectivas, lo que significa que el trabajador deberá iniciar su tarea y finalizarla indefectiblemente en los horarios autorizados. Los tiempos necesarios para acceder al puesto de trabajo y para retirarse del establecimiento en ningún caso se computarán como tiempo de trabajo. Los trabajadores deberán, en el horario de inicio de la jornada, estar con la ropa de trabajo, cambiados y en el puesto de trabajo a disposición de la empresa, no pudiendo retirarse de su lugar de trabajo hasta tanto no finalice su jornada diaria programada. Asimismo se considerarán excluidas de la jornada laboral, las pausas que se instrumentaren para alimentación o refrigerio del Empleado. (Punto 8.3 CCT 389/04).

3.1.- Actividad en Feriados: la actividad en la que se desarrolla LA EMPRESA, por dedicarse a (por ejemplo) servicios de gastronomía, exhibe como una de sus características esenciales la necesidad de dar servicios en forma normal y habitual, en aquellas jornadas y/o bandas horarias en las que el trabajador "convencional" de otras actividades tradicionales, precisamente se encuentra de descanso, franco, horario de refrigerio y/o alimentación, en vacaciones o goce de feriados. Por tanto, es condición de la presente contratación, que EL EMPLEADO asuma en forma expresa el compromiso de asistir en forma regular, en el diagrama de turnos semanales que en cada caso se le comunique, con independencia de que el mismo pudiera incluir en los diferentes periodos mensuales, a horarios diurnos y/o nocturnos, a días sábado y/o domingo y/o días feriado; oportunidades estas que en todos los casos integran el diagrama normal de trabajo e implicarán la obligatoriedad y compromiso de asistencia, aclarando a sus efectos, que conforme indica el CCT 389/04 en su punto Decimotercero, que las tareas realizadas en día feriado nacional, serán abonadas con un recargo del 100%.

CUARTA: CONDICIONES SALARIALES. Se conviene que el empleado percibirá a partir de la fecha de su ingreso, la remuneración básica mensualizada y adicionales aplicables, contemplados en el CCT 389/04 para establecimientos Holereros/Gastronómicos Categoría X, aplicables a la posición de XXXXXX (Nivel X), la que será proporcionalizada conforme la extensión horaria semanal predeterminada de xxx (XX) hs. en los términos del art. 92 ter LCT, considerando los valores vigentes en las escalas salariales, aplicables a una jornada teórica ordinaria de referencia de 48 (cuarenta y ocho) horas. Asimismo declara el dependiente a los efectos de los subsidios familiares que es de estado civil ... y que tiene ... hijos, por lo que deberá EL EMPLEADO presentar la documentación correspondiente, y la declaración jurada para la percepción de asignaciones familiares del ANSES.

A sus efectos LA EMPRESA informa que proporcionará alimentación en especie en el establecimiento, en los términos previstos en el Punto 11.4 del C.C.T. 389/04.-

QUINTA: EXAMEN MEDICO – HIGIENE Y SEGURIDAD. EL EMPLEADO se someterá a un examen médico preocupacional y será notificado de su resultado en los términos establecidos por la Ley 24.557, cumplimentándose el posterior visado ante las autoridades competentes, cuando éste correspondiere, conforme a la requisitoria establecida por dicha ley y sus decretos reglamentarios, obligándose a observar todas las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo que le notifique EL EMPLEADOR, como así también utilizar todos los elementos de protección personal que le entregue EL EMPLEADOR y/o pudieran corresponder en función de las tareas a su cargo; realizando sus tareas bajo las condiciones de higiene y procedimientos de calidad de servicio y de manipulación de alimentos y/o productos para el consumo, aseo o comodidad de los clientes.

SEXTA: DOMICILIOS. Las partes constituyen domicilio legal y especial en los que figuran en el encabezamiento, donde serán válidas todas las notificaciones necesarias durante la relación contractual. Es obligación del EMPLEADO notificar en forma fehaciente cualquier modificación de los datos consignados en el presente contrato, incluyendo también todo cambio de su domicilio particular, y en caso de incumplirse con ello, se tendrá por válido el que figura en el presente contrato, estando a su cargo la correcta y completa identificación del mismo, consignando calle, numeración, croquis, o datos necesarios en su ausencia, -en su caso piso y departamento- y código postal. Las notificaciones por medio fehaciente que EL EMPLEADOR dirigiera correctamente a el domicilio informado como particular por EL EMPLEADO, serán consideradas válidas con independencia del resultado que pudiera eventualmente informar la prestadora del servicio postal.

SEPTIMA: Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante el período de prueba sin necesidad de expresión de causa y sin que se genere derecho a indemnización alguna por tal motivo. Asimismo, las partes convienen que en caso de superar EL EMPLEADO la prueba a la que será sometido, conforme las condiciones establecidas en la Cl.

PRIMERA, adquirirá la condición de personal permanente pudiendo LA EMPRESA redefinir las pautas operativas / remuneratorias correspondientes a la función asignada.

De plena conformidad las partes suscriben dos ejemplares de un mismo tenor y un solo efecto en el lugar y fecha arriba indicados.

7.8.- CONTRATACIÓN DE PERSONAL DISCAPACITADO

Los empleadores que contrataren trabajadores con discapacidades bajo la modalidad de tiempo indeterminado gozarán de los beneficios que las leyes nacionales, provinciales o municipales otorguen en cada caso en materia fiscal.

Las partes procurarán incentivar la inserción laboral de personas con discapacidades, disponiendo a tal fin que la COMISION DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO que se crea en el artículo DECIMO NOVENO de la presente Convención Colectiva de Trabajo, podrá realizar recomendaciones vinculadas a las condiciones laborales y modalidad de desempeño de tareas del personal con capacidades diferentes.

NOTAS:

A modo de reseña informativa, se repasan políticas públicas tendientes a incentivar el empleo de personas con discapacidad, de las cuales, se pueden destacar:

Ley 22.431. Art. 8: “Sistema de Protección Integral de los Discapacitados” (modif. por art. 1, L. 25689 -2/1/2003): el Estado Nacional -entendiéndose por tal los tres poderes que lo constituyen, sus organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas del Estado y las empresas privadas concesionarias de servicios públicos- están obligados a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas.

También se prevé en un artículo incorporado a continuación que se deberá priorizar, en la compra de bienes y servicios, y ante igualdad de condiciones, a las empresas que cuenten en su plantel con personal discapacitado.

Ley 22.431. Art. 23: (modif. por art. 2, L. 23021): los/as empleadores/as que contraten a personas con discapacidad tendrán derecho al cómputo, a opción del contribuyente, de una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias o sobre los capitales, equivalente al setenta por ciento (70%) de las retribuciones correspondientes al personal con discapacidad en cada período fiscal. El cómputo deberá hacerse al cierre de cada período.

Ley 24.013. Art. 87: (ley de empleo - Protección del Trabajo): los/as empleadores/as que contraten trabajadores/as con discapacidad serán eximidos del pago del 50 por ciento de las contribuciones patronales y a las cajas de jubilaciones correspondientes, de las asignaciones y subsidios familiares, al INSSPyJ y al Fondo Nacional de Empleo de la Provincia de Buenos Aires, durante los primeros 12 meses de contratación de la persona con discapacidad.

Ley 24.013. Art. 88: los empleadores que contrataren personas con discapacidad podrán acceder a créditos especiales destinados al financiamiento de las obras en sus establecimientos para suprimir barreras arquitectónicas.

Ley 26.476: "Ley de regularización impositiva": los empleadores que contrataren personas con discapacidad tendrán la posibilidad de reducir el 50 por ciento de sus contribuciones con destino a la seguridad social durante los primeros 12 meses de contratación y del 25 por ciento los subsiguientes 12 meses. Solo rige para trabajadores contratados a tiempo indeterminado.

Ley 26.816. Art. 31: Deducción Especial. Los empleadores que concedan empleo a las personas con discapacidad provenientes de Talleres Protegidos Especiales para el Empleo (TPEE) o de Talleres Protegidos de Producción (TPP) tendrán derecho al cómputo de una deducción especial en la determinación del impuesto a las ganancias, equivalente al cien por ciento (100%) de las remuneraciones brutas efectivamente abonadas correspondientes al personal discapacitado en cada período fiscal.

En estos casos no será de aplicación el artículo 23 de la ley 22.431.

En distintas jurisdicciones de alcance provincial y/o municipal, pueden existir normas complementarias de aplicación específica, disponiendo el incentivo de la contratación laboral de personas con capacidades diferentes.

7.9.- MODALIDADES DE COLABORACIÓN NO LABORAL:

Las empresas podrán organizar programas de pasantías, con el objeto de contribuir a la formación práctica de estudiantes de carreras afines a la actividad, y al mismo tiempo posibilitar una alternativa de selección y búsqueda para los casos en que requiriera de la contratación de nuevo personal bajo alguna de las diferentes modalidades reguladas a través del presente.

Estos programas deberán en su caso estar organizados en base a las pautas, condiciones, requisitos y derechos de los participantes establecidos en las Leyes 25.013 y 25.165 y sus normas reglamentarias, o en los regímenes provinciales o municipales vigentes. Los participantes de programas de pasantías o de becas de formación (artículo 7°, ley 24.241 y Decreto 491/97) no adquirirán en consecuencia la condición de empleado en relación de dependencia. En todos los casos, deberá observarse como tope máximo el previsto en el decreto reglamentario de la Pasantía establecida por Ley 25.013.

Asimismo, las partes acuerdan destacar la importancia de viabilizar la promoción de regímenes de becas de una extensión máxima de 90 días, especialmente en aquellas localidades en las que no se dispone de establecimientos educativos de carreras o profesiones afines a las actividades. A tal fin, las filiales regionales de FEHGRA podrán acordar y determinar las condiciones de estos regímenes, su diagramación, programa, contenidos, sistema y frecuencia de evaluaciones, etc., pudiendo ser dentro o fuera del establecimiento.

No podrán participar en programas de pasantías o becas aquellos estudiantes que se hubieran desempeñado con anterioridad en relación de dependencia laboral de la empresa a la que se postularan como pasantes.

NOTAS:

Fue objetivo originario del CCT, ratificar y consolidar con alcance y rango convencional, a la posibilidad de recurrir a la realización de programas de pasantías con arreglo a las modalidades que resultaran legalmente vigentes; como así también a la posibilidad de organizar programas de BECAS, las que si bien no tenían origen legal, podían de alguna forma satisfacer la posibilidad de acceso a la formación de aspirantes en Localidades en las que en principio no se encontraran establecimientos educativos con orientación específica en carreras o contenidos de la actividad.

La evolución que ha ido exhibiendo la regulación de estas modalidades de formación con inclusión de prácticas en lugares de trabajo, requieren que en la actualidad se considere la situación con carácter restrictivo; en tanto se han restringido y penalizado todas las modalidades de colaboración que pudieran observar connotaciones de trabajo informal o con carente y/o insuficiente registración.

Es por ello, que recomendamos en su caso, sólo instrumentar programas de prácticas laborales/pasantías en el marco de la normativa legal vigente, que, desde fines del año 2008, es la Ley 26.427; reglamentada mediante Resolución Conjunta 825 y 338/2009 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y el Ministerio de Educación.

Esta normativa, desde su entrada en vigencia, provocó un gran desaliento en la utilización de la figura, en virtud de las fuertes limitaciones, esencialmente de disponibilidad horaria, la posibilidad de cobertura de posiciones laborales, numerosos requisitos formales y materiales; y finalmente la penalidad contingente de convertir en empleado por tiempo indeterminado (más penalidades de falta de registración) de la empresa, cualquier posible insondabilidad o desvío en la implementación del programa.

Lamentablemente, al momento de definirse la edición del presente material, se encuentran pendientes y se consideran inminentes, nuevas iniciativas legislativas y de reglamentación de la figura del “Pasante”, en orden a dotarla de las características más dinámicas tendientes a fomentar la formación en la práctica laboral; alineándola con los aspectos funcionales y necesidades de ambas dimensiones (formacional y laboral); en tanto el sistema aún vigente ha perdido vigencia y utilidad, siendo desarrollado en escasas oportunidades en virtud de las limitaciones y carencias que a sus efectos exhibe. Esperamos poder actualizar este material comunicando mejores y más adecuadas condiciones de forma de fomentar y difundir este tipo de modalidades.

Se repasa a continuación los aspectos salientes de la normativa vigente:

Estudiantes Comprendidos: Conforme el art. 1 de la Ley, se crea el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional para los estudiantes de la Educación Superior (Capítulo V, Ley 26.206), de la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos (Capítulo IX, Ley 26.206) y de la Formación Profesional (Capítulo III, Ley 26.058).

Los pasantes deberán ser mayores de 18 años.

Se define como “pasantía educativa” al conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos, o empresas privadas con personería jurídica, sustantivamente relacionado con la propuesta curricular de los estudios cursados en unidades educativas.

Las instituciones universitarias, en el marco de su autonomía y autarquía, definirán los criterios sobre asignación de postulantes a las pasantías, en función de las pautas establecidas en el artículo 7, última parte, de la ley 26427.

Entre otros, los principales objetivos del sistema de pasantías educativas (art. 3) son lograr que los pasantes:

- 1. Realicen prácticas complementarias a su formación académica, que enriquezcan la propuesta curricular de los estudios que cursan;*
- 2. Incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones reales del mundo del trabajo;*
- 3. Adquieran conocimientos que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral;*
- 4. Aumenten el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes.*

Es requisito fundamental para el acceso a programas de pasantías, la suscripción de convenios Marco entre la empresa y las entidades Educativas.

El art. 6 establece los requisitos mínimos que deben constar en los convenios de pasantías, suscriptos entre las entidades educativas y las empresas. Ellos son los siguientes:

- a) Denominación, domicilio y personería de las partes que lo suscriben;*
- b) Objetivos pedagógicos de las pasantías educativas en relación con los estudios entre los cuales se convocará a los postulantes de las pasantías;*
- c) Derechos y obligaciones de las entidades receptoras de los pasantes y de las instituciones u organismos educativos;*
- d) Características y condiciones de realización de las actividades que integran las pasantías educativas y perfil de los pasantes;*
- e) Cantidad y duración de las pasantías educativas propuestas;*
- f) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para los pasantes;*
- g) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resulten de la actividad del pasante;*
- h) Régimen de la cobertura médica de emergencias a cargo de la empresa u organización y entidad que atenderá los compromisos derivados de la Ley 24.557, de Riesgos del Trabajo;*
- i) Planes de capacitación tutorial que resulten necesarios;*
- j) Plazo de vigencia del convenio y condiciones de revisión, caducidad, o prórroga;*

k) Nómina de personas autorizadas por las partes firmantes a suscribir los acuerdos individuales de pasantías educativas.

El régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para pasantes a prever en los convenios previstos en el artículo 6, inciso f), de la ley 26427, deberá contemplar como mínimo iguales derechos para los pasantes que para los trabajadores titulares de las entidades en las que realicen sus actividades formativas, ya sea de fuente legal, reglamentaria, convencional y de las prácticas empresariales, en tanto resulten compatibles con la naturaleza no laboral de la pasantía.

Los acuerdos individuales no podrán rescindirse por causa de enfermedad o accidente, ya sea inculpables o las previstas en la ley 24557, ni por causa de maternidad. Las pasantías de las alumnas se suspenderán en el período comprendido entre los CUARENTA Y CINCO (45) días anteriores al parto y hasta CUARENTA Y CINCO (45) días posteriores al mismo. Durante dicho período no percibirá la asignación estímulo del empleador, mas tendrá garantizada su reincorporación a la pasantía una vez cumplidos los plazos antedichos.

El art. 9 de la Ley) establece los requisitos mínimos que deben constar en los acuerdos individuales de pasantías educativas. Son los siguientes:

- a) Nombre y apellido del pasante, número de CUIL y domicilio real;*
- b) Denominación, domicilio y personería de las partes institucionales y datos de las personas autorizadas a suscribir el acuerdo, conforme el convenio;*
- c) Derechos y obligaciones de las partes;*
- d) Plan de pasantía educativa según lo establecido en el artículo 17 de la Ley 26.427;*
- e) Duración, horarios y sede de realización de la pasantía educativa;*
- f) Monto, fecha y lugar de pago de la asignación estímulo;*
- g) Enumeración de las tareas asignadas al pasante;*
- h) Régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para el pasante;*
- i) Régimen de la propiedad intelectual de las creaciones e innovaciones que resultaren de la actividad del pasante;*
- j) Nombre y apellido y número de CUIL/CUIT de los tutores y de los docentes guías asignados por las partes referidas en el artículo 1° de la presente ley.*

El Art. 3 de la Reglamentación, establece que el régimen de asistencia y licencias por examen, enfermedad y accidente para pasantes a prever en los convenios previstos en el artículo 6, inciso f), de la ley 26427, deberá contemplar como mínimo iguales derechos para los pasantes que para los trabajadores titulares de las entidades en las que realicen sus actividades formativas, ya sea de fuente legal, reglamentaria, convencional y de las prácticas empresariales, en tanto resulten compatibles con la naturaleza no laboral de la pasantía.

*Obligaciones de las empresas.
Registración y designación de tutores.*

El art. 11 de la ley establece que las empresas deberán conservar los originales de los convenios y acuerdos que suscriban en los términos de la presente ley, por un plazo de CINCO (5) años posteriores a la finalización de su vigencia.

Asimismo, deberán llevar un registro interno de cada uno de ellos, y comunicarlos a los organismos de seguridad social y tributarios, conforme a lo establecido en el artículo 19 de la Ley 25.013 (registración en el programa de Simplificación Registral).

Otra obligación de la empresa es la de designar tutores para las pasantías educativas que tengan experiencia laboral específica y capacidad para planificar, implementar y evaluar propuestas formativas.

Art. 14 de la Reglamentación (...) En todos los casos la entidad deberá disponer como mínimo de UN (1) tutor, pudiendo su titular revestir ese carácter cuando sus condiciones personales, legales o profesionales y otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la actividad y sin las cuales ésta no podría proseguir.

Salvo disposición distinta que surja del convenio colectivo de trabajo aplicable, el empleador deberá disponer de UN (1) tutor por cada DIEZ (10) pasantes. Los tutores deberán estar presentes en el sector en que se cumpla la pasantía durante todo el horario de su desarrollo.

El art. 12 de la ley, prohíbe expresamente la utilización de las pasantías educativas para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal de las empresas.

Asimismo, si luego de finalizada la pasantía educativa se contrata a la persona por tiempo indeterminado, no se puede hacer uso del período de prueba del artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo.

La duración y "carga horaria" de las pasantías educativas (art. 13 de la ley) se definen en los convenios de pasantías, suscriptos entre las entidades educativas y las empresas (art. 6), en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar.

La ley establece un plazo mínimo de DOS (2) meses y máximo de DOCE (12) meses, con una "carga horaria" semanal de hasta VEINTE (20) horas.

Cumplido el plazo máximo establecido, una vacante de pasantía educativa podrá renovarse a favor del mismo pasante, por hasta SEIS (6) meses adicionales, debiéndose firmar un nuevo acuerdo individual entre las partes, conforme el artículo 9º.

Art. 7 de la Reglamentación, en relación a la jornada dispone: La carga horaria establecida en el artículo 13 de la ley 26427 podrá ser libremente distribuida por las partes en los acuerdos individuales, debiéndose desarrollar de lunes a viernes y en jornada diurna, con la sola excepción de aquellas actividades que, por sus características, puedan sólo cumplirse los fines de semana y/o en jornada nocturna; en cuyo caso las entidades deberán solicitar autorización expresa a la SECRETARÍA DE TRABAJO del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Cada jornada de pasantía no podrá superar las SEIS HORAS CON TREINTA MINUTOS (6° 30').

El art. 15 de la ley se refiere a la llamada “asignación estímulo”.

Los pasantes recibirán una suma de dinero de carácter no remunerativo en calidad de “asignación estímulo”, que se calculará sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía.

El Art. 11 de la Reg., agrega: que los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal previstos en el artículo 15 de la ley 26427 y que deberán recibir los pasantes, serán aquellos que emerjan de los convenios colectivos de trabajo y de las prácticas empresariales, en tanto resulten compatibles con la naturaleza no laboral de la pasantía.

Plan de trabajo del proceso educativo del estudiante:

El docente guía por parte de la institución educativa y el tutor por parte de la empresa, deberán elaborar de manera conjunta, un plan de trabajo que determine el proceso educativo del estudiante para alcanzar los objetivos pedagógicos (art. 17 de la ley).

Este plan se incorpora al legajo individual de cada pasante, que obra en la institución educativa y será notificado fehacientemente al pasante.

Contralor del Ministerio de Trabajo.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social ejercerá el contralor del cumplimiento de la Ley de Pasantías Educativas con relación a las empresas, para que no se alteren sus objetivos (art. 19 L).

Art. 12 (Reg). En relación a las empresas y organismos que desarrollen actividades de pasantías educativas, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, conforme a las atribuciones que le confieren las normas vigentes y en especial el artículo 19 de la ley 26427, verificará las siguientes circunstancias:

- a) Que se dé cumplimiento a los requisitos, obligaciones y prohibiciones contemplados en la presente ley reglamentada y sus normas complementarias, aun cuando se trate de obligaciones formales;*
- b) Que la actividad del pasante se vincule directamente con la necesidad específica de formación prevista en el contrato y con el nivel particular de capacitación que posee al inicio de la relación;*
- c) Que el desarrollo de la actividad encomendada al pasante resulte acorde con la adquisición progresiva de habilidades o conocimientos prevista en el programa de educación o formación profesional previamente establecido;*
- d) Que el contrato de pasantía no sea utilizado por la empresa u organismo para sustituir puestos de trabajo permanentes existentes o que hayan existido en la empresa u organismo en los DOCE (12) meses anteriores al comienzo de las actividades de pasantía;*
- e) Que el contrato de pasantía no sea utilizado para cubrir los francos y otros descansos del personal de la empresa;*

f) Que las tareas asignadas a los pasantes no excedan las pautadas en el acuerdo individual de pasantía;

g) Que el tiempo que demande las actividades de pasantía no exceda la jornada máxima legal y reglamentariamente fijada.

Cuando de la verificación de estas circunstancias surja un incumplimiento por parte de la empresa u organismo, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social labrará las actas de infracciones e impondrá las sanciones que resulten aplicables, sin perjuicio de ello intimará, cuando corresponda, a registrar el contrato como un contrato de trabajo en relación de dependencia desde la fecha de inicio del contrato de pasantía desarrollado en fraude a la ley.

Consecuencias de incumplimientos de la ley de pasantías. Presunción.

El art. 19 (L) establece graves consecuencias para el incumplimiento de las normas contenidas en la ley o su uso fraudulento, al ocultar verdaderas relaciones laborales.

En efecto, en caso de incumplimiento por parte de la empresa de alguno de los requisitos o características que tipifican a esta especial relación, la pasantía educativa perderá el carácter de tal y será considerada contrato laboral por tiempo indeterminado. En dicho caso, regirán todas las sanciones e indemnizaciones que correspondan para la relación laboral no registrada.

Asimismo, se establece que “atento el carácter excepcional de este régimen”, en caso de duda se entenderá que la relación habida entre el alumno y la empresa es de naturaleza laboral, aplicándose el régimen de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo y complementarias.

En virtud de los aspectos de la normativa vigente, parcialmente repasados, es que se ha retraído la utilización de esta alternativa formacional y de colaboración no laboral. Recomendando que, en caso de realizarse experiencias y/o programas con entidades educativas habilitadas, se verifique el total cumplimiento de los aspectos legales vigentes, la suscripción de los instrumentos marco e individual pertinentes y la clara asunción de las responsabilidades de seguimiento, evaluación, programa normativo, etc., aplicable a cada pasante en forma individual.

Párrafo aparte merece el comentario de algunas iniciativas legislativas de alcance municipal, que en distintas jurisdicciones se han generado a partir de las Direcciones de Educación o similares. Con loables objetivos buscan promover la formación profesional e incentivar prácticas laborales de estudiantes en sedes empresarias; pero no necesariamente se enmarcan en los requisitos y particularidades de la ley nacional de pasantías.

Se advierte que la suscripción de convenios de prácticas formativas de estudiantes en empresas, en tanto no se adecuren a los requisitos de la ley 26.427; pueden generar las consecuencias que la norma citada contempla para casos de incumplimientos.

Finalmente debe asimismo citarse, que el Gobierno Nacional se encuentra analizando la alternativa de difundir la realización de las prácticas profesionales y promover la inserción al mercado laboral de jóvenes y estudiantes; y que en pos de dicho objetivo se encontraría

evaluando la promulgación de una nueva normativa orientada a incentivar y flexibilizar esta importante herramienta. Circunstancia que de materializarse, sería de inmediato informada a los Empresarios de la Actividad por parte de la Federación.

OCTAVO: RÉGIMEN DE JORNADA LABORAL

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

Con ese objeto las empresas podrán establecer jornadas y tiempos de trabajo con arreglo a las distintas modalidades y extensión previstos en la normativa legal vigente -ley 11.544, Decreto 16.115/33, Ley de Contrato de Trabajo, artículo 25 de la Ley 24.013, y restantes institutos de aplicación-; pudiendo ser de fijación mensualmente promediada, en los términos establecidos en el artículo 198 de la L.C.T.

A tal fin las empresas podrán indistintamente instrumentar y organizar sistemas de trabajo bajo el régimen de trabajo por equipos (Ley 11.544, artículo 3º, inciso B; y Decreto 16.115, artículo 2º), esquemas de turnos fijos y/o rotativos, diagramas continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados, de tiempo parcial, con franco fijo y/o móvil, procurando la prestación ininterrumpida de los servicios, según los requerimientos de cada servicio / cliente; debiendo notificar a cada trabajador el régimen y horario asignado con una anticipación no inferior a las 24 horas; los que podrán asimismo modificar en razón de la dinámica propia de la actividad, de requerimientos operativos, de mayor eficiencia y del buen servicio, sin necesidad de autorización administrativa.

En todos los casos deberá observarse el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas de trabajo y un franco semanal de 35 horas. En virtud de considerar las partes que el franco consistente en un día y medio en la práctica implica que el medio día laborable el trabajador deba afrontar los costos y tiempo de traslado al tiempo en que debe concentrarse en sus responsabilidades laborales afectando su esfuerzo y pensamiento al trabajo y condicionando el estado de ánimo general para el resto de su jornada de descanso; las partes, de común acuerdo y en beneficio operativo e higiénico recíproco de ambas, establecen la posibilidad de que las empresas con la conformidad de los trabajadores redistribuyan el franco semanal de 35 horas, alternando una semana con un franco de 24 horas con una semana de un franco de 48 horas. Ello además de los beneficios ya señalados, implicará incrementar en su promedio al descanso semanal efectivo. Se entenderá que existe conformidad del trabajador en caso de que así lo comunicare por escrito.

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

En todos los casos, la posición de trabajo a la finalización de la jornada sólo podrá ser abandonada ante la presencia del relevo correspondiente, debiendo en caso contrario

permanecer en la misma y dar aviso al personal superior del sector a sus efectos, debiéndose computar a todos sus efectos el tiempo adicional desempeñado.

NOTAS:

A modo de introducción en la amplia temática que abarca las diferentes modalidades de jornada laboral, con similar alcance que el expresado al contextualizar las modalidades de contratación; deben ser especialmente consideradas las particulares características que exhibe en especial, la modulación de las demandas de servicios en la actividad de la Hotelería y la Gastronomía.

Como fuera mencionado, a diferencia del empleado que se desempeña en actividades productivas y/o de servicios en general, que trabaja bajo las condiciones de contratación y jornada tradicionales; al empresario y trabajador de esta actividad -hotelería y gastronomía- se le requiere de la prestación de servicios con mayor y significativa intensidad, transitoriedad, variabilidad y concentración, en aquellos momentos en que el “trabajador tradicional” se encuentra en goce de sus “pausas laborales”, sean para su alimentación, descanso, esparcimiento, celebraciones sociales, familiares y/o religiosas, etc., goce de licencias, vacaciones, etc.. Concentrándose por tanto su demanda, especialmente en situaciones muchas veces transitorias, discontinuas, variables y/o extraordinarias; en horarios y/o días contrapuestos a los del “trabajo tradicional”.

Por tanto, para armonizar las particularidades que en muchos casos requiere el diagrama y prestación de servicios, y por ende, de la asignación de los trabajadores y la jornada laboral en la actividad; el presente C.C.T. incorpora la reglamentación de numerosas modalidades de jornada de trabajo orientadas a alinearse con los diferentes aspectos vinculados a las características de la demanda de servicios y personal en cada caso.

Como natural consecuencia de esta realidad, los actores sociales de la actividad, han coincidido en la importancia de describir en el CCT las particulares características que exhiben los requerimientos de personal en la misma, de forma tal de relacionarlas naturalmente con las diferentes modalidades de jornada laboral que la normativa vigente contempla; indicando la procedencia, la regulación y reglamentación específica, y satisfaciendo las características que la legislación vigente pudiera contemplar como condición para las distintas alternativas de diagramas de jornada laboral que la Convención Colectiva de Trabajo incorpora, describe y reglamenta.

Ello con el fin de clarificar tanto a la autoridad administrativa laboral, como a los Tribunales del Trabajo de las distintas jurisdicciones del país, de la propia y real condición que observan la demanda de servicios de hospedaje y alimento, y la dinámica particular con la que requiere de la asignación del personal para su cobertura y satisfacción, nutriéndolos de los criterios de interpretación que deberán utilizar a los fines de evaluar las situaciones que pudieran ser relacionadas con los diferentes regímenes o modalidades de diagrama, gestión, administración y pago de la jornada laboral. Se sugiere por tanto, difundir, comunicar y fundar en el presente CCT las decisiones que se tomaren en la materia y fueran objeto de requerimiento y/o reclamo ante la Justicia Laboral o Autoridad Administrativa; tanto en el presente punto, como en el que establece los PRINCIPIOS COMPARTIDOS, con alcance de rectores e interpretación de la Convención Colectiva.

Se recomienda al Empleador, en este capítulo, evaluar bien en cada caso las características de la posición/servicio que debiera cubrir mediante la asignación de un régimen o modalidad de jornada laboral, ya que de las mismas surgiría la modalidad y diagrama que pudiera resultar más adecuada al efecto; buscándose alternativas tendientes a minimizar la posibilidad de existencia de ineficiencias entre las horas de trabajo requeridas por el servicio, las diagramadas, trabajadas y pagadas, procurando evitar la asignación de personal en horas innecesarias, o bien la generación de pago por recargos extraordinarios.

Teniendo en cuenta la especial necesidad que la actividad presenta, debiendo cubrir en muchos casos servicios durante las 24 horas del día y los siete días de la semana, especialmente en jornadas de días de fin de semana y festivos; en forma ininterrumpida y a su vez reforzada en los horarios típicos de descanso o comida de las restantes actividades laborales; se han incorporado al C.C.T. la totalidad de las modalidades de administración y gestión de la jornada laboral, previstas en la ley o bien que la misma supeditara precisamente a su acuerdo a través de la negociación colectiva.

Nos referimos a la posibilidad de administrar la jornada mensual en forma promediada, de modo de computar, para el caso de extensión completa (8 hs. diarias / 48 hs. semanales) las primeras 200 horas que se desempeñaran en el periodo mensual, en forma ordinaria y sin recargos, en tanto se respetaran y otorgaran los descansos de 12 horas de extensión como mínimo entre dos jornadas laborales; y se otorgue el franco semanal de una extensión mínima e ininterrumpida de 35 horas.

Se establece asimismo al franco semanal en una extensión continuada de 35 horas como mínimo; de todas formas, ello no implica que si un establecimiento se encontrara otorgando en forma efectiva un franco semanal consistente en una jornada y media completas, pueda modificar unilateralmente esta modalidad; pudiendo escoger con libertad la que aplicara a las nuevas contrataciones, o bien consensuar con los empleados que al presente contarán con “derechos adquiridos” en lo específico, la compensación para facilitar el ajuste a 35 hs. semanales, o bien optar por el régimen de alternar semanas de 1 y 2 francos c/u de modo de eliminar el trabajo en medias jornadas.

Los diagramas de jornada, conforme el texto convencional, podrán ser de turno fijo o variable o rotativos, continuos o discontinuos, diurnos, nocturnos o combinados, con francos fijos o móviles, trabajo por equipos, etc.; pudiendo asimismo variabilizar la distribución semanal/mensual de la jornada laboral.

El franco semanal, podrá ser otorgado en cualquier momento de la semana calendaria, es decir de lunes a domingo, y deberá constar en una pausa ininterrumpida de 35 horas. Los diagramas de trabajo 6 días por turnos de 8 horas, deberán prestar especial atención al cumplimiento de esta pausa semanal.

Se sugiere incluir la modalidad de otorgamiento y goce del franco semanal, en los contratos individuales de trabajo que se suscribieran al inicio de las relaciones laborales. Los diferentes modelos de cláusulas sugeridos como referencia en Notas a artículos anteriores, contemplan esa situación; de forma de que no queden dudas de la extensión, modalidad y oportunidad de otorgamiento, y conformidad con el mismo por parte del empleado.

De igual forma, se recomienda que queden claras las pausas/francos semanales, en las planillas horarias que los Empleadores debieran presentar en cada jurisdicción, conforme

normativas locales vigentes; para validar, con la rúbrica y aprobación, los alcances y condiciones del régimen y diagramas implementado en cada establecimiento.

Es importante controlar la jornada de trabajo de cada dependiente, por medios que pudieran objetivar la extensión y cumplimiento, a efectos de minimizar reclamos de desempeño de jornada extraordinaria y/o faltas de descanso. Las Autoridades Administrativas del Trabajo en las diferentes jurisdicciones emiten normativas de cumplimiento obligatorio que en muchos casos suplen esta situación (planillas, reloj, etc.).

En los diagramas de turno es importante que se considere el horario de inicio del mismo, adecuándose el de finalización conforme el cumplimiento del turno a través del trabajo efectivo de la cantidad de horas que lo integren; teniéndose en cuenta que las pausas para alimentación, por ejemplo, no integran la jornada laboral. Es importante reparar en esta circunstancia, para evitar o minimizar distorsiones que pudieran llevar al reclamo de pago de jornada extraordinaria en casos en que no se hubiera cumplido integralmente con el turno ordinario de trabajo, diario o semanalmente ponderado.

Cuando pudiera ser requerido el cambio habitual del turno o diagrama de jornada semanal del trabajador, se sugiere incluir en el contrato de trabajo una cláusula que expresamente lo contemple e incorpore como condición constitutiva de la relación laboral. Se sugiere a continuación un texto a modo de borrador de referencia, sobre la base de una jornada completa, debiéndose hacer las adecuaciones en casos de otras modalidades:

XXXX: JORNADA LABORAL. Teniendo en cuenta las características propias de la actividad, las exigencias operativas y particulares condiciones de la demanda de los servicios y tareas para las que es contratado como así también razones de índole económica y de organización de la Empresa, se acuerda que la jornada de trabajo del empleado será de 48 horas semanales / 200 mensuales, conforme la ley 11.544 y prescripciones establecidas en el artículo OCTAVO del C.C.T. 389/04.

La empresa podrá asignar al empleado esquemas de turnos fijos y/o rotativos, diagramas continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados, con franco fijo y/o móvil, etc.; pudiendo asignarse al trabajador tareas según las necesidades del sector. Para ello, la empresa notificará al trabajador el régimen y horario asignado; los que podrá modificar en razón de la dinámica propia de la actividad y de requerimientos operativos y de mayor eficiencia. En todos los casos se observará el descanso mínimo de 12 horas entre jornadas de trabajo y el franco semanal de 35 horas continuas de descanso, bajo el régimen de jornada mensual promedio de 200 hs..

Por lo tanto, la empresa asigna a EL EMPLEADO inicialmente el siguiente régimen de jornada, la que se desempeñará en turnos de xx horas diarias de extensión, durante xx días por semana/mes, los días xxx,xx,xx,xx. Asimismo la empresa notificará al trabajador el régimen y horario asignados para cada nuevo diagrama semanal/quincenal/mensual, con un anticipación de XX días a su iniciación.

Verificándose el cumplimiento de la pausa entre jornadas y el otorgamiento adecuado del franco semanal.

Los tiempos a computar para cada jornada son de tareas efectivas, lo que significa que el trabajador deberá iniciar su tarea y finalizarla indefectiblemente en los horarios autorizados.

Los tiempos necesarios para acceder al puesto de trabajo y para retirarse del establecimiento en ningún caso se computarán como tiempo de trabajo. Los trabajadores deberán, en el horario de inicio de la jornada, estar con la ropa de trabajo, cambiados y en el puesto de trabajo a disposición de la empresa, no pudiendo retirarse de su lugar de trabajo hasta tanto no finalice su jornada diaria programada. Asimismo se considerarán excluidas de la jornada laboral, las pausas que se instrumentaren para alimentación o refrigerio del Empleado. (Punto 8.3 CCT 389/04).

8.1.- JORNADA REDUCIDA:

Las tareas inherentes al desempeño laboral en el marco de los servicios tradicionales de la actividad, pueden tornar recomendable contemplar la posibilidad de su organización total o parcial en base a esquemas de jornadas diarias de diferentes extensiones, de acuerdo a las tareas asignadas y/o a los requerimientos operativos del servicio a brindar.

Por tanto, y conforme las facultades reservadas por el artículo 198 de la L.C.T., las partes acuerdan que las empresas podrán contratar personal en relación de dependencia de acuerdo a las distintas modalidades previstas en la presente convención colectiva de trabajo, para ser asignado a esquemas de jornada laboral administrados sobre semanas de seis días laborables y en base asignaciones de tareas diarias –jornada garantizada- inferiores a las 8 (ocho) horas. En ese sentido y bajo este régimen, podrán asignarse jornadas reducidas de entre 7 (siete) y 4 (cuatro) horas de tareas. En tales casos el jornal se adecuará proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado. El personal efectivo pero de trabajo discontinuo, que hubiera sido contratado en tal modalidad, percibirá su jornal proporcional a los días trabajados. En ambos casos el salario devengado será la base sobre la cual se retendrán y calcularán los aportes y contribuciones con destino al régimen de la seguridad social.

Los trabajadores que se desempeñaran bajo la modalidad de jornada reducida, tendrán prioridad para la cobertura de vacantes similares de jornada completa de extensión.

NOTAS:

Esta modalidad de jornada de trabajo ha sido incorporada en el C.C.T. en ejercicio de las facultades y la disponibilidad colectiva que contempla el Art.198 de la L.C.T., con el objeto de adaptar a la dinámica y requerimientos de la actividad, a la figura del trabajador de jornada reducida. De esta forma, se logra la posibilidad de poder contratar a empleados por una cantidad de horas inferior a la prevista como de jornada completa ordinaria (8 hs día / 48 hs semana / 200 hs mes), sin que apliquen en el caso, las limitaciones las 2/3 partes de la jornada normal que contempla el régimen de Jornada Part Time del Art. 92 ter de la LCT, o la imposibilidad de desempeñar horas adicionales o extraordinarias.

Esta jornada posibilita contratar a un empleado por una cantidad determinada de horas diarias de trabajo, o bien de horas por semana o mes, o bien por jornadas por semana o mes; las que a su vez, podrá eventualmente complementar con el desempeño de las horas adicionales que en cada periodo mensual pudieran resultar necesarias.

El pago del tiempo de servicio al personal que se desempeñare bajo el régimen de jornada

reducida (Art.198 LCT), será el proporcional en función de las horas de trabajo efectivamente desempeñadas y las condiciones compensatorias que el CCT contemple para la categoría/nivel de establecimiento; considerándose como referencia para esta proporcionalización, que los valores de básicos establecidos en las escalas salariales corresponden al desempeño de la jornada ordinaria máxima teórica de trabajo, equivalente a 48 semanales / 200 mensuales.

A continuación, se incorporan a modo orientativo, borradores de cláusulas relacionadas con una contratación con la modalidad de jornada reducida; que debieran integrar un contrato de trabajo. Estas deben ser complementadas con aquellas cláusulas que regulen el resto de los institutos que regirían en el contrato específico; aclarándose que por ser el caso una modalidad de jornada laboral, la mismo podría ser combinada con diferentes modalidades de contratos de trabajo, como, por ejemplo, a tiempo determinado, eventual o de temporada, debiendo en cada caso adaptarse los contenidos del contrato a suscribirse.

Se cita en ese sentido, como diferencia significativa en la aplicación de la modalidad de jornada reducida, en diferentes formatos de contrato de trabajo; que sólo podría incluir la vigencia del "periodo de prueba" en tanto se aplicare en contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

CONTRATO DE TRABAJO DE JORNADA REDUCIDA

En Buenos Aires a los ... días del mes de ... de ..., entre ... con domicilio en la calle ..., Provincia de ..., en adelante LA EMPRESA representada en este acto por ... en su carácter de ... y el Sr. ..., DNI ..., con domicilio en la calle ..., Provincia de ..., en adelante EL EMPLEADO, se conviene en celebrar el presente contrato de trabajo sujeto a las siguientes cláusulas y condiciones:

PRIMERA: MODALIDAD CONTRACTUAL. *Las partes convienen que el presente contrato de trabajo por tiempo indeterminado y bajo el régimen de jornada reducida (Art.198 LCT), comenzará a regir a partir del ... , considerándose el período inicial de tres meses a prueba, conforme a las disposiciones establecidas por el art. 92 bis de la ley 20.744 (t.o. Decreto 390/76), modificada por el art. 2° de la la ley 25.877*

SEGUNDA: CONDICIONES DE SERVICIO. *EL EMPLEADO es contratado para desempeñarse en la categoría de XXX en Establecimiento Gastronómico/Hotelero, prevista en el C.C.T. 389/04, comprometiéndose a realizar las tareas de esta función, sin perjuicio de las adecuaciones que impongan los criterios y metodologías de trabajo que implemente LA EMPRESA de acuerdo con los principios de movilidad funcional y eficiencia operativa.*

TERCERA: JORNADA LABORAL. *Teniendo en cuenta las características propias de la actividad, las exigencias operativas y particulares condiciones de la demanda de los servicios y tareas para las que es contratado como así también razones de índole económica y de organización de la Empresa, se acuerda que la jornada de trabajo del empleado será de XXX horas semanales/mensuales conforme la extensión ordinaria mensual prevista en la ley 11.544 y la específica aplicación del presente contrato de las pautas establecidas en general en el ARTICULO OCTAVO, y en particular punto PRIMERO (8.1.-) del C.C.T. 389/04, Régimen de JORNADA REDUCIDA. Conforme modalidad prevista en el Art.198 de la Ley 20.744.*

Los turnos diagramados como de trabajo normal ordinario, serán de X horas efectivas los días XXX, XXX, XXX y XXX, iniciando a las XX hs.

Los tiempos a computar para cada jornada son de tareas efectivas, lo que significa que el trabajador deberá iniciar su tarea y finalizarla indefectiblemente en los horarios autorizados.

Los tiempos necesarios para acceder al puesto de trabajo y para retirarse del establecimiento en ningún caso se computarán como tiempo de trabajo. Los trabajadores deberán, en el horario de inicio de la jornada, estar con la ropa de trabajo, cambiados y en el puesto de trabajo a disposición de la empresa, no pudiendo retirarse de su lugar de trabajo hasta tanto no finalice su jornada diaria programada. Asimismo se considerarán excluidas de la jornada laboral, las pausas que se instrumentaren para alimentación o refrigerio del Empleado. (Punto 8.3 CCT 389/04).

3.1.- Actividad en Feriados: *la actividad en la que se desarrolla LA EMPRESA, por dedicarse a (por ejemplo) servicios de gastronomía, exhibe como una de sus características esenciales la necesidad de dar servicios en forma normal y habitual, en aquellas jornadas y/o bandas horarias en las que el trabajador "convencional" de otras actividades tradicionales, precisamente se encuentra de descanso, franco, horario de refrigerio y/o alimentación, en vacaciones o goce de feriados. Por tanto, es condición de la presente contratación, que EL EMPLEADO asuma en forma expresa el compromiso de asistir en forma regular, en el diagrama de turnos semanales que en cada caso se le comunique, con independencia de que el mismo pudiera incluir en los diferentes periodos mensuales, a horarios diurnos y/o nocturnos, a días sábado y/o domingo y/o días feriado; oportunidades estas que en todos los casos integran el diagrama normal de trabajo e implicarán la obligatoriedad y compromiso de asistencia, aclarando a sus efectos, que conforme indica el CCT 389/04 en su punto Decimotercero, que las tareas realizadas en día feriado nacional, serán abonadas con un recargo del 100%.*

CUARTA: CONDICIONES SALARIALES. *Se conviene que el empleado percibirá a partir de la fecha de su ingreso, la remuneración básica mensualizada y adicionales aplicables, contemplados en el CCT 389/04 para establecimientos Holereros/Gastronómicos Categoría X, aplicables a la posición de XXXXXX (Nivel X), la que será proporcionalizada conforme la extensión horaria semanal predeterminada de xxx (XX) hs. en los términos del art. 198 de la LCT, y Art. OCTAVO, punto 8.1.- del CCT 389/04; considerando los valores vigentes en las escalas salariales, aplicables a una jornada teórica ordinaria de referencia de 48 (cuarenta y ocho) horas. Asimismo declara el dependiente a los efectos de los subsidios familiares que es de estado civil ... y que tiene ... hijos, por lo que deberá EL EMPLEADO presentar la documentación correspondiente, y la declaración jurada para la percepción de asignaciones familiares del ANSES.*

En caso que EL EMPLEADO, trabajare en el periodo mensual de liquidación, horas en adición a la pauta identificada como de "jornada reducida" en el presente contrato, las mismas devengarán una compensación equivalente a su valor simple y sin recargos, conforme disposiciones del Art. OCTAVO, punto 8.5 del CCT 389/04, y alcances del Fallo Plenario CSJN N° 226 "D´Aloi", sin que ello pudiera implicar violación o transformación de la modalidad de jornada prevista en el Art.198 LCT a ningún alcance o consecuencia; adquiriendo condición de jornada extraordinaria y susceptible de devengar los recargos previstos en el Art.201 LCT, exclusivamente las horas pudieran ser efectivamente trabajadas, en exceso de las 200 hs en el periodo mensual de liquidación.

A sus efectos LA EMPRESA informa que proporcionará alimentación en especie en el establecimiento, en los términos previstos en el Punto 11.4 del C.C.T. 389/04.-

QUINTA: EXAMEN MEDICO – HIGIENE Y SEGURIDAD. *EL EMPLEADO se someterá a un examen médico preocupacional y será notificado de su resultado en los términos establecidos por la Ley 24.557, cumplimentándose el posterior visado ante las autoridades competentes, cuando éste correspondiere, conforme a la requisitoria establecida por dicha ley y sus decretos reglamentarios, obligándose a observar todas las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo que le notifique EL EMPLEADOR, como así también utilizar todos los elementos de protección personal que le entregue EL*

EMPLEADOR y/o pudieran corresponder en función de las tareas a su cargo; realizando sus tareas bajo las condiciones de higiene y procedimientos de calidad de servicio y de manipulación de alimentos y/o productos para el consumo, aseo o comodidad de los clientes.

SEXTA: DOMICILIOS. *Las partes constituyen domicilio legal y especial en los que figuran en el encabezamiento, donde serán válidas todas las notificaciones necesarias durante la relación contractual. Es obligación del EMPLEADO notificar en forma fehaciente cualquier modificación de los datos consignados en el presente contrato, incluyendo también todo cambio de su domicilio particular, y en caso de incumplirse con ello, se tendrá por válido el que figura en el presente contrato, estando a su cargo la correcta y completa identificación del mismo, consignando calle, numeración, croquis, o datos necesarios en su ausencia, -en su caso piso y departamento- y código postal. Las notificaciones por medio fehaciente que EL EMPLEADOR dirigiera correctamente a el domicilio informado como particular por EL EMPLEADO, serán consideradas válidas con independencia del resultado que pudiera eventualmente informar la prestadora del servicio postal.*

SEPTIMA: *Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante el período de prueba sin necesidad de expresión de causa y sin que se genere derecho a indemnización alguna por tal motivo. Asimismo, las partes convienen que en caso de superar EL EMPLEADO la prueba a la que será sometido, conforme las condiciones establecidas en la Cl. PRIMERA, adquirirá la condición de personal permanente pudiendo LA EMPRESA redefinir las pautas operativas / remuneratorias correspondientes a la función asignada.*

De plena conformidad las partes suscriben dos ejemplares de un mismo tenor y un solo efecto en el lugar y fecha arriba indicados.

8.2.- REGIMEN ESPECIAL DE JORNADA MINIMA GARANTIZADA:

Dadas las mismas características de la actividad ya señaladas, y cuando las empresas pudieran estimar o prever que la eventualidad y/o variabilidad del trabajo puede convertirse en algún porcentaje de ocupación en un trabajo constante, las mismas podrán optar por contratar a trabajadores por medio de un contrato por tiempo indeterminado y de prestación discontinua. Este contrato deberá celebrarse por escrito y contener los siguientes elementos:

- Que se trata de un contrato de tiempo indeterminado y de prestación discontinua en los términos previstos en el presente punto 8.2.-
- Se garantizará a cada trabajador así contratado un porcentaje del salario básico mensual y adicionales de convenio correspondientes a la categoría profesional, el que no podrá ser inferior al 25 % (veinticinco por ciento), pago que cubrirá el equivalente al mismo porcentaje de actividad laboral o la relación porcentual correspondiente de horas mensuales garantizadas teniéndose a tal fin en cuenta una jornada legal mensual completa. El salario garantizado deberá ser abonado por la empresa aún cuando hubiera asignado tareas en una cantidad horaria inferior.
- El empleador comunicará periódicamente al trabajador la programación semanal de actividades.
- Si el trabajador superara en su desempeño las horas cubiertas por el salario garantizado, se le abonará al mismo por cada hora de trabajo adicional y en exceso de la garantía, el valor

equivalente al salario básico mensual de la categoría del trabajador con sus adicionales convencionales correspondientes a la jornada legal mensual completa, dividido por 200 (doscientos), sin recargos adicionales de ninguna naturaleza. Si el trabajador desempeñara actividades en exceso de la jornada legal mensual completa, las que superaren dicha cantidad deberán ser consideradas a todos sus efectos como extraordinarias y abonadas con los recargos correspondientes conforme se establece en el punto 8.5 del presente.

- Para el caso que el trabajador fuera citado a cumplir tareas, y que el mismo no concurriera o no pudiera concurrir por cualquier motivo, le será descontado de los haberes garantizados el importe equivalente a las horas que correspondieran al evento para el cual fuera requerido.
- Si el trabajador sin justificación o sin aviso en tiempo y forma, dejare de acudir a la citación de la empresa, dará lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias que pudieran corresponder en el caso.
- Los contratos a suscribir entre cada empleador y trabajador, podrán establecer el régimen y anticipación de la comunicación de actividades, con un mínimo de veinticuatro (24) horas de anticipación, y de horarios de inicio y finalización de tareas, debiendo en todos los casos respetar el descanso de 12 horas entre jornadas y el franco semanal de 35 horas, o la acumulación prevista en el artículo 8.-
- La jornada diaria de actividades no podrá ser inferior a las 4 (cuatro) horas.
- Esta modalidad podrá aplicarse sin perjuicio de la aplicación alternativa o simultanea de cualquiera de las otras modalidades contractuales o de jornada establecidas, siempre y cuando la empresa, conforme su criterio, entienda que puede prever un nivel de actividad eventual que lo justifique, o que la demanda de determinadas tareas frecuentes puedan repetirse de manera tal que pudieran establecer un piso que permita este tipo de contrataciones. Para esta modalidad especial se aplicará sin excepción alguna la totalidad de las normas de la presente convención.

NOTA:

Esta modalidad de contrato de trabajo de tiempo indeterminado y de prestación discontinua, contiene una modalidad de administración de la jornada laboral que permite asegurar al empleado un mínimo de trabajo y salario mensual equivalente al 25 % de la jornada, básicos y adicionales vigentes para la jornada completa, pudiendo modular o variar la cantidad de horas que finalmente fueran realizadas, de acuerdo a las necesidades del servicio o posición a cubrir.

Es en esencia una modalidad de contrato y jornada de cómputo, asignación y pago horario; compensando las horas que se desempeñaran en adición a las 50 mensuales aseguradas, al valor horario simple, hasta el límite de 200 hs. mensuales, adquiriendo las que superaren dicha cantidad, naturaleza extraordinaria conforme las pautas previstas en el Art. OCTAVO, punto 8.5.- del presente.

El pago del tiempo de servicio al personal que se desempeñare bajo el régimen de jornada mínima garantizada observará una garantía mínima equivalente al 25% de la compensación mensual aplicable a la categoría/establecimiento/región de revista, que deberá ser satisfecha por el empleador aún en los casos en que la jornada que en definitiva se le hubiere asignado,

podiera haber resultado inferior a 50 horas en el mes. De superar las actividades las 48 horas en el mes, el pago deberá ser proporcional en función de las horas de trabajo efectivamente desempeñadas y las condiciones compensatorias que el CCT contemple con alcance mensual para la categoría/nivel de establecimiento; considerándose como referencia para esta proporcionalización, que los valores de básicos establecidos en las escalas salariales corresponden al desempeño de la jornada ordinaria máxima teórica de trabajo, equivalente a 48 semanales / 200 mensuales.

A continuación, se incorporan a modo orientativo, borradores de cláusulas relacionadas con el contrato de trabajo bajo el régimen de jornada mínima garantizada. Estas deben ser complementadas con aquellas cláusulas que regulen el resto de los institutos que regirían en el contrato específico.

CONTRATO DE TRABAJO REGIMEN DE JORNADA MINIMA GARANTIZADA

En la Ciudad de ..., en fecha ..., entre ... con domicilio en la calle ..., Provincia de ..., en adelante LA EMPRESA representada en este acto por ... en su carácter de ... y el Sr. ... , DNI ..., con domicilio en la calle ..., Provincia de ..., en adelante EL EMPLEADO, se conviene en celebrar el presente contrato de trabajo sujeto a las siguientes cláusulas y condiciones:

PRIMERA: MODALIDAD CONTRACTUAL. *Las partes convienen que el presente contrato de trabajo por tiempo indeterminado y bajo el régimen especial de JORNADA MINIMA GARANTIZADA (Art. OCTAVO, punto 8.2.- CCT 389/04), comenzará a regir a partir del ..., considerándose el período inicial de tres meses a prueba, conforme a las disposiciones establecidas por el art. 92 bis de la ley 20.744 (t.o. Decreto 390/76), modificada por el art. 2° de la ley 25.877*

SEGUNDA: CONDICIONES DE SERVICIO. *EL EMPLEADO es contratado para desempeñarse en la categoría de XXX en Establecimiento Gastronómico/Hotelero, prevista en el C.C.T. 389/04, comprometiéndose a realizar las tareas de esta función, sin perjuicio de las adecuaciones que impongan los criterios y metodologías de trabajo que implemente LA EMPRESA de acuerdo con los principios de movilidad funcional y eficiencia operativa.*

TERCERA: JORNADA LABORAL. *Teniendo en cuenta las características propias de la actividad, las exigencias operativas y particulares condiciones de la demanda de los servicios y tareas para las que es contratado como así también razones de índole económica y de organización de la Empresa, se acuerda que de acuerdo a las particulares condiciones aplicables al Régimen Especial de Jornada Mínima Garantizada, prevista en el C.C.T. 389/04, Artículo OCTAVO, punto 8.2.-, la jornada de trabajo del empleado será de un mínimo de 50 (cincuenta) horas mensuales, a ser desempeñadas de acuerdo al diagrama o convocatoria que LA EMPRESA le comunique para cada periodo semanal/quincenal/mensual, con una anticipación no inferior a las 24 horas; pudiendo asimismo desempeñar la cantidad de horas adicionales y/o extraordinarias que en cada periodo le fueran programadas en los términos y condiciones previstos en el artículo convencional identificado.*

Por lo tanto, la empresa asigna a EL EMPLEADO inicialmente el siguiente diagrama semanal/quincenal/mensual de jornada, la que se desempeñará en turnos de xx horas diarias de extensión, durante xx días por semana/mes, los días xxx,xx,xx,xx. Asimismo la empresa notificará al trabajador el régimen y horario asignados para cada nuevo diagrama semanal/quincenal/mensual, o bien las convocatorias diarias de refuerzo al diagrama originario, con un anticipación de no inferior a las 24hs de su iniciación.

EL EMPLEADO expresa su consentimiento y vocación, a presentarse en tiempo y forma ante las sucesivas convocatorias que le realice LA EMPRESA, con el fin de alcanzar la jornada objeto de garantía y desarrollar adicionalmente la cantidad de horas de trabajo/actividades que pudieran ser habitual y/o extraordinariamente requeridos en la prestación de los servicios propios del Establecimiento.

Los tiempos a computar para cada jornada son de tareas efectivas, lo que significa que el trabajador deberá iniciar su tarea y finalizarla indefectiblemente en los horarios autorizados. Los tiempos necesarios para acceder al puesto de trabajo y para retirarse del establecimiento en ningún caso se computarán como tiempo de trabajo. Los trabajadores deberán, en el horario de inicio de la jornada, estar con la ropa de trabajo, cambiados y en el puesto de trabajo a disposición de la empresa, no pudiendo retirarse de su lugar de trabajo hasta tanto no finalice su jornada diaria programada. Asimismo se considerarán excluidas de la jornada laboral, las pausas que se instrumentaren para alimentación o refrigerio del Empleado. (Punto 8.3 CCT 389/04).

3.1.- Actividad en Feriados: *la actividad en la que se desarrolla LA EMPRESA, por dedicarse a (por ejemplo) servicios de gastronomía, exhibe como una de sus características esenciales la necesidad de dar servicios en forma normal y habitual, en aquellas jornadas y/o bandas horarias en las que el trabajador "convencional" de otras actividades tradicionales, precisamente se encuentra de descanso, franco, horario de refrigerio y/o alimentación, en vacaciones o goce de feriados. Por tanto, es condición de la presente contratación, que EL EMPLEADO asuma en forma expresa el compromiso de asistir en forma regular, en el diagrama de turnos semanales que en cada caso se le comunique, con independencia de que el mismo pudiera incluir en los diferentes periodos mensuales, a horarios diurnos y/o nocturnos, a días sábado y/o domingo y/o días feriado; oportunidades estas que en todos los casos integran el diagrama normal de trabajo e implicarán la obligatoriedad y compromiso de asistencia, aclarando a sus efectos, que conforme indica el CCT 389/04 en su punto Decimotercero, que las tareas realizadas en día feriado nacional, serán abonadas con un recargo del 100%.*

CUARTA: CONDICIONES SALARIALES. *Se conviene que el empleado percibirá a partir de la fecha de su ingreso, el 25% (veinticinco por ciento) de la remuneración básica mensualizada y adicionales aplicables, contemplados en el CCT 389/04 para establecimientos Holereros/Gastronómicos Categoría X, aplicables a la posición de XXXXXX (Nivel X); en concepto de salario plano proporcionalizado por la extensión horaria mensual garantizada y predeterminada de 50 hs. en los términos del art. OCTAVO. 8.2.- del C.C.T. 389/04; con más el importe que en cada periodo mensual pudiera corresponder en concepto de desempeño efectivo de tareas en horas adicionales y/o extraordinarias, declarando el dependiente a los efectos de los subsidios familiares que es de estado civil ... y que tiene ... hijos, por lo que deberá EL DEPENDIENTE presentar la documentación correspondiente, y la declaración jurada para la percepción de asignaciones familiares del ANSES.*

En caso que EL EMPLEADO, trabajare en el periodo mensual de liquidación, horas en adición a la pauta de 50 mensuales (cincuenta) identificada como de "jornada garantizada" en el presente contrato, las mismas devengarán una compensación equivalente a su valor simple y sin recargos, conforme disposiciones del Art. OCTAVO, puntos 8.2.- y 8.5.- del CCT 389/04, y alcances del Fallo Plenario CSJN N° 226 "D´Aloi", sin que ello pudiera implicar violación o transformación del Régimen Especial de Jornada Mínima Garantizada previsto en el CCT 389/04 a ningún alcance o consecuencia; adquiriendo condición de jornada extraordinaria y susceptible de devengar los recargos previstos en el Art.201 LCT, exclusivamente las horas pudieran ser efectivamente trabajadas, en exceso de las 200 hs en el periodo mensual de liquidación.

A sus efectos LA EMPRESA informa que proporcionará alimentación en especie en el establecimiento, en los términos previstos en el Punto 11.4 del C.C.T. 389/04.-

QUINTA: EXAMEN MEDICO – HIGIENE Y SEGURIDAD. *EL EMPLEADO se someterá a un examen médico preocupacional y será notificado de su resultado en los términos establecidos por la Ley 24.557, cumplimentándose el posterior visado ante las autoridades competentes, cuando éste correspondiere, conforme a la requisitoria establecida por dicha ley y sus decretos reglamentarios, obligándose a observar todas las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo que le notifique EL EMPLEADOR, como así también utilizar todos los elementos de protección personal que le entregue EL EMPLEADOR y/o pudieran corresponder en función de las tareas a su cargo; realizando sus tareas bajo las condiciones de higiene y procedimientos de calidad de servicio y de manipulación de alimentos y/o productos para el consumo, aseo o comodidad de los clientes.*

SEXTA: DOMICILIOS. *Las partes constituyen domicilio legal y especial en los que figuran en el encabezamiento, donde serán válidas todas las notificaciones necesarias durante la relación contractual. Es obligación del EMPLEADO notificar en forma fehaciente cualquier modificación de los datos consignados en el presente contrato, incluyendo también todo cambio de su domicilio particular, y en caso de incumplirse con ello, se tendrá por válido el que figura en el presente contrato, estando a su cargo la correcta y completa identificación del mismo, consignando calle, numeración, croquis, o datos necesarios en su ausencia, -en su caso piso y departamento- y código postal. Las notificaciones por medio fehaciente que EL EMPLEADOR dirigiera correctamente a el domicilio informado como particular por EL EMPLEADO, serán consideradas válidas con independencia del resultado que pudiera eventualmente informar la prestadora del servicio postal.*

SEPTIMA: *Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante el período de prueba sin necesidad de expresión de causa y sin que se genere derecho a indemnización alguna por tal motivo. Asimismo, las partes convienen que en caso de superar EL EMPLEADO la prueba a la que será sometido, conforme las condiciones establecidas en la Cl. PRIMERA, adquirirá la condición de personal permanente pudiendo LA EMPRESA redefinir las pautas operativas / remuneratorias correspondientes a la función asignada.*

De plena conformidad las partes suscriben dos ejemplares de un mismo tenor y un solo efecto en el lugar y fecha arriba indicados.

8.3.- PAUSAS:

El personal comprendido en este Convenio y que labore en jornada continua, gozará de una interrupción o pausa en sus tareas, destinado al descanso y/o refrigerio cuya extensión dependerá de las costumbres habituales en cada establecimiento.

El momento de la interrupción o pausa será determinado por las empresas, no podrá afectar el normal funcionamiento de la operación y no se considerará integrante de la jornada laboral.

En el caso del régimen de jornada discontinua la interrupción deberá ser de un mínimo de una (1) hora, debiendo retomarse las tareas de dicha jornada en el horario que establezcan las empresas.

No se computarán en la jornada de trabajo las pausas que se destinarán a comida o merienda del personal, ya sea que se cumplan dentro o fuera del establecimiento. Dichas pausas deberán ser respetadas por el empleador, no encontrándose el trabajador a su disposición durante las mismas.

NOTAS:

Las pausas no se considerarán como integrantes de la jornada laboral, y deberán ser programadas por la empresa de modo de no afectar el normal desarrollo de los servicios y actividades.

En los casos de jornada discontinua –2 turnos diarios-, la pausa que existente entre los mismos, deberpa tener una extensión mínima de una hora.

Es importante que se registre el horario en el que se realizan las pausas de alimentación/refrigerio, de forma de viabilizar su desagregación del turno de trabajo pago. El solapamiento o acumulación de las pausas, dentro del turno ordinario de trabajo, genera en muchos casos, el costo de jornada extraordinaria, ante la falta de discriminación de las mismas, y la presunción como de “tiempo trabajado” existente entre los horarios de entrada y salida en las dos puntas del turno laboral.

8.4.- DESCANSO PERSONAL FEMENINO:

Las partes destacan que las especiales características de la actividad, el régimen de jornada y descansos establecido en el presente Convenio Colectivo, en virtud de integrarse las dotaciones indistintamente por personal masculino y femenino que se desarrollan indistintamente en las diferentes funciones existentes, tornan innecesario y desaconsejable el otorgamiento de la pausa de dos horas al medio día establecida en el artículo 174 de la L.C.T.

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

NOTAS:

La homologación del presente CCT no implica la autorización automática de la supresión de esta pausa, que al presente aún conserva inexplicablemente la L.C.T., para el personal femenino que trabajare turnos que comprendan horario matutino y vespertino.

Sin embargo, los empleadores podrán en cada jurisdicción solicitar la autorización o visado de las planillas horarias del personal femenino, en base a lo expresamente previsto en la presente cláusula convencional. Se recomienda la realización de este trámite para evitar

infraccionamientos en caso de inspecciones de parte de la Autoridad Administrativa Laboral de la Jurisdicción.

8.5.- HORAS EXTRAORDINARIAS:

La remuneración correspondiente a las horas extraordinarias que efectivamente fueran realizadas, según el régimen de jornada que en cada caso se establezca (por ejemplo: de semana calendario, promedio, trabajo por equipos, turnos fijos y/o rotativos y/o jornada reducida), se calculará y abonará exclusivamente con los recargos establecidos en el artículo 201 de la Ley de Contrato de Trabajo, el artículo 5° de la Ley 11.544 y el artículo 13 del Decreto 16.115/33.

A todos los efectos, este pago será único y suficiente por todo concepto, pues la hora extra efectivamente trabajada y debidamente abonada como tal no generará francos compensatorios ni compensaciones de ningún otro tipo o naturaleza; en tanto se hubieran otorgado en forma efectiva los descansos mínimos de 12 horas de extensión entre jornadas y el franco semanal de 35 horas, de acuerdo al criterio sentado en el Plenario C.N.A.T. N° 226 "D´Aloi".

El trabajo en días sábados desde las 13:00 horas, domingos y feriados, según el régimen de jornada que en cada caso se establezca, se abonará en forma ordinaria, otorgándose oportunamente el correspondiente franco compensatorio. Si el empleador no otorgara el franco compensatorio en la forma prevista en la legislación vigente, el trabajador tendrá derecho a hacer uso del mismo en la forma prevista por la L.C.T. y exigir el pago de las horas trabajadas en dichos días como extraordinarias con los recargos establecidos en el artículo 201 de la L.C.T., el artículo 5° de la ley 11.544 y el artículo 13 del Decreto 16.115/33.

Dadas las especiales características de la actividad, por el tipo y naturaleza de los servicios que en sus establecimientos se brinda, y más allá del régimen de jornada que se aplique, las partes coinciden en considerar que las actividades hotelera y gastronómica en general se hallan expuestas a trabajos preparatorios y complementarios, muchas veces de dificultosa e imposible previsión y programación, como así también a exigencias extraordinarias y en ocasiones imprevisibles de trabajo; circunstancias que determinan en muchos casos la necesaria realización de los mismos en jornada extraordinaria.

Debido a lo expuesto, y toda vez que la eventual repetición de este tipo de circunstancias puede derivar en la necesidad de desempeñar una cantidad de horas extraordinarias que eventualmente excediera el límite mensual de 30 horas y/o anual de 200 horas actualmente vigente por la normativa de aplicación; las partes concuerdan en la necesidad de viabilizar la posibilidad de que se desempeñaran actividades en jornada extraordinaria por una cantidad de horas que superare dichos límites, en tanto el trabajador prestara su conformidad y el empleador se lo solicitare en el marco de las pautas descriptas.

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

NOTAS:

Este punto convencional, tiene como objetivo clarificar a empleados y empleadores, las pautas precisas relacionadas con el cómputo y el pago de las horas de trabajo que pudieran adquirir condición de extraordinaria.

Inicialmente, a estos efectos, deberá identificarse el régimen de jornada en el que se desarrolla la contratación laboral.

De acuerdo esta modalidad, conforme condiciones y características repasadas en Notas a puntos anteriores, el desempeño diario, semanal y/o mensual de determinada cantidad de horas, puede arrojar diferentes resultados en orden a la final naturaleza de las mismas -ordinaria o extraordinaria- y eventual procedencia de su pago con recargos. Se reitera sobre el particular, que conforme contempla el Punto 8.3.- del CCT, las pausas de alimento/refrigerio, etc., deberán ser desagregadas para computar exclusivamente el tiempo efectivamente trabajado.

Ello, por cuanto el trabajo efectivo de tareas en horas adicionales a las que pudieran haber consistido el turno habitual de trabajo, no adquiere automáticamente condición de extraordinaria, en tanto en el cierre de liquidación del período mensual correspondiente, no se hubiera superado la jornada ordinaria máxima de trabajo. Ello conforme a los contenidos de la presente Convención Colectiva de Trabajo en diversos puntos y Plenario CSJN N° 226 "D´Aloi" que el propio CCT incorpora en sus criterios y otorga alcance nacional.

En ese sentido, como fuera repasado en puntos anteriores, las horas adicionales que se desempeñaren en regímenes de jornada reducida o mínima garantizada, debieran ser abonadas en su valor simple, no generando recargo en tanto no superaren la jornada mensual ordinaria máxima de referencia de 200 hs. Se recuerda a sus efectos, que el personal Part time (Art.92 ter LCT) sugiriendo sobre el particular, repasar las Notas realizadas al punto 7.7.- del CCT.

Ello por cuanto de acuerdo al régimen de jornada que se utilizará en el contrato individual de trabajo, dependerá la forma de cómputo de las horas trabajadas, y la determinación del valor con el cual deberán compensarse las mismas (simple u ordinario; o bien con recargos o extraordinario).

Mientras que en el ejemplo, bajo un régimen de jornada reducida (Art.198 LCT), el empleado podría realizar horas adicionales a las originariamente previstas en el contrato, las mismas, en tanto no superaran la cantidad mensual de 200, deberían considerarse e incluirse en el recibo de haberes como HORAS ADICIONALES, y pagarse con el jornal horario simple; mientras que las que superaren las 200 horas mensuales, deberán incluirse en el recibo de haberes como HORAS EXTRAORDINARIAS y abonarse con los recargos legales del 50 o 100% según correspondiera.-

Determinado el régimen de jornada, deberá asimismo verificarse que se hubieran otorgado y gozado los francos semanales. En tanto el franco trabajado y no compensado con su corrimiento y/u otorgamiento de compensatorio, genera el pago de recargos conforme el Art.201 LCT.

El franco, recordamos, podrá ser otorgado en cualquier momento de la semana calendaria -de lunes a domingo-, aclarando en este punto el CCT, que el trabajo en días sábado después

de las 13 hs o en los domingos, no genera el pago de recargos, en tanto el empleado hubiera gozado efectivamente del franco semanal a lo largo de la misma.

Otro aspecto a ser destacado, es que a los fines de evitar incurrir en el reclamo de pagos de haberes en forma extemporánea, por violación del plazo de pago relacionado con el cuarto día hábil posterior, el CCT expresamente contempla la posibilidad de que a los fines de realizar las liquidaciones se utilice una fecha de cierre anterior al último día del mes; y que en consecuencia, las horas extraordinarias que pudieran eventualmente trabajarse entre esa fecha de cierre de novedades y el fin del periodo mensual en liquidación, serían incluídas naturalmente en la liquidación de haberes del mes posterior.

Finalmente, los actores sociales de la actividad han coincidido en destacar que las particularidades de la actividad y servicios involucrados recomiendan prever la posibilidad de superar los límites previstos para la realización de horas extraordinarias, debiendo fundarse las autorizaciones que a tal fin debieran solicitarse ante la autoridad administrativa del trabajo de cada jurisdicción, en el contenido del presente artículo convencional.

NOVENO: FUNCIONES, ESPECIALIDADES Y REGLAMENTACIÓN DE TAREAS

9.1.- Las partes enuncian seguidamente, a título indicativo, las actividades, tareas y definiciones funcionales del personal que se desempeña en establecimientos hoteleros / gastronómicos y que se considera comprendido en el presente convenio colectivo, sin que dicha descripción de tareas en sus distintas especialidades importe ni implique para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichas posiciones:

JEFE DE RECEPCION: Es de su incumbencia la dirección de todo el personal de recepción y portería. Es de su responsabilidad tomar reservas de habitaciones, llevar el control de habitaciones vacías y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, mantener informado a otros sectores del establecimiento sobre el movimiento de huéspedes. Efectuar la facturación.

RECEPCIONISTA: Es de su responsabilidad tomar reservas de habitaciones, llevar el control de habitaciones vacías y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, mantener informado a otros sectores 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.

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

PORTERO: Es el encargado de la puerta del establecimiento, siendo su obligación colaborar en forma directa con los recepcionistas y/o conserjes. En los establecimientos de categorías "C" y "D" (o sus equivalentes) es el encargado de todos los trabajos de portería y/o recepción.

AUXILIARES DE PORTERIA: Es todo aquel personal que dependa del jefe de recepción, recepcionistas, conserje principal, conserje o portero, según la categoría del establecimiento. Dicho personal, sin perjuicio de los trabajos específicos que se le encarguen debe cumplir indistintamente cualquiera de las tareas asignadas que correspondan al sector. Pertenecen a esta categoría los siguientes:

- * **Bagajista:** Es el encargado del transporte de todos los bultos de los pasajeros. En caso de necesidad puede pedir colaboración de los mensajeros y/o ascensoristas.
- * **Ascensoristas:** Es el empleado que maneja los ascensores. No estando el bagajista o el mensajero, tiene la obligación de llevar los bultos de los pasajeros hasta sus habitaciones.
- * **Mensajero:** Es el encargado de llevar todos los mensajes del establecimiento y de los pasajeros.
- * **Portero de coche y/o garajista:** Es el empleado que estaciona los coches en la playa de estacionamiento y/o cochera.
- * **Cadete y/o cadete de portería:** Colabora en portería con todo el personal de la misma.

GUARDARROPISTA: Es el encargado del guardarropas.

JEFE DE TELEFONISTA: Es el encargado del sector en aquellos establecimientos que lo estimen necesario para un mejor servicio. Depende del jefe de recepción.

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

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

GOBERNANTA: Tiene por misión las tareas descritas para la gobernanta principal, pero circunscriptas al sector que el establecimiento le asigne para su supervisión.

MUCAMA: Es la responsable de la limpieza, servicio y atención de las habitaciones y/o departamentos como así también del sector a su cargo.

VALET: Es el encargado de la atención directa de los pasajeros desde su llegada hasta su egreso y a pedido de éstos desarmará y armará valijas, mantendrá la ropa limpia y planchada así como lustrado el calzado y el orden de los armarios de la habitación, ocupándose además de agilizar todos los servicios que preste el hotel a los pasajeros.

CAPATAZ DE PEONES: Tiene por misión mantener la limpieza de todos los sectores públicos del establecimiento. Atiende todos los pedidos de artefactos, material de limpieza, etc., que se le formulen, siendo su misión hacer cumplir y vigilar el trabajo del personal a su cargo,

cuidando que éstos cuenten con todos los elementos necesarios e indispensables a tal fin.

PEON GENERAL (o peón de limpieza): Realiza todas las tareas generales de limpieza y todos los movimientos de muebles, artefactos y bultos, en los establecimientos hoteleros o gastronómicos.

PEON DE PISO: Es el que se encarga de mover muebles y colchones, de colaborar con la mucama y de la limpieza a fondo de pasillos y escaleras.

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

JEFE DE LENCERÍA Y/O LAVADERO: Es la encargada de las lencerías y el lavadero, llevará el control de todo el movimiento de la ropa y la distribución de tareas del personal de la lencería y/o lavadero.

Tiene como subordinado:

Con categoría oficial, el siguiente personal: Oficial modista y planchadora.

Con categoría de medio oficial: Planchadora a planchón, preparadora y/o planchadora, lavandera a mano, costurera, marcadora y/o facturadora, lavador mecánico, centrifugador, planchadora en calandra y dobladora.

Con categoría de peón: Aprendiz y/o repartidora.

MAITRE PRINCIPAL: Es el responsable de coordinar con los restantes Maîtres la distribución de tareas. Es el jefe de salón, siendo de su incumbencia conjuntamente con los demás Maîtres la dirección del personal, debiendo procurar que éstos cumplan diligentemente sus funciones específicas; es asimismo el encargado de distribuir los comensales en las distintas zonas del salón comedor para su mejor atención. Puede tomar las comandas y colaborar en forma directa con sus subordinados para la mejor atención de los clientes.

MAITRE: Actúa bajo la supervisión del Maître principal, donde lo hubiere, realizando las tareas asignadas conforme a lo detallado para el sector. Es el responsable de supervisar al personal de mozos y comises y verificar el cumplimiento de las comandas por la cocina.

CHEF DE FILA: Será quien colabore con los Maîtres en la distribución de las plazas y demás tareas que éstos le asignen, siendo su eventual reemplazante, cumpliendo sus funciones como mozo.

MOZO: Es de su incumbencia la preparación de la llamada "mise en place" o de su lugar de trabajo, donde atiende al público en el servicio de comedores y bebidas.

COMIS: Es el auxiliar del mozo, debe retirar las comidas de la cocina y asistir al mozo para servir las, trasladar el carro, tanto de fiambres como de postres, al lugar que el mozo le indique y colaborar con éste manteniendo el carro en condiciones, como asimismo el aparador con sus diferentes elementos.

COMIS DEBARRASSEUR: Es el aprendiz de comis, consistiendo su tarea, en recoger el servicio limpio manteniendo el aprovisionamiento del aparador.

BARMAN: Es el empleado que prepara cocteles y sirve bebidas en la barra.

COCTELERO: Es el empleado que sirve bebidas y cocteles en los mostradores para ser servidos al público y en las mesas por el mozo.

MOZO DE MOSTRADOR: Es el que trabaja detrás del mostrador y despacha a los mozos y al público que consume en el mostrador; se encarga de cargar las heladeras tantas veces como el consumo lo exija; clasifica la botellería por orden y prepara la mercadería para el despacho; hace la limpieza de la sección y trabaja indistintamente en recíprocas colaboraciones y la parte relacionada con las mercaderías que se despachan en el mostrador y los envases vacíos. En los hoteles y restaurantes de categoría inferior, pizzerías, cafés de tipo económico, copetines al paso, fondas, lecherías y otros establecimientos de similar categoría el mozo de mostrador y cafetero puede figurar en planilla horarios como "mozo de mostrador y cafetero"; este trabajador no efectúa ninguna tarea de la sección cafetería y mostrador, salvo la citada en el párrafo anterior.

ENCARGADO SIN PERSONAL A SU CARGO: Es el empleado que se desempeña en establecimientos simples de bar, cafetería y hoteleros, teniendo a su cargo las tareas que en él se desarrollan.

JEFE DE BRIGADA: Es el responsable del funcionamiento de la cocina y tiene a su cargo la confección del menú de toda la brigada de la cocina bajo su dirección, incluidas gambuzas y demás elementos para la cocina, debiendo realizar los pedidos de mercaderías y dirigir en las categorías especial "A" a los jefes de partida saucier, entremetier, poissonnier, garder manger, rôtisseur, fiambrero, pastelero y le abouyeur.

JEFE DE PARTIDA O COCINERO: Es el encargado de las distintas especialidades gastronómicas; la integración de las partidas está condicionada a las especialidades que figuran en el menú y al número de plazas de cada establecimiento en determinadas especialidades gastronómicas.

JEFE DE PARTIDA (en categoría especial "A" -Hoteles y restaurantes):

- Saucier: Es el encargado de todas las salsas, menos de pescados y de las minutas, siendo también segundo jefe de cocina.
- Entremetier: Es el encargado de la elaboración de distintas sopas cremas y demás, como asimismo de la elaboración de los platos preparados a base de huevos, tales como omelettes, tortillas y colchones.
- Poissonnier: Es el encargado de la elaboración de los platos preparados a base de pescados y mariscos con sus salsas correspondientes.
- Patissier: Es el encargado de las comidas a base de pastas.
- Garder manger: Es el encargado de despostar y cortar la carne que necesita para la cocina.
- Rôtisseur: Es el parrillero, quien tiene a su cargo, los embutidos, achuras, carnes y pollos, etc., que salen del grill.
- Fiambrero: Es el encargado de la elaboración de todos los platos fríos incluido el buffet froid.
- Pastelero: Es el encargado de la elaboración y despacho de todo lo referido a la pastelería y demás postres.
- Le abouyeur: Es el encargado en la cocina de recibir las comandas que entran y las canta a su respectiva partida, entrega los pedidos y pone en conocimiento del personal del salón las comidas que se han agotado. En definitiva distribuye el trabajo de manera tal, que los pedidos no confundan al servicio.

COMIS DE COCINA: Es el auxiliar directo del jefe de partida y en ausencia de éste ocupará su puesto.

AYUDANTE DE COCINA: Colabora con el jefe de partida y el comis, en la preparación de comidas, no así en su cocción.

MINUTERO: Es el encargado de preparar los platos denominados minutas.

CAPATAZ DE PEONES: Es el responsable de ordenar el trabajo del personal de peones de cocina. Se asimila al ayudante.

PEON DE COCINA: Es su tarea todo lo relacionado a la limpieza de mercaderías, mesada, cocina, piletas, ollas y otros utensilios de la sección, traslado de mercaderías en el sector y realización de todas las tareas que no se encuentren específicamente asignadas para el sector.

GAMBUCERO: Es el encargado de la gambuza siendo sus obligaciones las mismas establecidas para el bodeguero. La gambuza es la sección que distribuye la mercadería del consumo diario.

BODEGUERO: Tiene a su cargo el control de entradas y salidas de mercaderías siendo el encargado de la bodega y de dirigir el trabajo.

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

OFICIAL PASTELERO: Secunda al pastelero en sus tareas. Se ajusta a sus directivas y lo suplanta en caso de ausencia.

AYUDANTE PASTELERO: Secunda al oficial pastelero en el proceso de elaboración.

MAESTRO DE PALA PIZZERO: Es el jefe de la cuadra. Se asimila al jefe de partida.

SALADITERO: Es el que hace saladitos y otros ingredientes. Se asimila al ayudante de cocina.

SANDWICHERO: Es el que realiza todas las tareas inherentes a la fabricación de emparedados, limpieza y cortado de pan, preparación de fiambres, mayonesas, pastas, relleno, etc. Debe dominar todo el trabajo de la sección y es el responsable de la misma. Se asimila al ayudante de cocina.

DESPACHANTE DE FIAMBRES Y ENSALADAS: El despachante de fiambres y ensaladas se asimila a la categoría de ayudante de cocina.

CORTADOR DE PIZZA: Es el empleado que despacha pizza, también despacha bebidas y otros productos en el mostrador. Se asimila a mozos de mostrador.

TRANSPORTE: Son los empleados que llevan el servicio limpio al mostrador, recogen el sucio y lo llevan a sus respectivas piletas, también transportan las mercaderías para el mostrador.

MONTAPLATOS: Es el trabajador que toma el pedido de la cocina para los pisos y los pone en el ascensor de transporte.

CAPATAZ DE LAVACOPAS: Es el encargado de las piletas de lavar copas, tazas, platos, bandejas, rejillas, etc. Existen cuando trabajan en la sección cuatro o más peones por turno en el lavado manual mecánico.

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

JEFE DE OPERARIOS DE SERVICIOS VARIOS Y/O MANTENIMIENTO: Supervisa la sala de máquinas, talleres de mantenimiento y oficios varios, la conservación del edificio, mantenimiento de equipos y elementos contra incendio y al personal asignado a esas tareas.

OFICIAL DE OFICIOS VARIOS: Efectúa las tareas que corresponden a su respectivo oficio, pero un oficial podrá cubrir más de una especialidad, de acuerdo a las necesidades del establecimiento.

MEDIO OFICIAL DE OFICIOS VARIOS: Efectúa las tareas que corresponden a su respectivo oficio y colabora en forma directa con sus respectivos oficiales de sección. Puede cubrir más de una especialidad de acuerdo a las necesidades del establecimiento.

PERSONAL DE VIGILANCIA: Comprende todas las categorías del personal que tenga por misión la vigilancia y seguridad de los establecimientos y/o sus clientes y pertenencias.

JARDINERO: Es el trabajador encargado del mantenimiento del jardín en aquellos establecimientos que cuenten con éste.

GUARDAVIDAS: Es el trabajador responsable del control y custodia del natatorio, balneario o playa, conforme a las modalidades propias de dicha actividad.

MASAJISTA: Es el encargado especializado en dichos servicios quien debe reunir las aptitudes propias de la función a cumplir.

PORTERO DE CABARETS, CONFITERIAS, BOITES, etc.: Es el empleado que controla el acceso y hace de guía del público que entra en los establecimientos.

CAFETERO-VENDEDOR: Es aquel vendedor ambulante o de puesto fijo de café y sus derivados, como así, aquellos que tengan venta al público de café express. Se asimila a la categoría de mozo de mostrador-vendedor.

TOILETERO: Es el encargado del cuidado de los toilettes en los establecimientos hoteleros gastronómicos sean propietarios y/o concesionarios.

TICKETERO: Es el encargado de entregar los "tickets" al ingreso de clientes en los establecimientos que emplean dicha modalidad y controla su egreso.

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

VENDEDOR DE FIAMBRERIA: Tiene a su cargo el despacho al público de productos de rotisería y otros de la sección denominada fiambrería, siendo sus obligaciones las mismas que los vendedores de confiterías.

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

EMPLEADO DE DELIVERY: Son los que entregan pedidos al domicilio del cliente solicitante, pudiendo asimismo cobrar el precio del producto entregado.

ENCARGADO DE COCHE COMEDOR: Es la persona que tiene a su cargo al personal de brigada, la compra-venta, salida y existencia de mercaderías en general contabiliza las ventas del comedor de los mozos de primera y segunda.

MOZO DE COCHE COMEDOR: Es la persona que se responsabiliza atendiendo y sirviendo a los pasajeros en el coche comedor; su atención hacia los mismos es servir de acuerdo a las categorías de trenes, comidas especiales en menús distintos o menús fijos, de acuerdo al orden de menús que figuren en las comidas del día y al número de plaza de cada tren. Se asimila al Maître.

MOZO VENDEDOR AMBULANTE: Su tarea es atender y servir a los pasajeros sentados o parados ubicados en los distintos coches; su tarea habitual es vender gaseosas, cervezas, café con leche, té, mate cocido, galletitas, sandwich, etc. Se asimila al mozo.

EMPLEADO PRINCIPAL ADMINISTRATIVO: Es el responsable de cumplir y/o hacer cumplir funciones determinadas bajo su responsabilidad (cuenta corriente, costos y control, compras, ventas, control, depósito, gambusa, cajeros principales, personal de procesamiento de datos y actividades similares).

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

MOZO VENDEDOR DE HELADOS AL PUBLICO: Es el personal que vende al público en las mesas de los establecimientos. Se asimilan como mozos de mostrador.

PANQUEQUERO: Es el empleado que hace panqueques y los despacha al mostrador.

CANILLERO: Es el empleado que tiene a su cargo el despacho de cerveza y que organiza el mostrador. Tiene los derechos y obligaciones fijadas para el mozo de mostrador.

POSTRERO: Es el encargado de la elaboración de todo tipo de postres, porciones y elaboraciones afines.

MAESTRO FACTURERO: Es el trabajador especializado en todo tipo de hojaldres, pan de leche y sus derivados, y demás relacionados con las facturas.

MAESTRO HELADERO: Es el personal responsable del proceso de elaboración total de helados, postres helados, casatas y especialidades afines.

ROTISERO FIAMBREO: Es el encargado de la preparación de fiambres, picadas, platos fríos, carnes rotisadas, glaceadas y afines.

EMPANADEROS: Es el encargado de preparar el picadillo de relleno, armado de empanadas y su cocción.

9.1.1- PERSONAL DE HIPODROMOS

Se considera incluido en el presente convenio a todos los establecimientos de hipódromos y/o agencias hípcas que desarrollen su actividad gastronómica por reunión y/o en forma mensual.

a) Se entiende como actividad gastronómica en hipódromos y agencias hípcas a toda la actividad relacionada con la manufacturación, procesamiento y expendio de comidas y bebidas, servicios de cafetería, restaurantes, confiterías, pizzerías, rotiserías, lácteos, golosinas, bares, venta ambulante de los productos indicados precedentemente.

b) Toda persona física o jurídica, entidad o asociación con o sin fines de lucro que en forma dependiente o independiente de las actividades específicas de su objeto o función, tuviere habilitados servicios de los indicados en el inciso anterior y los explotare por sí o por terceros, quedará comprendido dentro del presente anexo y es responsable solidario por el pago de las remuneraciones, comisiones, indemnizaciones, cargas sociales y sindicales que la actividad genere.

c) En caso de suspenderse la reunión por causas ajenas al personal afectado al servicio gastronómico una vez registrada su asistencia, el personal deberá percibir el salario fijo por reunión, se tomará de la escala del salario mínimo convencional en la categoría de restaurante "A", se dividirá por veinticinco (25) y se multiplicará por dos (2).

d) Sin perjuicio de lo establecido en el adicional comida, el personal de cocina tendrá derecho al consumo de bebidas conforme a los usos y costumbres.

e) Se establece para el trabajador de esta actividad una jornada de cien (100) horas mensuales de labor; el comienzo de la jornada se conviene de dos (2) horas antes del fijado como inicio de la reunión y hasta nueve (9) horas. Siendo tal nueve horas ordinarias a partir de la cual percibirá horas suplementarias.

f) Sin perjuicio de las categorías establecidas en el artículo 9 de la presente convención colectiva, se incluyen las siguientes:

1) MOZO DE MOSTRADOR - VENDEDOR: Es la persona que atiende al público en un mostrador y cobra; tendrá a su cargo el pedido de mercaderías y vajillas necesarias para el despacho; deberá cargar las heladeras cuantas veces sea necesario; clasificará los envases, ubicará las mercaderías para su exhibición y despacho; se encargará de la máquina de café, donde las hubiere, para el despacho al público; tendrá a su cargo la limpieza y orden del mostrador; no hará ningún trabajo fuera de su sección; se encuadra en al categoría de comis;

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

9.2.- REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO:

Sin perjuicio de lo que se acuerde zonal o localmente a través de las comisiones de tal índole y teniendo en vista los adelantos tecnológicos que se apliquen a las respectivas tareas, la prestación de los diversos servicios se sujetará a lo siguiente:

9.2.1.- Trabajo en comedor, pisos y portería:

a) Mucamas: Atenderá un máximo de:

- 10 (diez) habitaciones o departamentos en categoría "especial", reglamentadas de acuerdo a disposiciones de organismos oficiales.
- 13 (trece) habitaciones o departamentos en categoría "A" reglamentadas de acuerdo a disposiciones de organismos oficiales.
- 15 (quince) habitaciones en categoría "B" reglamentadas de acuerdo a disposiciones de organismos oficiales.
- 16 (dieciséis) en categoría "C", reglamentadas de acuerdo a disposiciones de organismos oficiales.

Se entiende que el tope máximo de habitaciones o departamentos se refiere a efectivamente ocupados o desocupados, a criterio del empresario.

Queda establecido que rasquetear y encerar pisos, transportar muebles o colchones, ensamblar o desarmar las estructuras de las camas, y la limpieza a fondo de arañas u otros artefactos eléctricos, será realizado por el personal correspondiente, quedando las mucamas eximidas de realizar tales tareas.

9.2.2.- Trabajo en otras dependencias:

Personal de salón-hoteles: El personal de salón-hoteles atenderá la cantidad de cubiertos o plazas de acuerdo a los requerimientos del establecimiento y conforme la calidad del mismo.

9.2.3.- Personal de restaurantes y bares:

La cantidad de cubiertos por plaza, se adecuará a los usos y costumbres de cada establecimiento.

9.2.4.- Notificaciones. Todo personal tiene la obligación de notificarse por escrito sobre cualquier disposición, suspensiones, medidas disciplinarias, instrucciones, etc. sin que su firma implique conformidad. Todo empleador estará obligado a entregar copia al trabajador de la notificación, con firma del titular o personal con poder dentro de la empresa, caso contrario la notificación carece de valor.-

NOTAS:

La identificación y enumeración de las distintas funciones descriptas en este Artículo NOVENO, es meramente indicativa. Ello implica que los establecimientos Hoteleros y/o Gastronómicos puedan habilitar o cubran sólo las que consideren necesarias conforme las características de los servicios y locaciones en los que los mismos se desarrollaren; como asimismo, que aquellas otras posiciones /funciones, que la dinámica de las actividades y/o

formatos comerciales por los que se ofrecieran los servicios, pudieran generar sin estar contempladas en esta enunciación, deban ser asimismo consideradas propias de la actividad y susceptibles de encuadramiento en el presente CCT. En tales casos, y hasta tanto no se formalizara la inclusión, su categorización en un nivel funcional debiera ser practicada con criterios de analogía y/o razonabilidad, de acuerdo a la importancia y/o valorización de la posición/función respecto del resto de las funciones/posiciones existentes en el Establecimiento y encuadradas en el CCT.

DECIMO: NIVELES PROFESIONALES, ASIGNACIONES FUNCIONALES

10.1.- La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio, con independencia de la actividad o sector en el que se desempeñe, deberá ser encuadrado en alguno de los niveles profesionales que se indican a continuación según corresponda por su función, teniendo en cuenta a tal fin la categorización y agrupación que en los mismos se realiza de las diferentes funciones en virtud del requerimiento de habilidades, conocimientos, educación, formación, experiencia, idoneidad y demás condiciones particulares específicas, en cada caso necesarias para la correcta ejecución de las responsabilidades y tareas inherentes a las mismas.

NIVELES PROFESIONALES

0 - APRENDIZ	-1
	-2
	-3
	-4
	-5
	-6
	-7

Las Empresas podrán organizar el trabajo en forma de equipos multifuncionales, los que se dividirán y clasificarán conforme el sector de la empresa en que presten servicios a saber: A) Administrativas; B) Atención al cliente; y C) Apoyo o servicios.

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

NIVEL 0 - APRENDIZ:

Serán aquellos trabajadores que iniciarán una relación de empleo en establecimientos de la actividad, con posterioridad a la entrada en vigencia del presente CCT, y que en cualquier sector de la empresa sean asignados a la prestación de tareas o funciones que requieran para su realización un nivel básico de habilidades y conocimientos técnicos, teóricos, prácticos o experiencia. La creación de este nivel inicial, tiene y reconoce como objetivo prioritario incentivar el incremento en el nivel de empleo de la actividad fomentando y facilitando la formación de postulantes a la actividad en el marco de la relación laboral.

El período por el cual un trabajador podrá ser categorizado como APRENDIZ, será de un máximo de 6 (seis) meses, dentro de los cuales como máximo los primeros tres serán el periodo de prueba en los términos del artículo 92 bis de la LCT, no pudiendo utilizarse esta categoría en los contratos de temporada. Los Aprendices no podrán superar, por establecimiento, en su cantidad al 25% del total de la dotación de la empresa.

No podrá contratarse en la categoría de APRENDIZ a aquella persona que se hubiera desempeñado en similar categoría y función en establecimientos de la actividad de igual calificación, un mínimo de seis meses en los últimos 2 años previos al inicio de la contratación.

Los aprendices devengarán durante ese lapso el SALARIO BASICO que correspondiera en virtud de la tabla establecida en el punto 11.1.- y únicamente el ADICIONAL POR COMPLEMENTO DE SERVICIO – punto 11.6.-, sin generar derecho al cobro de los restantes adicionales comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo.

NOTAS:

Al momento de la firma del CCT, se busco simplificar la escala salarial vigente con anterioridad, y sobre la base de conservar los 7 niveles profesionales, se establecieron cinco niveles o bandas salariales. Se agregó asimismo, a un nuevo nivel de inicio de la carrera, identificado como "0" y con la denominación de "Aprendiz".

Se habilito la organización del trabajo en forma de equipos multifuncionales que se clasifican en tres sectores:

- A) Administrativos*
- B) Atención al cliente*
- C) Apoyo o servicios*

EL APRENDIZ: El aprendiz se introduce en el CCT 389/04 con el fin de promover el empleo en el nivel inicial y estimular la formación de postulantes a la actividad en el marco de la relación laboral.

Se fijaron determinadas limitaciones o requisitos para su instrumentación, como el porcentaje máximo (25%) sobre la cantidad total de la dotación de la empresa, y la vigencia por un plazo temporal aplicable por un periodo máximo de seis meses (computando dentro del mismo el período de prueba de tres meses). No pudiendo ser utilizado para contrataciones de personal de temporada.

Asimismo se exige que el postulante no se hubiera desempeñado en similar categoría y función en establecimientos de igual calificación por un mínimo de 6 meses en los últimos dos años previo al inicio de la contratación

La AFIP, previa consulta al Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de la Nación, incorporó la categoría en las tablas referidas, validando y ratificando la vigencia de esta categoría. Cualquier trabajador que reúna los requisitos puede ser registrado en el sistema con esa categoría profesional.

La dinámica observada en la negociación paritaria, impidió que se fijaran básicos propios

para esta categoría, desde el año 2007; por lo que el último salario básico de convenio que quedo fijado a esta categoría fue el convenido en la negociación salarial 2006, para cada nivel de establecimiento.

Si se considera que esta categoría solo devenga por convenio el 12% de adicional de complemento de servicio, la remuneración bruta histórica prevista podría resultar inferior al SMVyM, motivo por el cual entendemos que el salario de esta categoría, mientras no se incluyan valores específicos expresos en las nuevas escalas salariales, seguirá la evolución del SMVyM para el trabajador de jornada completa, u horario, según correspondiera.

En las restantes 7 categorías o Niveles Funcionales, se ubican y distribuyen el resto de las posiciones/funciones conforme la denominación y descripciones de tareas referenciales establecidas en este Convenio.

En función de los requisitos de inicio o ingreso para habilitar la figura del APRENDIZ, se incorpora a modo de referencia, un texto que a tal fin deberían editarse en las cláusulas SEGUNDA y CUARTA de los compendios de cláusulas sugeridos en el repaso de las diferentes modalidades realizado en el presente trabajo.

SEGUNDA: CONDICIONES DE SERVICIO. EL EMPLEADO es contratado para desempeñarse en la categoría de APRENDIZ prevista en el Art.10.1.- del C.C.T. 389/04, comprometiéndose a realizar tareas de aprendizaje y especialización en XXX y demás propias de la función identificada, sin perjuicio de las adecuaciones que impongan los criterios y metodologías de trabajo que implemente LA EMPRESA de acuerdo con los principios de movilidad funcional y geográfica, polivalencia, multiprofesionalidad y multiplicidad de tareas.

A estos efectos, EL EMPLEADO en forma expresa manifiesta con el alcance de declaración jurada, que no se ha desempeñado en relación de dependencia laboral para Establecimientos similares al de LA EMPRESA en funciones asimilables a las contempladas en el presente contrato de trabajo, en los últimos dos años, tornando viable la categorización de APRENDIZ asignada, la que podrá extenderse por un lapso máximo de 6 (seis) meses, pasados los cuales, EL EMPLEADO podrá pasar a revestir como XXX .-

...

CUARTA: CONDICIONES SALARIALES. Se conviene que el empleado percibirá a partir de la fecha de su ingreso y mientras reviste como APRENDIZ, una remuneración equivalente al SMVyM aplicable al personal de jornada completa, absorbiendo su valor el importe que debiera observar en la actualidad el Salario Básico aplicable a la posición de APRENDIZ / CCT 389/04 y la incidencia sobre el mismo del Adicional de Complemento de Servicio; en tanto no se ha incluido su actualización en las escalas salariales aplicables al periodo corriente.

Si el contrato de Trabajo fuera efectivizado vencidos los seis meses de revista bajo condición de APRENDIZ, EL EMPLEADO, pasará a revestir como XXX, y percibirá desde esa fecha, la remuneración básica mensualizada y adicionales aplicables, contemplados en el CCT 389/04 para establecimientos Gastronómicos/Hoteleros Categoría X, aplicables a la posición de XXXXX (Nivel X); declarando el dependiente a los efectos de los subsidios familiares que es de estado civil ... y que tiene ... hijos, por lo que deberá EL EMPLEADO presentar la documentación correspondiente, y la declaración jurada para la percepción de asignaciones familiares del ANSES. A sus efectos LA EMPRESA informa que proporcionará alimentación en especie en el establecimiento, en los términos previstos en el Punto 11.4 del C.C.T. 389/04.-

NIVELES PROFESIONALES Y FUNCIONES COMPRENDIDAS SEGÚN CATEGORÍA DE ESTABLECIMIENTO

a) ESTABLECIMIENTOS DE ALOJAMIENTO INTEGRALES.

1	Frutero-gambucero. Peón de cocina. Transporte. Toiletero. Guardarropista. Encargado de toilette. Cadete de portería (groom). Portero de servicio. Ascensorista de servicio. Ayudante de obreros oficios varios. Corredor y/o comisionista. Lavacopa y/o peón general.
2	Montaplatos de cocina. Ascensorista. Bagajista. Sereno de vigilancia. Mensajero. Auxiliar de inventario y depósitos. Auxiliar administrativo. Auxiliar de recepción. Auxiliar recibidor de mercadería. Control de ventas y/o compras. Cadete de portería. Medio oficial de obra oficios varios. Foguista. Encerador de pisos. Mozo de mostrador. Engrasador. Centrifugador. Estufera. Jardinera. Cobrador.
3	Ayudante panadero. Ayudante de cocina. Capataz de peones. Gambucero. Cafetero. Comís comedor. Comís de vinos. Comís comedor de niños. Empleado administrativo. Recibidor de mercaderías. Planchadora. Lencera-lavandera. Capataz peones generales. Comís de piso. Mozo de personal.
4	Medio oficial panadero. Comís de suite. Mucama. Valet. Portero. Telefonista. Encargado de inventario y depósito. Oficial de oficios varios. Chofer y/o garajista. Bodeguero. Capataz comedor de administración. Cocketelero-ayudante de barman. Planchadora a mano.
5	Comís de cocina. Oficial panadero. Jefe de telefonistas. Cajero de administración. Ayudante de contador. Adicionista. Cuentacorrentista. Fichero. Cajero comedor restaurante. Encargado sin personal a su cargo. Capataz. Encargado de sección. Oficial pintor y/o empapelador, oficial albañil, oficial carpintero, etc. Jefe lencera. Bañero.
6	Jefe de partida. Maitre. Mozo. Mozo de vinos. Maitre comedor de niños. Cheff de fila. Gobernanta. Conserje. Recepcionista. Primer cajero administrativo. Empleado principal de administración. Jefe de compras. Masajista. Barman. Mozo comedor de niños. Maitre de piso. Mozo de piso.
7	Jefe de brigada. Maitre principal. Gobernanta principal. Jefe de conserjería (conserje principal). Jefe de recepción. Jefe técnico especial de oficio.

b) ESTABLECIMIENTOS DE ALOJAMIENTO RESIDENCIALES

1	Encargado de toilette. Peón y/o peón general. Portero de servicio.
2	Engrasador. Centrifugador. Cobrador. Auxiliar de administración. Auxiliar de recepción. Mensajero. Ascensorista. Bagajista. Jardinero. Obrero oficios varios medio oficial. Mozo de mostrador. Encerador. Control de ventas y compras. Cadete de portería.

3	Empleado administrativo. Lencera-lavandera-planchadora. Cafetero. Capataz de peones.
4	Mucamas. Valet. Portero. Telefonista. Oficiales de oficios varios. Chofer o garajista. Planchadora a mano.
5	Cajero. Jefa lencera. Bañero. Encargado sin personal a su cargo.
6	Empleado principal de administración. Recepcionista. Gobernanta. Mozo de piso. Conserje. Jefe de compras o ventas.
7	Jefe de recepción. Gobernanta principal. Jefe de conserjería (conserje principal).

c) ESTABLECIMIENTOS GASTRONOMICOS

1	Frutero. Gambucero. Guardarropista. Lavacopa y/o peón general. Lencera. Peón de cocina. Peón general. Platinero. Portero de vigilancia. Sereno. Toiletero.
2	Ascensorista. Auxiliar administrativo. Cafetero. Coctelero. Empaquetador-repartidor. Montaplatos de cocina. Mozo de mostrador. Mozo de mostrador que atiende personal de salón. Operario/Obrero especializado de oficio. Sereno de vigilancia. Sandwichero.
3	Americanista. Ayudante de cocina. Ayudante fiambrero. Ayudante de barman. Ayudante de panadero. Cafetero. Canillero segundo. Capataz de peones. Cortador de pizza. Empleado administrativo. Gambucero. Minutero. Mozo de mostrador que atiende al público. Panquequero. Recibidor de mercaderías. Sandwichero tarea única. Sandwichero tarea mixta. Segundo capataz.Vendedor.
4	Ayudante de barman. Canillero primero. Capataz de mostrador. Capataz de sala. Cocktelero. Comís. Comís de salón. Empanadero. Encargado de depósito o inventario. Medio oficial panadero. Obrero especializado de oficio. Oficial de oficios varios. Portero y/o garajista. Portero y/o portero de coches. Sandwichero – minutero.
5	Adicionista. Bañero. Cajero. Cajero/adicionista.Cajero y/o fichero. Comís de cocina. Comís de suite. Empleado principal administrativo. Fiambrero despacho. Fiambrero/sandwichero principal. Oficial panadero. Portero de cabaret, boite, confitería bailable o similar. Técnico especializado de oficio (iluminador-sonidista-disjockey)
6	Barman. Cafetero vendedor. Capataz o encargado de parrilla. Capataz de sala. Cheff de fila. Fiambrero. Jefe de partida. Maitre. Maestro de pala pizzero. Maestro facturero. Mozo. Postrero. Rotisero.
7	Jefe de brigada. Jefe técnico especializado de oficio. Maitre principal.

10.2.- MOVILIDAD FUNCIONAL:

Dentro de las facultades de dirección y organización empresarias, necesidades de servicio y el criterio de multifuncionalidad, el empleador podrá aplicar la fuerza laboral atendiendo a las necesidades operativas de la empresa y podrá asignar al trabajador funciones y tareas que tiendan a una mejor eficiencia operativa y al logro de una mayor productividad.

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 empresaria, 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, a la importancia y organización del establecimiento y fundamentalmente al principio incorporado al Artículo 62 t.o. de la Ley de Contrato de Trabajo, en el sentido de que tanto el empleador como el trabajador están obligados activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta de los términos del contrato, sino aquellos comportamientos que sean una consecuencia del mismo, resulten 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, dirigidos a seguir prestando el buen servicio. Todo lo aquí dispuesto y convenido lo será sin perjuicio de lo dispuesto por el Artículo 66 t.o. de la Ley de Contrato de Trabajo, sus similares y concordantes.

En tal sentido, la asignación extraordinaria y transitoria de tareas o funciones que pudieran corresponder a un nivel inferior no podrá implicar la reducción del salario del trabajador ni menoscabo moral; mientras que en caso de serle transitoriamente asignadas tareas propias de una función o nivel superior, generará el derecho a devengar el salario correspondiente al mismo en forma proporcional durante el lapso en que efectivamente las hubiera desempeñado.

NOTAS:

Esta cláusula convencional prevé la posibilidad de que a un trabajador le sean otorgadas tareas que en principio pudieran ser diferentes a las propias de su Categoría, en tanto sea ello necesario para satisfacer demandas del servicio (suplencias, requerimientos extraordinarios, necesidades transitorias, etc.).

En principio se sugiere que en caso de requerirse este tipo de coberturas, las tareas a asignar fueran de una categoría o posición que se encontrara en el mismo nivel salarial de la posición o categoría propia del empleado, aspecto que agilizaría la operatoria y eliminaría subjetividades o la generación de cuestiones de índole compensatoria.

Si las tareas asignadas en forma parcial y/o transitoria fueran de una categoría o nivel funcional superior, al que aplicara un básico superior, las diferencias que se devengaren deberían abonarse en forma proporcional al tiempo efectivo de suplencia o cobertura desempeñado. Este pago se formalizará mediante un concepto a ser denominado: "ADICIONAL POR ASIGNACION TRANSITORIA ART.10.2 CCT 389/04", computándose a tal fin la diferencia entre el básico e incidencia en adicionales de la posición propia del empleado y la correspondiente a la realmente cubierta en la suplencia o asignación transitoria, por la cantidad de unidades de cómputo a tenerse en cuenta (horas o jornadas, etc.). Si en cambio la diferencia fuera de signo negativo NO podría descontarse el salario del empleado liquidado conforme las condiciones aplicables a su categoría normal de revista, bajo ninguna circunstancia.

Los diferentes textos propuestos en el presente trabajo, a modo de referencia, con contenidos de cláusulas a integrar contratos de trabajo, contienen una referencia genérica a este principio en la CLÁUSULA SEGUNDA. De todas formas, si se considera que un Establecimiento requeriría en forma específica de una particular dinámica en este aspecto, se podría considerar complementariamente el siguiente texto propuesto a modo referencial, complementando a continuación del primer párrafo de los textos sugeridos como Clausula Segunda:

...

2.1.- Esta polivalencia y eficiencia operativa, junto con la movilidad funcional y geográfica, multiprofesionalidad y multiplicidad de tareas, implican la posibilidad de asignar funciones y trabajos diferentes a los que en principio le sean propios, en atención a la finalidad antes enunciada. Al efecto, las tareas de menor calificación serán adjudicables cuando resulten complementarias, conexas o accesorias a la principal y sin que ello implique o comporte un menoscabo económico y/o moral para EL EMPLEADO; dejándose constancia que la presente cláusula SEGUNDA conjuntamente con la TERCERA (jornada laboral) son condición esencial para el inicio del presente contrato de trabajo e ingreso de EL DEPENDIENTE a la empresa, cláusulas sobre las cuales el mismo presta voluntaria conformidad, manifestando expresamente que el uso y ejercicio de las facultades establecidas por las mismas por EL EMPLEADOR no podrá ser considerado un ejercicio abusivo del IUS VARIANDI.

2.2.- Desde la fecha de suscripción del presente contrato, la designación de la categoría y/o función y el cumplimiento del débito laboral, serán susceptibles de ser ajustados y/o adecuados a la performance que EL EMPLEADO exhiba, aspectos que deberán complementarse con los principios de plena colaboración regulados en el C.C.T. 389/04 y la Ley de Contrato de Trabajo, que resulta aplicable en forma complementaria al presente.

...

Otra alternativa específica de Movilidad Funcional que puede verse habitualmente en la actividad es en los casos de empleadores que tuvieran más de una sucursal o establecimiento: ya que podrían reasignar a un empleado, trasladándolo de una sucursal a otra a los fines de continuar en la misma desempeñando sus funciones ya sea en forma transitoria o definitiva.

En caso de Empresas que debieran contemplar esta movilidad específica, sugerimos considerar al siguiente texto propuesto con alcance referencial, adicionalmente en los contenidos alternativos sugeridos para la referida Cláusula SEGUNDA:

...

2.3.- Asimismo, se establece, que en el marco del ejercicio del principio de movilidad funcional y geográfica, LA EMPRESA podrá disponerse el traslado de EL EMPLEADO a continuar el desempeño de sus funciones y tareas, en otros establecimientos /sucursales que, con independencia de su denominación comercial, se encontrara administrando o gestionando LA EMPRESA, o bien que en un futuro inaugurara dentro del radio de la Ciudad de xxxx, hasta una distancia de XXX kilómetros de xxx, con independencia del lugar de residencia del empleado.

...

Este tipo de contenidos contractuales debiera desde ya ser adaptado a cada caso concreto, ya que cuanto mayor pueda ser la información a ser incorporada, por ejemplo relacionada con sucursales, direcciones y/o distancias; mejor contextualizada queda la obligación que asume el trabajador. Asimismo en casos en los que por ejemplo se contemplare el trabajo de la semana, determinados días en una sede y otros en otra, etc.. También incluir, si esta dinámica implica el reconocimiento de algún gasto de traslado o similar, aspecto que

sugerimos sea adecuado a las recomendaciones que se realizan al tratar el punto 11.8 del presente.

DECIMO PRIMERO: CONDICIONES SALARIALES

La remuneración integral del trabajador de la actividad hotelera gastronómica se compondrá de 1) Salario Básico Convencional, y 2) Adicionales que pudieran corresponder en virtud del desempeño efectivo de funciones que se encontraran alcanzadas por los mismos.

11.1.- SALARIOS BÁSICOS:

Las partes convienen establecer los siguientes salarios básicos convencionales mensuales brutos para los distintos niveles profesionales, los que tendrán vigencia a partir del día 1° (primero) de Marzo de 2004.

ESCALA DE SALARIOS BASICOS POR NIVEL PROFESIONAL Y CLASE / CATEGORIA DEL ESTABLECIMIENTO.

NIVEL PROFESIONAL	ESCALAS SALARIALES				
	I	II	III	IV	V
0 APRENDIZ	\$ 350.-	\$ 370.-	\$ 390.-	\$ 440.-	\$ 520.-
1	\$ 489.-	\$ 500.-	\$ 522.-	\$ 549.-	\$ 610.-
2	\$ 489.-	\$ 500.-	\$ 522.-	\$ 549.-	\$ 610.-
3	\$ 531.-	\$ 552.-	\$ 579.-	\$ 609.-	\$ 679.-
4	\$ 531.-	\$ 552.-	\$ 579.-	\$ 609.-	\$ 679.-
5	\$ 577.-	\$ 599.-	\$ 629.-	\$ 661.-	\$ 734.-
6	\$ 577.-	\$ 642.-	\$ 674.-	\$ 708.-	\$ 785.-
7			\$ 727.-	\$ 765.-	\$ 847.-

CLASES / CATEGORIAS DE ESTABLECIMIENTOS COMPRENDIDOS EN CADA ESCALA (I – V).

I	<p>Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría una estrella.</p> <p>Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos Residenciales de alojamiento, categoría una estrella.</p> <p>Hospedajes y pensiones.</p> <p>Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría D.</p> <p>Cafés, bares, confiterías con servicio de mesa y bar, categoría C.</p> <p>Despacho de comidas al mostrador sin servicio de salón.</p> <p>Otros negocios gastronómicos categoría D.</p>
----------	--

II	<p>Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría dos estrellas.</p> <p>Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos residenciales de alojamiento, categoría dos estrellas.</p> <p>Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría C.</p> <p>Copetines al paso y pizzerías con servicio de salón.</p> <p>Cafés, bares, confiterías con servicio de mesa y bar, categoría B.</p> <p>Servicios de catering y afines categoría C.</p> <p>Otros negocios gastronómicos categoría C.</p>
III	<p>Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría tres estrellas.</p> <p>Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos residenciales de alojamiento, categoría tres estrellas.</p> <p>Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría B y casas de tipo económico.</p> <p>Heladerías con servicio de salón.</p> <p>Lecherías.</p> <p>Cabarets, dancings, boites, bares y cafés con variedad. Cafés concert.</p> <p>Cafés, bares, confiterías con servicio de mesa y bar, categoría A.</p> <p>Servicios de catering y afines categoría B.</p> <p>Otros negocios gastronómicos categoría B.</p>
IV	<p>Hoteles, moteles, hosterías y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría cuatro estrellas.</p> <p>Restaurantes, Munich, cervecerías, casas mixtas, categoría A.</p> <p>Servicios de catering y afines categoría A.</p> <p>Otros negocios gastronómicos categoría A.</p>
V	<p>Hoteles, moteles, hostería y otros establecimientos integrales de alojamiento, categoría cinco estrellas.</p>

NOTAS:

La homologación del C.C.T. 389/04 no implicó modificación alguna en la Categorización que los Establecimientos pudieran haber tenido con anterioridad al inicio de su vigencia, la que en su caso debería seguir la evolución lógica y natural propia del ámbito en el cual se otorgan y modifican las mismas, sin que pudieran resultar incididas por el convenio colectivo de trabajo.

11.2.- CONCEPTOS ADICIONALES:

Los adicionales convenidos en el presente Convenio Colectivo habrán de integrar la remuneración del trabajador a todos los efectos legales y previsionales, a excepción del ADICIONAL POR ALIMENTACIÓN respecto del cual las partes ratifican su naturaleza no remuneratoria, con la excepción prevista en el punto 11.4.-.

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

Tales adicionales son los que a continuación se enumeran.

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

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

NOTAS:

A todos sus efectos se aclara que los diferentes ADICIONALES comprendidos en el CCT 389/04, deberán calcularse en forma exclusiva sobre los valores de los SALARIOS BÁSICOS que surgen de las escalas del punto 11.1.- de acuerdo a la Categoría y Nivel de Establecimiento, o de las que naturalmente las fueran sustituyendo por vigencia de las planillas que formaren parte de los sucesivos acuerdos paritarios y ubicación del Establecimiento.

Esta disposición convencional, tuvo y mantiene como objeto, evitar la incidencia distorsiva que sobre los adicionales de convenio pudiera eventualmente producirse, en la hipótesis en que debieran entrar en vigencia incrementos de suma fija y/o generales, que pudieran ser dispuestos por una fuente normativa ajena a la de la Unidad de Negociación que conforman la UTHGRA y la FEHGRA, en el marco de las Paritarias relacionadas con los ámbitos personal y territorial del CCT 389/04.

Por lo que no revistirían ninguna incidencia eventuales disposiciones que en el futuro pudieran contemplar asignaciones compensatorias por imperio de autoridades gubernamentales mediante decretos u otras modalidades experimentadas años atrás; en tanto los SALARIOS BÁSICOS CONVENCIONALES no fueran modificados por la F.E.G.H.R.A y la U.T.H.G.R.A. en formales negociaciones y mediante ACTAS debidamente homologadas por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Esta aclaración deberá tenerse especialmente en cuenta en aquellas jurisdicciones en que por diferentes causas la filial de la U.T.H.G.R.A. pudiera eventualmente circularizar escalas de básicos y adicionales diferentes a las correspondientes por aplicación del presente C.C.T. y principio aclarado en este punto; solicitándoles que en esas hipótesis se curse la pertinente información a la F.E.H.G.R.A. a los fines de regularizar cualquier mal entendido y evitar acciones que pudieran generar confusión en el personal.

En caso de que un empleador decidiera reconocer compensaciones en exceso de los básicos

contemplados en el CCT. Sugerimos recurrir a la generación de un concepto adicional separado del básico, de forma de evitar la posible incidencia distorsiva de adicionales por encima del mismo. Asimismo, aclarar especialmente, si el concepto se encuentra condicionado en su devengamiento, estableciendo las pautas objetivas de su pago, y si el mismo es de carácter permanente o transitorio.

11.3 ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD:

11.3.1.- Se abonará a cada trabajador según la siguiente escala, sin resultar acumulable:

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

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

11.3.3.- Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente Adicional por Antigüedad, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos correspondiente a la categoría o nivel del trabajador, que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo.

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

NOTAS:

El porcentaje que correspondiera en función de la antigüedad que cada empleado tuviera en

el empleo, deberá aplicarse en forma exclusiva, sobre el importe del SALARIO BASICO que corresponda por aplicación de la escala salarial vigente en cada región y período para la categoría/nivel funcional del empleado y nivel de establecimiento.

La antigüedad a todos sus efectos, se computará “base cero” en cada oportunidad en que se iniciara una nueva relación de empleo, ya que refiere a la antigüedad que el empleado devengue en relación a la relación laboral actual, exclusivamente respecto del actual empleador; sin tener incidencia alguna a estos efectos, la que eventualmente el empleado pudiera alegar haber acumulado con anterioridad en la actividad en general.

Este adicional debe ser liquidado en forma separada del SALARIO BASICO, pudiendo serlo mediante la voz de pago: ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD.

11.4. ADICIONAL POR ALIMENTACION:

Las partes, en razón de la propia naturaleza y objeto de la actividad, consideran procedente reconocer a los trabajadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo, el derecho a acceder a alimentarse en la sede del empleador conforme las siguientes modalidades y condiciones:

Las Empresas podrán dar cumplimiento a este adicional -beneficio social no remuneratorio- en especie, mediante la entrega al trabajador de un almuerzo o cena según el turno completo de trabajo en que se desempeñe; o bien a su opción reconocerle el beneficio mediante la entrega de vales o tickets de almuerzo por un importe equivalente al 10% (diez por ciento) del salario básico convencional correspondiente al NIVEL PROFESIONAL 1 de la ESCALA SALARIAL I, en los casos de jornada completa de 8 horas y asistencia regular.

Si en lugar de otorgar un almuerzo o cena el empleador otorgara un refrigerio o merienda, deberá complementar el presente beneficio mediante la entrega de vales o tickets de almuerzo por un importe equivalente al 5% (cinco por ciento) del salario básico convencional correspondiente al NIVEL PROFESIONAL 1 de la ESCALA SALARIAL I, en los casos de jornada completa de 8 horas y asistencia regular.

En caso de ausencias, al trabajador se le reducirá proporcionalmente el adicional por el tiempo que estuvo ausente, a excepción de que estas correspondieran a feriados, vacaciones, licencias especiales otorgadas por ley o por la presente Convención Colectiva de Trabajo.

Cada establecimiento deberá mantener los usos y costumbres habituales en materia de alimentación del personal, manteniendo en su caso la modalidad de alimentación en especie y en el lugar de trabajo, en cuanto la misma hubiera sido empleada habitualmente en el mismo.

Los Empleadores, en aquellos casos en que no otorgaran total o parcialmente el presente beneficio en especie, tendrán la opción de recurrir a la entrega de vales de almuerzo o del importe equivalente en dinero, adquiriendo en este último caso el ADICIONAL naturaleza remuneratoria a sus efectos.

Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente Adicional por Alimentación, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios

básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo.

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

NOTAS:

Se trata de un beneficio para todo personal comprendido en el Convenio, que se desempeñare en turnos de 8 hs de extensión diaria y cumpla asistencia regular.

El empleador podrá optar por el medio que resolviera otorgar el ADICIONAL POR ALIMENTACIÓN, entre las tres alternativas previstas en el C.C.T.

Las mismas consisten en:

1.- Otorgar el mismo en especie: dando el refrigerio o comida, de acuerdo al turno de trabajo, en el Establecimiento. Esta modalidad admite tratamiento bajo naturaleza no remuneratoria a ningún efecto.

2.- Abonar el Adicional el dinero: Al efecto, debe considerarse que al presente no existe una única escala de referencia, conforme contemplara el texto original del Convenio; sino, que cada Establecimiento deberá utilizar la escala aplicable de acuerdo a su región, utilizando el valor de Salario Básico vigente para el Nivel Profesional 1 y la Escala Salarial I.-. El "ADICIONAL POR ALIMENTACIÓN 10%", así liquidado en el recibo de haberes, deberá ser considerado de naturaleza salarial a todos sus efectos e incidencia.

3.- La tercera alternativa que contemplaba originariamente el CCT, era la posibilidad de que el beneficio se concediera mediante la entrega de Vales de Almuerzo, tickets restaurante, o similar. Desde inicios del 2008 esta alternativa se encuentra impedida por la derogación de esa modalidad de beneficio social, a partir de la entrada en vigencia de la Ley 26.341 y su Decreto Reglamentario N° 198/98. Sin perjuicio de ello, en caso de que normativamente se viabilizaran en el futuro nuevas modalidades de vales para alimentación de empleados y condición no remunerativa; la cláusula convencional conserva su redacción y vigencia, pudiendo facilitar su rápida incorporación.

Existe también la alternativa de que el Empleador sólo otorgara en especie un refigerio, y debiera reconocer el pago del 5% restante a modo del presente beneficio, mediante la incorporación en el recibo. El "ADICIONAL POR ALIMENTACIÓN 5%", así liquidado en el recibo de haberes, deberá ser considerado de naturaleza salarial a todos sus efectos e incidencia

Realizada la opción por el empleador, deberá incorporarse en el contrato de trabajo, en el Artículo destinado a tratar las condiciones compensatorias a aplicar al empleado, el párrafo que corresponda en función de la modalidad por la que se hubiera optado respecto del presente adicional. A tal fin proponemos a continuación textos borradores de referencia:

- A sus efectos LA EMPRESA informa que proporcionará alimentación en especie en su establecimiento, en los términos previstos en el Punto 11.4 del C.C.T. 389/04.-

- A sus efectos EL EMPLEADO devengará mensualmente el ADICIONAL POR ALIMENTACIÓN, equivalente al 10% del Básico aplicable al Nivel Funcional 1 de la Escala Salarial I, conforme se establece en el Punto 11.4 del C.C.T. 389/04.-

- A sus efectos LA EMPRESA informa que proporcionará un refrigerio en especie en su establecimiento, en los términos previstos en el Punto 11.4 del C.C.T. 389/04; por lo que EL EMPLEADO devengará mensualmente el complemento del ADICIONAL POR ALIMENTACIÓN, equivalente al 5% del Básico aplicable al Nivel Funcional 1 de la Escala Salarial I, conforme se establece en el Punto 11.4 del C.C.T. 389/04.-

Se sugiere sobre el particular, revisar los diferentes textos propuestos a modo de referencia como cláusulas a integrar contratos de trabajo, en tanto en los mismos se ha recurrido a la modalidad de entrega en especie, resaltando el contenido en amarillo para recordar y facilitar su control y verificación.

11.5. ADICIONAL POR ASISTENCIA PERFECTA

Las partes identifican a la puntualidad y a la asistencia como un factor fundamental tendiente a la eficiente prestación del servicio objeto de la actividad que por el presente se regula. En tal sentido, se establece que los trabajadores que no incurrieran en inasistencias ni tardanzas a lo largo del mes, devengarán un adicional del 10% (diez por ciento) sobre el importe equivalente al Salario Básico correspondiente a su categoría de revista, en todos los casos para jornadas completa de 8 horas, debiendo ser reducido proporcionalmente en los casos de trabajadores comprendidos en regímenes horarios de extensión inferior o de prestación discontinua.

Únicamente se considerarán como eximentes justificativas de ausencia a estos efectos, las producidas como consecuencia del goce de las vacaciones anuales ordinarias, de las licencias contempladas en el artículo 158 de la L.C.T. y en el presente Convenio Colectivo de Trabajo; de la realización de exámenes médicos periódicos obligatorios –Ley 24.557. Toda otra ausencia en que se incurriera aunque fuera ocasionada por enfermedad, accidente, suspensiones disciplinarias, suspensión o demora de servicios de transporte público, etc., será computada como inasistencia a los efectos del reconocimiento del presente adicional.

Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente Adicional por Asistencia Perfecta, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo.

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

NOTAS:

Las partes han identificado a la puntualidad y asistencia como pilares fundamentales en orden a preservar la calidad, disponibilidad y previsibilidad del servicio en su más amplia concepción.

Siendo un Convenio Colectivo de Trabajo de nivel de Actividad, abarcando los más diversos formatos comerciales de servicios de hospedaje, alojamiento, elaboración y comercialización de comidas y bebidas, contando con establecimientos ubicados en cada uno de los parajes, localidades y ciudades existentes a lo largo y ancho de toda la extensión del Territorio Nacional; las partes no han identificado en el plexo convencional un criterio único o general que pudiera establecer el carácter o aplicación gradual del presente adicional.

Ello, en virtud de las diferentes realidades que exhiben las regiones, facilidades o disponibilidades de transporte, distancias, etc.; e incluso los criterios que pudieran resultar recomendables a los empleadores, en orden a la gestión de una herramienta tendiente a incentivar la asistencia y la puntualidad perfecta de sus colaboradores en los diferentes contextos y realidades de aplicación.

En ese sentido, teniéndose en cuenta los conceptos consolidados por las partes en los "PRINCIPIOS COMPARTIDOS", y en virtud del claro contenido del punto convencional en análisis; indudablemente se establece, que el derecho a la percepción del ADICIONAL POR ASISTENCIA PERFECTA, sólo le cabe al empleado que excepcionalmente lo hubiera devengado a partir de haber observado durante el periodo mensual de liquidación, una puntualidad y asistencia perfectas.

Entendiéndose como puntualidad, tanto al cumplimiento del horario en su inicio, como en su finalización, desempeñando en su totalidad el turno de trabajo diagramado.

A partir de esa condición, cada Empleador de la actividad, tiene la competencia y facultad para establecer los criterios de descuento en casos de incumplimientos, por tardanzas y/o ausencias. Pudiendo aplicar sistemas con la tolerancia o restricción que considerare adecuados a los fines del incentivo y/o premio de la dedicación que el adicional consagra en su propia denominación y contenido convencional.

Es importante, en este sentido, que una vez que el Empleador tenga definidas las pautas y condiciones sobre las cuales gestionará al ADICIONAL POR ASISTENCIA PERFECTA, y en particular, la modalidad de su descuento y/o incidencia de tardanzas/inasistencias; incorpore las mismas con claridad en los contratos de trabajo individuales, y/o en el reglamento interno aplicable al personal.

El porcentaje que correspondiera en función de la liquidación del presente adicional deberá aplicarse en forma exclusiva, sobre el importe del SALARIO BASICO que corresponda por aplicación de la escala salarial vigente en cada región y período para la categoría/nivel funcional del empleado y nivel de establecimiento.

Este adicional debe ser liquidado en forma separada del SALARIO BASICO, pudiendo serlo mediante la voz de pago: ADICIONAL POR ASISTENCIA PERFECTA.

A continuación un borrador referencial de cláusula para consideración e inclusión en el

contrato de trabajo, regulando la proporcionalidad en la pérdida de este adicional. Recordando que en cada caso el empleador podrá variar las pautas y/o flexibilidad y/o tolerancia, de acuerdo a las características de la zona, condiciones de viaje o las variables que a tal fin considerara de referencia.

- A sus efectos LA EMPRESA informa que el ADICIONAL POR ASISTENCIA PERFECTA, previsto en el Punto 11.5 del C.C.T. 389/04; se devengará exclusivamente en los periodos mensuales en que Ud. no incurriera en ausencias y/o incumplimientos de horario de inicio y/o finalización del turno de trabajo, sin perjuicio de la causal y/o eventual justificación que pudiera relacionar a las mismas. Asimismo se comunica la siguiente gradualidad en la pérdida del adicional en casos de incumplimientos: Una inasistencia con aviso y justificación 50% del adicional; Dos inasistencias con aviso y justificación el 100% del adicional; Una inasistencia injustificada y/o sin aviso el 100% del adicional; Una o más tardanzas que en el mes acumularan hasta XX minutos el 50% del adicional; Una o más tardanzas que en el mes acumularan más de XX minutos el 100% del adicional. Las diferentes hipótesis pueden incidir en forma combinada (ejemplo: ausencia + tardanzas), en la ponderación del cumplimiento y/o incumplimiento a estos efectos.

11.6. ADICIONAL POR COMPLEMENTO DE SERVICIO:

Tendrá derecho al mismo todo dependiente cualquiera fuera su función o nivel.
Su monto será equivalente al doce por ciento (12%) sobre el importe equivalente al Salario Básico correspondiente a la categoría de revista del trabajador

Se ratifica que los salarios básicos que sirven de base de cálculo del presente Adicional por Complemento de Servicio, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo.

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

Queda ratificada la prohibición de recibir “propinas” y/o “comisiones” por parte de todo el personal dependiente conforme es expresamente indicado en el punto 11.11.- de la presente.

NOTAS:

El porcentaje del 12% que corresponde en función del presente adicional, deberá aplicarse en forma exclusiva, sobre el importe del SALARIO BASICO que corresponda por aplicación de la escala salarial vigente en cada región y período para la categoría/nivel funcional del empleado y nivel de establecimiento.

Debe recordarse, a todos sus efectos, que el presente ADICIONAL tiene como origen la compensación de la sustitución de las PROPINAS como liberalidad del cliente, con relación

a la prohibición que respecto de las mismas oportunamente se estableciera en el C.C.T. 125/90 y ratificada en el presente C.C.T. 389/04, en orden con la previsión contemplada por el Art.113 LCT in fine. Agregándose, que, por abarcar a la totalidad del personal dependiente del Establecimiento, incorpora y aplica un principio de equidad ya que comprende e incluye a categorías y posiciones que al no encontrarse en contacto directo con el cliente, no eran originariamente beneficiados con la liberalidad de la propina por parte del mismo.

11.7. ADICIONAL POR ZONA FRIA

Cuando se deba pactar este adicional, el mismo será realizado por las Comisiones Zonales, Locales o Regionales.

Se establecen como Zonas Frías las Provincias de: Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y Tierra del Fuego y los Centros de Invierno en todo el ámbito del país.

Cuando en una zona o localidad no exista filial empresaria, será de aplicación lo convenido en la filial más cercana.

Sin perjuicio de las facultades otorgadas a las distintas filiales y/o seccionales de las zonas indicadas, de acuerdo a lo establecido en el artículo CUARTO del presente, se mantienen vigentes los Acuerdos Paritarios celebrados entre la representación de UTGHRA y las Filiales de FEHGRA de las distintas zonas o localidades, homologados por autoridad competente, y que se encontraran vigentes a la fecha, los cuales sólo podrán ser modificados por Convenios posteriores que se celebren en esos ámbitos.

Se ratifica que los salarios básicos que sirvieran de base de cálculo de los adicionales que por zona fría resultaran aplicables en cada localidad, estarán constituidos únicamente por el importe equivalente a los salarios básicos que fueran pactados y homologados mediante paritarias de negociación entre las partes signatarias del presente convenio colectivo de trabajo.

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

NOTAS:

El porcentaje que correspondiera utilizar en función del presente adicional, deberá aplicarse en forma exclusiva, sobre el importe del SALARIO BASICO que corresponda por aplicación de la escala salarial vigente en cada región y período para la categoría/nivel funcional del empleado y nivel de establecimiento.

Estos adicionales, por encontrar su origen en acuerdos de alcance regional, deberán seguir la evolución que en ese mismo nivel y alcance se fuera determinando en las sucesivas negociaciones que a tal fin se llevarán a cabo.

Se sugiere a aquellas Filiales o Regiones que evaluaran iniciar un proceso de renegociación de actas que resultaren originarias de adicionales de aplicación territorial específica y/o que

podieran ser requeridas por seccionales locales de la Entidad Sindical a tal fin; que realicen previamente consulta a la FEHGRA a los efectos de evaluar en conjunto la situación, definir posiciones, objetivos, procesos y coordinar la colaboración y/o participación que pudiera resultar necesaria.

La F.E.H.G.R.A. pone a disposición de las Filiales que así lo requirieran, la colaboración y apoyo que resultaren necesarios en las negociaciones que sobre esta temática requirieran llevarse a cabo en el futuro.

11.8.- VIATICOS O GASTOS DE TRASLADO:

En virtud de las particulares características de la actividad y de las distancias o lugares en que muchas veces se encuentran emplazados los establecimientos en los que se desarrolla la misma; las partes convienen en reconocer a las empresas la facultad optativa de otorgar en aquellos casos en que lo estimaren necesario o conveniente, el reintegro de los viáticos o gastos de traslado en que debiera incurrir el trabajador desde su domicilio y hasta el establecimiento en el inicio y/o finalización de la jornada laboral.

A tal efecto, las partes ratifican la naturaleza no remuneratoria a ningún efecto de este reintegro en los precisos términos contemplados en el art.106 de la L.C.T.

A opción de las empresas, el viático podrá reintegrarse mediante la rendición de los comprobantes correspondientes; o bien entregando la empresa al trabajador el importe equivalente al costo del traslado entre el lugar de residencia y el del establecimiento a través del medio de transporte público y/o privado que pudiera encontrarse disponible en cada lugar, computando a tal efecto la suma mensual equivalente a la cantidad de traslados correspondiente en virtud de la cantidad de días efectivamente trabajados, preservando en consecuencia esta asignación naturaleza no remuneratoria a todos sus efectos.

NOTAS:

El presente Artículo no establece ni implica obligación alguna para los empleadores, no estableciendo beneficios ni compromisos de alcance general.

Se trata de una herramienta a la que podrían recurrir los empleadores, en aquellos casos en que por distintas circunstancias regionales, locales o coyunturales, transitorias y/o permanentes; fuera recomendable o necesario reconocer al personal los gastos de traslado, o bien se decidiera contribuir con los mismos.

En ese caso, el presente Artículo procura consolidar la naturaleza no remuneratoria a ningún efecto, en tanto se tratare de sumas que no superaren el importe del valor que el referido traslado insumiera por medios de transporte público o habitual en la zona, y la cantidad de jornadas de efectivo trabajo en el periodo mensual, sujetos en todos los casos a su rendición mediante la obligatoria entrega de comprobantes; o bien entregando exclusivamente el importe determinado de acuerdo a la modalidad indicada en la última parte del presente artículo. Recomendamos de todas formas requerir los comprobantes respectivos (pasajes o boletos de transporte, factura de remise, etc.), ya que los criterios de las delegaciones regionales de la AFIP podrían diferir en cuanto a la inicial interpretación del artículo convencional, y eventualmente realizar determinaciones de deuda en caso de ausencia de comprobantes, en virtud de lo prescripto en el Art.106/bis de la LCT.

11.9.- ADICIONALES VOLUNTARIOS VARIABLES POR OBJETIVOS

Las empresas podrán establecer sistemas voluntarios y adicionales de compensación a su personal, a través de la instrumentación de mecanismos de incentivos y/o premios y/o sistemas de pago variable, o de cualquier otra naturaleza, de acuerdo a las modalidades y realidad propia del servicio prestado y objetivos predeterminados para cada tipo de función. Dichos sistemas podrán alcanzar a un nivel y/o sector en forma parcial, o bien contemplar alternativas diferenciadas dentro de un mismo nivel, sector, función o tarea, debiendo notificar a cada empleado en su caso las características cualitativas y cuantitativas del mismo; conservando asimismo en aquellos casos en que estos sistemas hubieran sido efectivamente establecidos las facultades de modificar y/o suprimir los mismos en el futuro, o bien de absorberlos en los salarios básicos por futuros aumentos que por cualquier motivo se produjeran en los mismos, incluidos aumentos por disposiciones legales y convencionales.

NOTAS:

El presente Artículo no establece ni implica obligación alguna para los empleadores, no estableciendo adicionales ni compromisos de alcance general.

Se trata de una herramienta para el caso en que el empleador decidiera abonar un salario superior al determinado en el presente C.C.T., y por tanto condicionar el efectivo devengamiento del mismo al cumplimiento de objetivos o pautas predeterminadas por el empleador, a modo de premio o incentivo.

Al mismo tiempo se aclara que en estos casos el empleador podrá reservarse el derecho de ir modificando o adaptando los objetivos o pautas de medición del premio o adicional instaurado, pudiendo reemplazarlo e incluso discontinuarlo. Pudiendo asimismo estos adicionales, observar condición permanente o bien transitoria.

Sugerimos consultar con la Filial respectiva de la F.E.H.G.R.A. en caso de evaluar el establecimiento de un adicional de estas características, a efectos de obtener asesoramiento e información respecto de las pautas a tener en cuenta y la nota que debería suscribir el personal alcanzado por el adicional, con el fin de que sea debidamente informado y consienta en forma expresa sus condiciones y requerimientos.

En caso de contemplarse el otorgamiento de un premio o incentivo por objetivos, sugerimos incorporar en el contrato de trabajo, en el Artículo destinado a describir las condiciones remuneratorias, una adecuada descripción del regimen a aplicar, cuya redacción, naturalmente dependería de las condiciones propias del adicional y empresa que finalmente instrumentaran el mismo.

A modo orientativo, a continuación, se incluye un texto borrador/referencial de contenido contractual a ser evaluado en estos casos, si bien claro está, el texto definitivo debería poder contar con especificaciones precisas y evitar incurrir en generalidades como las que a priori se contemplan a continuación como ejemplo o guía:

“LA EMPRESA informa que en el marco del programa de incentivos voluntarios variables por objetivos, ha decidido que EL EMPLEADO integre el equipo de trabajo alcanzado por el referido programa y tendrá adicionalmente la posibilidad de devengar un INCENTIVO

TRANSITORIO Y EXPERIMENTAL VARIABLE POR OBJETIVOS, conforme las pautas que se detallan en el instructivo individual adjunto que forma parte del presente, y que contempla como referencia teórica para la hipótesis de cumplimiento de objetivos al 100% (target) la suma máxima mensual bruta de \$- (pesos ...) por este último concepto.

LA EMPRESA deja expresa constancia de que podrá modificar en forma mensual o con la periodicidad que estime necesario, tanto el porcentual de incidencia como los valores o rubros que integran la ecuación que determina al porcentaje total de cumplimiento de los objetivos individuales, generales o grupales; o bien agregar y/o sustituir factores u objetivos, aumentar o disminuir el valor de referencia, etc., de acuerdo a sus necesidades comerciales, evolución de resultados de la actividad, promociones, campañas, etc.. Reservándose asimismo LA EMPRESA la facultad de modificar, suspender y/o suprimir el presente rubro en el futuro, debiendo en todos los casos comunicar al personal alcanzado con una anticipación de 30 días; sin que genere derecho a reclamo alguno por ningún motivo, destacándose, que atento la naturaleza voluntaria, unilateral, variable y transitoria del rubro que en forma experimental en este acto se adiciona al salario mensual que corresponde por aplicación del C.C.T. 389/04, su posterior exclusión o cese no podrá considerarse afectación al principio de intangibilidad salarial en modo alguno. Todo ello conforme las facultades y condiciones expresamente previstas en el Artículo 11.9.- del C.C.T. 389/04.-“

11.10.- ALOJAMIENTO DEL PERSONAL:

Cuando en virtud de las características del establecimiento, región o servicio, el empleador concediera alojamiento al trabajador, el mismo deberá contar con adecuadas condiciones generales de higiene, a fin de garantizar de una razonable comodidad para el descanso. En estos casos, el empleador no podrá cobrar suma alguna por dicha asignación y la misma no podrá ser computada como ingreso del empleado, compensación o contraprestación salarial a ningún efecto.

NOTAS:

El presente punto sólo aplica en aquellos casos en que por las características de la región o establecimiento, se requiriera de brindar alojamiento al personal; y tiene por objeto clarificar la naturaleza no remuneratoria a ningún efecto del eventual importe o costo que o bien pudiera afrontar el empleador, o en su caso, se evitara el empleado, por el otorgamiento del mismo a cargo del primero.

Se sugiere en estos casos, incluir e el contrato individual de trabajo, una cláusula que justifique la razonabilidad o requerimiento en virtud del cual se origina esta asignación, alcarándose que el uso de la misma no implica un beneficio ni sustituye erogaciones en las que debiera incurrir el empleado; no configurando en consecuencia para el mismo ingreso de ninguna naturaleza, ratificando el alcance no remunerativo a ningún efecto de esta condición accesoria de la contratación.

11.11.- PROHIBICION DE RECIBIR PROPINAS Y COMISIONES:

Las partes coinciden en ratificar la total prohibición del personal comprendido en el presente convenio colectivo, de recibir sumas dinerarias de los pasajeros / comensales o de clientes que

utilicen los servicios de cada establecimiento, o bien de comercios o empresas de servicios que pudieran vender productos y/o servicios a los mismos. En esta prohibición, quedan expresamente incluidas las denominadas propinas en sus distintas modalidades posibles; comisiones por recomendar a los pasajeros / clientes / comensales la utilización de determinados servicios de excursiones, remises, taxis, restaurantes, espectáculos, etc, o la adquisición de cualquier tipo de producto a terceros comercios (artículos de cuero, regionales, vinos, etc.), a los fines previstos en el artículo 113 in fine de la Ley de contrato de trabajo.

A todo evento y en consecuencia, expresamente se establece que no podrá pretenderse, invocarse ni reclamarse la naturaleza salarial a ningún efecto de la eventual recepción de este tipo de recursos que en su caso constituirán exclusivamente una liberalidad del eventual otorgante sin generar derecho o consecuencia alguna a favor del trabajador ni del empleador para aplicar sanciones disciplinarias en el marco de la relación laboral.

En el caso en que la liberalidad del otorgante, para su percepción, requiriera de alguna operatoria que susceptible de generar costos administrativos o de otra naturaleza para el empleador, como por ejemplo a través de su inclusión en el talón de la tarjeta de crédito, el mismo deberá ser asumido por el trabajador, pudiendo el empleador retener los costos que dicha liberalidad hubiera demandado, al momento de generar su cobro y entrega al empleado.

NOTAS:

La prohibición amplia y expresa del presente Artículo procura abarcar todo el universo de hipotéticos ingresos indirectos e informales que el personal encuadrado en el presente Convenio Colectivo, pudiera eventual o accidental o esporádicamente recibir en virtud de liberalidades de huéspedes, clientes o comensales de los establecimientos; esta referencia a “prohibir” se realiza en correspondencia con el art. 113 de la Ley de Contrato de Trabajo, que incluye a las “propinas” en la base remunerativa “salvo que estén prohibidas”; y con el fin de satisfacer el requerimiento que al respecto realizara la justicia a través de la jurisprudencia periódicamente puntualizara, requiriendo la expresa notificación de su prohibición, precisamente a los fines de descartar toda posibilidad vincular estas potenciales “propinas” con beneficios de indole o naturaleza laboral ni salarial a ningún efecto ni alcance; como que así tampoco resultaren susceptibles legítimamente de generar obligaciones y/o costos adicionales para el empleador.

Se recuerda a sus efectos, que el ADICIONAL POR COMPLEMENTO DE SERVICIO fue oportunamente incluido entre los rubros compensatorios del personal de la actividad, precisamente en forma simultanea y como contraprestación al establecimiento de la prohibición de las propinas, con el fin de aplicar una ponderación promediada y prorrateada entre todas las posiciones existentes en el establecimiento, con alcance salarial a todos sus efectos y a modo de compensación total y suficiente a tales efectos.

El texto del CCT, sobre el particular, inicialmente expresa la ratificación de las partes signatarias, la prohibición al personal de recibir propinas y/o comisiones de todo tipo y/o naturaleza, de parte de huéspedes, clientes o terceros ajenos al establecimiento y empleador. Esta prohibición se alinea con el requisito o presupuesto que en sede judicial se considera a los fines de la ratificación de la condición no remunerativa que las partes consagraran en relación a la posible materialización de una costumbre social que excede a las obligaciones y derechos de las partes integrantes del contrato de trabajo, y que por ende no podría legítimamente generar en cabeza del Empleador nuevos o mayores costos,

obligaciones o consecuencias de cualquier tipo y/o naturaleza, en adición al cumplimiento de las obligaciones que determina puntual y expresamente el presente CCT.

Subsidiariamente y en consecuencia, expresamente se aclara, que en el caso en que se un huésped, pasajero, cliente, comensal, etc., decidiera igualmente alguna liberalidad en reconocimiento personal y directo al empleado que lo atendiera; la misma resultará absolutamente ajena y no tendrá ninguna relación con el contrato de trabajo existente, ni las obligaciones recíprocas legal y convencionalmente vigentes entre las partes integrantes del mismo: empleado/empleador.

Asimismo, incorpora el CCT, el tratamiento de una modalidad que se ha extendido en los últimos tiempos; consistente en el otorgamiento de esta liberalidad, por parte del cliente, a través del medio de pago bancarizado con el cual abonare el total del servicio facturado.

En esos casos, el CCT dispone que será el trabajador directamente beneficiario de la liberalidad graciable decidida por el cliente, quien asumiría el costo que pudiera retener o percibir la entidad administradora del medio de pago; ratificándose a todo evento, que ello no impica renuncia a la prohibición convencionalmente dispuesta, ni consentimiento o intervención por parte del empleador.

Se trata en el caso de un instituto que en el pasado y aún en el presente, genera importantes contingencias. Esencialmente en los casos en las que el empleador, o bien un encargado o referente del mismo, de alguna forma intermedia, o redistribuye, o administra de bajo cualquier modalidad los importes recibidos en el turno en concepto de propinas por parte de los clientes, incidiendo en la libre y directa relación entre el importe, el comensal y el personal que lo atendió.

Es por ello, que se recomienda a los empleadores, asumir una actitud de total ajenidad con la eventual existencia de esta liberalidad, evitando opinar, participar y/o interceder, de cualquier forma y/o alcance, con métodos o modalidades de distribución, pozo común, participaciones a personal que no atendiera al público, etc.; ya que de este tipo de situaciones, se nutren en su gran mayoría los precedentes jurisprudenciales que se inclinan por considerar esta liberalidad de un tercero, en un beneficio de alcance laboral.

Para minimizar dicha posibilidad y disipar contingencias derivadas de situaciones susceptibles de generar dudas o confusiones; el empleador no debe participar ni interceder en forma alguna en la relación esporádica y aleatoria que pudiera producirse entre el cliente y el personal en su atención. Debiendo a todo evento, recordar en sus normas internas y comunicaciones al personal, el alcance de la prohibición conemplada en el presente punto del CCT 389/04.

En los casos en los que la liberalidad se produjera mediante un medio de pago electrónico, y el importe de la misma demorara un plazo determinado en su llegada al establecimiento; deberá asegurarse que el importe de cada liberalidad o propina sea finalmente entregado al empleado que atendiera al cliente que la otorgara. Evitando pozos comunes u otras formas de distribución promediadas o prorrateadas que pudieran distorsionar la directa relación entre el importe, el cliente y el empleado que lo atendiera. Esta situación es importante en orden a explicitar, en caso de reclamo judicial, que aún cuando la liberalidad o propina se otorgara mediante un medio de pago bancarizado o magnético (no en efectivo) el empleador no realiza ninguna intervención ni distribución que pudiera distorsionar la voluntad libremente discernida del cliente.

Tratamiento singular merece el análisis de algunas iniciativas legislativas que tiempo atrás procuraran tratar el tema de las propinas en la actividad de la gastronomía e incluso en el turismo en general.

Al respecto, cabe recordar, que, en la República Argentina, la "propina" tiene una tradición e historia particular, que debe ser especialmente considerada al presente a cualquier efecto.

En sus orígenes, la actividad del "mozo" era prácticamente la de un cuentapropista que trabajaba exclusivamente por la propina, sin salario mínimo o fijo, y sin siquiera relación de empleo en muchos casos. Así, al momento de su retiro vendía o entregaba la "plaza" que era de su titularidad, a quien continuaría atendiendo la misma, sin injerencia del propietario del establecimiento.

Naturalmente, esta modalidad que hoy naturalmente consideraríamos como claramente inaceptable, con el tiempo fue considerada carente de protección y certeza, y se avanzó con las primeras alternativas de pauta obligatoria de propina, pudiendo recordar la vigencia del "laudo" que establecía la modalidad de compensación de la labor del mozo, tarifando la misma y dándole condición obligatoria, ante el fracaso de las entidades representativas de alcanzar un acuerdo para un régimen compensatorio específico.

El tiempo dio lugar al inicio y maduración del diálogo y la negociación colectiva, y con ellos a las primeras actas entre representantes de los trabajadores y empresarios de la actividad, generando la categoría profesional de mozo o camarero en sus distintas variables, consagrando la natural naturaleza laboral de la relación, y estableciendo ya condiciones salariales por negociaciones paritarias. Pasó el Mozo de esta forma a tener reconocimiento laboral y salario convencional, digno y registrado.

El laudo como obligación legal fue entonces derogado, y con el fin de clarificar el alcance voluntario y graciable del comensal o huésped, ajeno al salario convencional del Mozo, y minimizar contingencias derivadas de jurisprudencia del fuero laboral que en ese contexto aún trataba la situación de la propina en forma errática; la misma fue considerada convencionalmente como "prohibida", y que en caso de ser entregada por el comensal o huésped, era a todo evento una liberalidad del mismo y no era integrativa del salario a ningún efecto.

En sustitución de la misma se estableció un nuevo ADICIONAL denominado "POR COMPLEMENTO DE SERVICIO", de carácter mensual y equivalente al 12% del Salario Básico Convencional, que se percibe puntualmente en cada liquidación de haberes con independencia de la cantidad de cubiertos, nivel de precios, estacionalidad del destino, promociones o descuentos, e incluso de la posición o función laboral del dependiente, etc.

En este repaso sintético, observamos como conclusión, que se pasó de "trabajar por la propina", situación de indudable cuestionamiento ético; a cobrar un salario convencional digno y de nivel considerable, ya que el mozo, complementariamente recibe una categorización significativamente alta para las escalas de la actividad, estando en el nivel 6 de un máximo de 7; y en adición al mismo, percibe el adicional por complemento de servicio.

Sin perjuicio de la existencia de estas herramientas de compensación legales y razonables, paritaria y periódicamente pactadas; en paralelo, el hábito social ha mantenido considerablemente difundida la práctica de esta liberalidad, como acto graciable, dero de ninguna forma tarifada ni obligatoria.

Olvidaban entonces, quienes propiciaran ese tipo de iniciativas legislativas, que el contexto de desprotección e informalidad al que por lo general distorsiva y desactualizadamente refirieran; podría eventualmente haberse dado en el pasado lejano y originario de la actividad, a partir de un sistema que no contemplaba remuneraciones básicas para los mozos. Y de verificarse tal hipótesis, naturalmente coincidiríamos en la rocedencia de garantizar y dignificar el ingreso alimentario y de subsistencia, ratificando lo indigno que resultaría un ingreso dependiente especulativa y exclusivamente de la propina.

Pero la realidad indica, que en la actualidad, no solo existe un régimen convencional y salarial periódicamente consensuado con la representación gremial, sino que el mismo cuenta con un adicional específico que compensó la pérdida de la propina en virtud de su prohibición convencional.

Es en base al desarrollo de estos antecedentes, que institucionalmente la FEHGRA ha asistido a las Comisiones pertinentes del Honorable Congreso de la Nación, para formal y expresamente oponerse, en cada una de las oportunidades en que fuera citada, para el análisis de proyectos de ley de esta naturaleza, sin que los mismos finalmente progresaran.

Finalmente, debe precisarse, que existe una extensa jurisprudencia que “avala” la prohibición convenida, pues han ofrecido algunos fallos que han declarado la nulidad de esta disposición.

En especial la Sala I de la C.N. de Apelaciones del Trabajo cambió sus precedentes en el año 2007 (“Huertas BUSTOS – LA LEY del 18.02.2008) y “SUSHI Puerto Madero”), pero hay 7 Salas que han ratificado la legalidad de la cláusula convencional de nuestro Convenio 389/04 (y su antecesor 125/90)- Dichos precedentes son:

Sala II - “SORIA, Carlos Dante c/BUTTUNI SRL” – Sentencia N° 72.160 del 26.10.1993 (no publicada)

Sala III - “TATO, Avelino y otro c/Restaurante LA CABAÑA” – Sentencia del 16.09.1996 – D.T. 1997 – B-2473

Sala IV- “CHAVES, Luna s/SANTA FE 1773” – Sentencia 70.065 del 28.02.1994 (no publicada) y “COTO C.I.C.S.A. s/SCARCELA, Lorena – del 10.10.2007 en LA LEY ON LINE

Sala V - “NOREIRA, D. c/ VADUNOVICH” – 18.03.2006 (no publicada)

Sala VI - “CABELLO, Luis c/ESPACIO RADIAL S.A.” – Sentencia del 28 de Junio de 2006 – con voto del Dr. Fernández Madrid a la adhesión de CAPON FILAS – y “A.F. c/Hipódromo de Palermo – 27.02.2014 – Rev. LA LEY 27.07.2014

Sala IX - “COSENTINO, Marcela c/BRUC y BRUCH – Sentencia del 28 de Junio de 2006 – Publicada en Rev. LA LEY de 9-10-2006; o en forma reciente: “Suárez Osvaldo Ernesto c/ QUETRA SA y otros s/despido” de fecha 25/04/2017.

Sala X - “CABALLERO, Antonio c/VECO – Sentencia del 30-08-2008

Se recomienda, por tanto defender adecuadamente la validez de la “prohibición” convencional, citando los Fallos favorables y la contra prestación del Adicional por complemento de Servicio.

11.12.- ALCANCE NORMATIVO, EXCLUSION DE OTRAS DISPOSICIONES:

11.12.1.- Con el objeto de conformar las pautas salariales vigentes, las partes declaran y acuerdan que las remuneraciones comprendidas en este Convenio reemplazan en forma absoluta y total las que perciben actualmente los trabajadores que queden encuadrados en el mismo, comprendiendo en este concepto los sueldos básicos, premios adicionales, subsidios y toda otra asignación, bonificación, compensación, recargo, beneficio o incentivos, que -con prescindencia de su frecuencia de pago- sean de origen legal, convencional, contractual o consuetudinario; excepto aquellas que provengan de acuerdos convencionales locales, zonales o regionales vigentes.

Aquellos trabajadores que hubieran percibido hasta el mes de julio de 2004, los adicionales de Falla de Caja e Idioma, no podrán cobrar, como consecuencia del nuevo régimen compensatorio establecido por el presente convenio, un salario integral inferior al que percibiera con anterioridad al mismo. En caso de que así ocurriera, las empresas deberán liquidar un adicional personal de carácter fijo consistente en la diferencia salarial que se hubiera producido como consecuencia de la entrada en vigencia del presente CCT. Todo ello, sin perjuicio de las condiciones que sobre el particular se establecieran a través de convenios regionales.

NOTAS:

Se establece con claridad, que el CCT 389/04, es la fuente normativa excluyente de las condiciones compensatorias aplicables al personal de la actividad comprendido en el mismo; reemplazando en forma total toda fuente normativa que resultare vigente con anterioridad al mismo; con la excepción de los acuerdos por adicionales vigentes a ese momento a nivel regional, los que sólo podrían ser modificados a través de nuevos acuerdos en el mismo nivel regional, conforme procedimiento previsto en el Punto 23 del presente CCT.

Se recuerda la sugerencia a aquellas Filiales o Regiones que evaluarán iniciar un proceso de renegociación de actas que resultaren originarias de adicionales de aplicación territorial específica y/o que pudieran ser requeridas por seccionales locales de la Entidad Sindical a tal fin; que realicen previamente consulta a la FEHGRA a los efectos de evaluar en conjunto la situación, definir posiciones, objetivos, procesos y coordinar la colaboración y/o participación que pudiera resultar necesaria.

La suspensión de liquidación de los adicionales que el presente C.C.T. dejara sin efecto (Falla de Caja e Idioma), así como la reducción del de Alimentación, no podría resultar respecto del personal alcanzado una disminución de su salario cuantitativamente considerado, en modo ni con alcance alguno; situación que en ese momento se preserve, reformulando los conceptos que interaran la compensación total en cada caso, a través del reflejo de los nuevos básicos, adicionales establecidos por entrada en vigencia del CCT, y el saldo restante, como un ADICIONAL PERSONAL FIJO. Esta situación fue administrada en su oportunidad, sin generación de reclamos ni situaciones conflictivas.

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

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

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

NOTAS:

Los incrementos que oportunamente otorgara la entrada en vigencia del presente C.C.T. podían ser absorbidos por aquellos empleadores que con anterioridad a la vigencia de los mismos, hubieran otorgado a su personal beneficios o salarios superiores a los oportunamente vigentes por exclusiva aplicación de las pautas previstas en el C.C.T. 125/90 y/o acuerdos regionales o zonales en cada caso y momento vigentes.

En los años sucesivos, cada uno de los acuerdos salariales alcanzados en el marco de las Paritarias del sector, regula en forma puntual y específica, la procedencia de la absorción de las sumas que los empleadores pudieran haber eventualmente liquidado con anterioridad, bajo conceptos voluntarios y/o a cuenta de futuros incrementos.

DECIMO SEGUNDO: LICENCIAS

12.1.- Licencia Anual Ordinaria: En virtud de las características propias de la demanda del servicio, no permitiendo afectar sustancialmente las dotaciones durante la temporada estival, los empleadores podrán otorgar la licencia anual ordinaria a los trabajadores durante el período comprendido entre el 1° de Enero y el 31 de diciembre de cada año.

El computo de la licencia por vacaciones que a cada empleado le corresponda según lo normado en el artículo 150 de la L.C.T. y en función de su antigüedad en la empresa, se efectuara en todos los casos en días corridos.

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

El empleador deberá proceder de forma tal que cada trabajador pueda optar por el goce de esta licencia anual entre el 1° de Diciembre y el 31 de marzo de cada año por lo menos una (1) vez cada tres (3) períodos.

La empresa, por razones operativas y con consentimiento del trabajador, podrá otorgar la licencia anual de vacaciones en forma fraccionada, observando el criterio de que las fracciones no sean inferiores a siete (7) días corridos.

NOTAS:

El Art. 150 de la LCT, al cual se remite el punto convencional, dispone:

ARTICULO 150- *El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:*

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20).
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años. Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.

El trabajador, para tener derecho cada año al goce de esta licencia, deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo. (se computan los feriados como trabajados)

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo indicado en el párrafo anterior, gozará de un período de descanso anual, en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo.

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación no menor de cuarenta y cinco (45) días al trabajador. Recomendando formalizar la solicitud y/o consentimiento en todos los casos, dejando asimismo constancia en el legajo, en los casos en que el dependiente requiriera del goce con menor anticipación y/o en forma fraccionada.

12.2.- Licencias Especiales: El personal comprendido en el presente gozará exclusivamente de las licencias especiales dispuestas por la legislación vigente (Artículo 158 L.C.T.), a saber:

- a) Por Nacimiento de Hijo: 2 (dos) días corridos (uno de los cuales debe ser día hábil).
- b) Por Matrimonio: 10 (diez) días corridos.
- c) Por fallecimiento de Cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la L.C.T., de Hijos o de Padres: cuatro (4) días corridos
- d) Por Fallecimiento de Hermano: dos (2) días.
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria: 2 (dos) días corridos por examen con un máximo de 10 (diez) días por año calendario. Los días de permiso por examen serán tanto para la enseñanza oficial como privada, sometida a planes de enseñanza oficiales, autorizados por el organismo nacional provincial competente. En todos los casos deberá mediar comunicación previa de 48 horas y será obligación presentar dentro de las 48 horas posteriores, el comprobante o certificado de la realización del examen.
- f) Por donación de sangre: 1 (un) día, debiendo a tal fin dar aviso al empleador con una anticipación de 24 horas.
- g) Por Mudanza: un (1) día. En caso de mudanza, con excepción de aquellos casos de trabajadores que vivan en hotel o pensión, podrá solicitarse un día de permiso pago por año, debiendo realizar la solicitud al empleador con una anticipación de 24 horas.

NOTAS:

El Art.160 de la LCT, establece que las licencias referidas en los incisos a), c) y d), deberán necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

12.3.- DIA DEL GREMIO:

Se ratifica como día del TRABAJADOR HOTELERO GASTRONOMICO el 02 de Agosto de cada año, el que será considerado como día laborable, teniendo las empresas la facultad de no trabajar.

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

NOTAS:

Se ratifica la conmemoración del día de Trabajador de la Actividad de la Hotelería y Gastronomía, equiparando el mismo a la condición de “feriado nacional” en lo que refiere a su retribución en el caso en que el empleado fuera convocado a prestar tareas. Es un día considerado “laborable”, por lo que la convocatoria del personal en el mismo debe ser considerada de alcance obligatorio.

DECIMO TERCERO: FERIADOS

Serán Feriados, los establecidos en el régimen legal que los regule en cada jurisdicción. Las Empresas estarán facultadas para convocar en estas fechas a trabajar a los empleados en forma total o parcial; en dichos casos los trabajadores convocados concurrirán a prestar servicios en día feriado y percibirán el salario simple devengado en el mismo con un recargo del 100% (ciento por ciento) conforme a lo establecido por la legislación vigente.

NOTAS:

Teniéndose en cuenta los particulares requerimientos de servicios en la actividad, conforme condiciones tratadas en comentarios a puntos anteriores, donde se intensifica la demanda de servicios de hospedaje y comidas en días de franco, feriado o festejo del “trabajador tradicional”; los establecimientos de la actividad deben asegurar contar con dotaciones suficientes y adecuadas para estar en condiciones de prestar servicios en forma normal y habitual en dichas jornadas.

Por tanto, se ha establecido la procedencia de la convocatoria del personal que el empleador dispusiera como necesario para la cobertura de diagramas de servicios en días feriado, y y el deber de concurrencia del personal que con dicho alcance fuera citado.

A todos sus efectos, se ratifica la procedencia del pago del jornal devengado en esta jornada en forma doble, recordándose que, a diferencia del descanso semanal, el eventual

reconocimiento de francos o descansos compensatorios por trabajo en día feriado, no neutralizaría el carácter obligatorio del pago duplicado de este jornal.

En tanto la LCT no contempla la obligatoriedad de trabajo en días feriados, con el objeto de reforzar el contenido convencional sobre el particular, se sugiere incluir en los contratos de trabajo una cláusula con el contenido que a continuación se expresa con alcance de borrador o referencia:

XXX: *la actividad en la que se desarrolla LA EMPRESA, por dedicarse a (por ejemplo) servicios de gastronomía, exhibe como una de sus características esenciales la necesidad de dar servicios en forma normal y habitual, en aquellas jornadas y/o bandas horarias en las que el trabajador "convencional" de otras actividades tradicionales, precisamente se encuentra de descanso, franco, horario de refrigerio y/o alimentación, en vacaciones o goce de feriados. Por tanto, es condición de la presente contratación, que EL EMPLEADO asuma en forma expresa el compromiso de asistir en forma regular, en el diagrama de turnos semanales que en cada caso se le comunique, con independencia de que el mismo pudiera incluir en los diferentes periodos mensuales, a horarios diurnos y/o nocturnos, a días sábado y/o domingo y/o días feriado; oportunidades estas que en todos los casos integraran el diagrama normal de trabajo e implicarán la obligatoriedad y compromiso de asistencia, aclarando a sus efectos, que conforme indica el CCT 389/04 en su punto Decimotercero, que las tareas realizadas en día feriado nacional, serán abonadas con un recargo del 100%.*

DECIMO CUARTO - CAPACITACIÓN

Las partes consideran a la capacitación como un interés vital y recíproco para las mismas, comprometiendo a tales fines sus mayores esfuerzos, consistiendo los mismos en la organización y dictado de los cursos por parte de las firmantes, y en la obligación de asistencia y dedicación por parte de los dependientes.

Los trabajadores deberán capacitarse para adquirir nuevos conocimientos y poder adaptarse tanto a las innovaciones tecnológicas que las empresas incorporen, como a los modernos métodos de operación y servicios, así como de reducción de costos y optimización en el uso de recursos.

A tal fin las empresas podrán organizar y dictar cursos, con personal especializado, dentro del horario de trabajo, a los que los trabajadores deberán asistir según las programaciones de cada sector o especialidad, sin generar dicha concurrencia pago adicional alguno por ningún concepto.

NOTAS:

Las partes signatarias de la presente Convención Colectiva de Trabajo, han considerado a la Capacitación y desarrollo profesional, como uno de los aspectos esenciales que hacen a la calidad y excelencia de servicio y a progreso social y profesional de los trabajadores; consagrando convencionalmente esta prioridad que incluso incorpora entre los PRINCIPIOS COMPARTIDOS, inspiradores de los actores sociales de la actividad.

En el marco de dicha vocación, tanto la Entidad Sindical, como la Empresaria, tanto en el nivel de la FEHGRA, como en el de las Filiales que la integran en el Territorio Nacional, llevan

adelante multiples actividades de formación, capacitación y desarrollo profesional; siendo líderes y señeras en la materia; habiendo desarrollado numerosos centros de formación alineados con los más altos estándares interanacionales de la actividad.

DECIMO QUINTO: HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

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

Tanto FEHGRA como la UTHGRA, se comprometen a trabajar de manera permanente y efectiva en la prevención y en la reducción a su mínima expresión, de los índices de accidentes.

Los accidentes de trabajo ó enfermedades profesionales, cualesquiera sea su importancia, deberán ser comunicados de inmediato al empleador, a efectos de su registro y de la inmediata intervención de los servicios médicos internos y/o externos, como de la Aseguradora de Riesgos del Trabajo correspondiente, para que presten la asistencia medica y efectúen las denuncias que determine la legislación vigente.

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

15.2.- En caso de accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio, el trabajador deberá dar aviso a la empresa por escrito o por el medio que en cada una se establezca, antes del inicio de la jornada de modo de posibilitar su reemplazo sin afectar el cumplimiento de los servicios programados.

15.3.- Cuando la autoridad de aplicación no contara en una zona o lugar con los elementos adecuados o personal idóneo para realizar los controles de seguridad e higiene, la organización sindical, en forma conjunta con un representante designado por la Asociación Regional adherida a FEHGRA y un representante de la A.R.T. en la cual se encontrara asegurado el establecimiento objeto de evaluación; podrán realizar los mismos. Si de tales controles resultara la existencia de infracciones, se requerirá de inmediato la reunión de la respectiva Comisión Zonal de interpretación. El empleador deberá asegurar que las máquinas e instalaciones sean objeto de verificaciones y mantenimiento regulares en relación con la emisión de sustancias nocivas para la salud, muy especialmente en los lavaderos, debiendo en tal caso sustituirse, en cuanto sea posible, por sustancias que no representen un factor de riesgo.

NOTAS:

Sobre el particular, se recomienda mantener una dinámica relación con la A.R.T. y en su caso, el consultor en materia de Seguridad e Higiene; a efectos de verificar periódicamente con los mismos las modalidades de las tareas, los potenciales riesgos derivados de las

mismas, los planes de mejora que resultaren adecuados, la señalización, adaptación y/o entrega de materiales de protección, etc.

En ese sentido, coordinar con la ART los cursos de capacitación a los que debiera asistir el personal, de forma de asegurar prácticas seguras y tareas conforme modalidades que minimicen contingencias de infortunios laborales.

La entrega de los elementos de protección y de la participación en actividades de capacitación, debe quedar registrada en todos los casos en los legajos personales.

El Empleador deberá controlar el uso adecuado de los elementos de protección requeridos en cada tarea/posición, como así también el seguimiento de prácticas seguras y de prevención de riesgos; debiendo dejar constancia de los incumplimientos y realizando el seguimiento disciplinario que cada caso pudiera recomendar.

Es asimismo recomendable la comunicación al personal, de los medios de contacto que permitan la comunicación inmediata en caso de inasistencias por enfermedades inculpables, incorporando en el reglamento interno y/o contrato laboral a las personas y/o medios de contacto a tales efectos, de forma de asegurar el adecuado control y la inmediata cobertura de las posiciones que el servicio requiriera.

DECIMO SEXTO: ELEMENTOS Y EQUIPOS DE TRABAJO

16.1.- Las Empresas deberán proveer al personal los elementos y equipos necesarios para el desempeño de cada tarea:

La Empresa, cuando exigiera el uso de uniformes, deberá proveer al personal en cantidad y calidad adecuada para las funciones conforme la categoría del establecimiento, las prendas que conforman el uniforme de trabajo, podrán contener colores e identificaciones de la Empresa, Establecimiento o marca comercial, debiendo adaptarse a los cambios climáticos de cada región y a las tareas que desarrolla cada trabajador, serán de uso obligatorio y serán entregadas con cargo de devolución. El personal será responsable por el cuidado, aseo y limpieza de su uniforme de trabajo, debiendo usarlo obligatoriamente durante la prestación de tareas y en adecuadas condiciones de limpieza; no pudiendo utilizar el mismo fuera del ámbito del Establecimiento de la empresa.

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

Tales elementos serán reemplazados oportunamente, cuando debido a fallas ó al deterioro por el normal uso se vuelvan inadecuados para los fines a que están destinados, ó bien, debido a cambios tecnológicos ó de diseño.

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

16.2.- La imagen es un valor fundamental de las empresas. En consecuencia, los empleados de las mismas deberán observar un nivel óptimo en su presencia y trato personal hacia los clientes, consumidores y demás personas con las que pudiera interactuar en el desempeño de sus funciones y en general en todo acto que realice munido de elementos que lo identifiquen como dependiente de la Empresa.

16.3.- Los empleadores deberán mantener el orden y la limpieza de los lugares de trabajo, como así también en las instalaciones sanitarias, vestuarios, etc. asignados para su utilización, y los trabajadores deberán colaborar a su correcto mantenimiento especialmente en razón de desempeñarse en una actividad de servicios que involucra la producción y suministro de productos alimenticios destinados al consumo personal. Asimismo, los trabajadores deberán cuidar el aseo personal y presencia.

16.4.- Los equipos informáticos, las capacidades de almacenamiento de datos existentes en los mismos y los tiempos de trabajo remunerados, son de propiedad de las empresas y se ponen a disposición del personal exclusivamente a los fines del efectivo desempeño de sus responsabilidades laborales; restringiéndose su utilización a fines personales y en forma expresa el tránsito de comunicaciones o archivo de documentos gráficos, fotográficos, videos, etc., con contenidos que puedan resultar reñidos con la moral o susceptibles de ofender a quienes pudieran acceder natural o accidentalmente a los mismos en virtud de su origen, edad, nacionalidad, raza, religión, sexo, o cualquier otro motivo. Las empresas tendrán derecho de controlar el contenido de los mismos con el fin de preservar su adecuada utilización a los fines de la prestación de los servicios asignados. Esta autorización incluye el contenido de las cuentas individuales de correo electrónico asignadas al personal por las empresas a efectos del dinámico desarrollo de sus tareas y comunicaciones laborales, cuya dirección tuviera como extensión el servidor de su propiedad o identificación de su marca comercial; y la posibilidad de grabar las conversaciones telefónicas mantenidas exclusivamente en oportunidad de la prestación de los servicios a clientes, con el objeto realizar los controles de calidad de los servicios prestados, acreditar a los clientes la efectiva prestación de los mismos, realizar la guarda a modo de respaldo a los efectos que pudieran resultar necesarios, etc.. La notificación al personal por escrito es condición previa e ineludible para el ejercicio de la facultad de grabar las conversaciones telefónicas.

NOTAS:

La provisión de uniformes y/o ropa de trabajo, será obligatoria sólo en los casos en que el empleador requiriera de su utilización. En los Reglamentos Internos se recomienda incorporar las pautas que pudieran relacionarse con la utilización de estas prendas, su estado y conservación, etc.

En orden con los requerimientos expresados en pronunciamientos judiciales, se aclara que en caso de otorgar la empresa el uso de una cuenta de correo electrónico, la misma no adquiere el carácter de "correo personal", sino que constituye una herramienta de trabajo para dinamizar las comunicaciones que requiriera el desempeño de las responsabilidades laborales. Con dicho alcance, y en el marco de las normas y restricciones que se individualizan, procurando el respeto de pautas básicas con que se debe inspirar el desarrollo de toda comunidad laboral, y la preservación de los medios y recursos de la Empresa; expresamente se anticipa y se hace reserva de la facultad de auditar contenidos de correos y archivos digitales, con el fin de evitar violaciones y/o innecesarias penalizaciones

o sobrecargas en los sistemas (su almacenamiento y/ velocidad, etc.). Asimismo se indica el derecho de grabar las conversaciones telefónicas, para evaluar la calidad de atención al cliente, y en tanto las mismas, en muchos casos sirven de constancia para el registro o verificación de reservas, cotizaciones, etc.

Se recomienda incluir este tipo de situaciones, con las particularidades que en cada caso/posición/función fueran pertinentes, tanto en los relamentos internos del Establecimiento, como en el Contrato Individual de Trabajo.

Como pauta de referencia, a continuación, consignamos un texto alternativo o referencial de cláusula a ser considerada para casos específicos de posiciones con acceso a uso de equipos informáticos, acceso a internet, cuenta de correo electrónico de dominio de titularidad del empleador, etc.:

XXXX: USO DE ELEMENTOS DE TRABAJO

LA EMPRESA, le entregará o pondrá a su disposición la totalidad de los elementos de trabajo e insumos que pudieran ser necesarios para el desempeño de sus responsabilidades, los que deberá emplear de acuerdo a su finalidad e instrucciones evitando daños y/o pérdidas innecesarias.

En ese sentido, usted tendrá asignada una computadora XXXXX compuesta por XXXXX, conectada en red con el sistema integral de la Compañía, contando con un nombre de usuario y clave personal; encontrándose bajo su responsabilidad un uso adecuado a su finalidad, su cuidado y conservación, debiendo informar a la brevedad cualquier daño y/o falla que pudiera producirse.

Asimismo, le será asignada una cuenta de mensajería electrónica que se identificará con sus iniciales y el dominio de propiedad de la Empresa (XXX@XXX.com.ar), que deberá administrar mediante clave que usted designará y de acuerdo a las siguientes condiciones: - esta cuenta no podrá ser considerada casilla de correo personal y/o de su titularidad a ningún efecto; - se tratará de una herramienta comunicacional, de propiedad del Empleador, destinada a dinamizar y optimizar las necesidades de envíos de mensajes, instrucciones, transferencias de información, documentación, etc. relacionada con el desempeño de las funciones a su cargo; - se encontrará prohibido el uso de esta cuenta para fines personales, como así para la remisión y/o recepción interna y/o externa de archivos “pesados” considerándose como tales a archivos de audio, imagen y video bajo cualquiera de los formatos existentes, que no tuvieran relación o justificación con sus tareas, ya que producen demoras en las pc personales y en las redes informáticas, y consumen espacios de almacenamiento (servers), provocando obstrucciones, mayores costos y requerimientos operativos; - no podrá utilizarse esta cuenta de mensajería electrónica para participar, divulgar y/o reenviar mensajes bajo modalidad de “cadenas” cualquiera sea su contenido y/o finalidad; - no podrán enviar y/o reenviarse mensajes cuyos contenidos no estuvieran relacionados con sus funciones, que pudieran ser relacionados con mensajes políticos, raciales, religiosos y/o de genero, como así tampoco, que pudieran resultar reñidos con la moral bajo cualquier aspecto (erotismo, sexo, pornografía, insultos, vocabulario soez, etc.). Debe saber que cada mensaje electrónico que emitiera desde la casilla que se le asigna, identificará a esta Empresa a través de su “dominio”, por lo que de violar estas pautas no sólo se produciría un hecho de indisciplina, sino que podrá además afectar la imagen de la misma provocando daños y/o consecuencias.

La PC asignada tendrá acceso a INTERNET, con el objeto de facilitarle la búsqueda de información o antecedentes que sus responsabilidades y funciones pudieran requerir. Se advierte que el uso para fines personales se encuentra restringido y/o limitado y prohibido el ingreso a páginas de CHAT o REDES SOCIALES, o de contenidos de índole sexual, pornográfico, escatológico, racial, político o cualquier otro reñido con la moral y buenas costumbres. Expresamente se prohíbe emplear estos medios para cualquier actividad ilícita y/o que pudiera resultar violatoria de propiedad intelectual o generar daños a terceros. En particular se prohíbe la realización de “bajadas” de programas o información de fuentes que requirieran autorizaciones o licencias no otorgadas al Empleador, como software, música, mp3, video, mp4, fotos, imágenes; etc.; resultando en su caso personal y exclusivamente responsable de las acciones que los titulares de dichos derechos pudieran realizar. Tampoco podrá realizar copias para uso personal del software con que la Empresa trabajare en red o dotare a su PC.

Usted será responsable de la totalidad de los registros y/o acciones que se realizaran desde su pc y/o cuenta de mensajería electrónica y/o usuario y clave otorgados para su uso exclusivo; debiendo emplear y cuidar los mismos en un todo de acuerdo a las pautas previstas en el presente, y en particular en los procedimientos emergentes de las normas certificadas de calidad aplicables a cada una de las funciones que se encontraran a su cargo.

El Empleador se reserva la facultad de auditar a modo de muestreo, sea manual y/o mecánicamente en uso y/o contenidos de estos medios y herramientas informáticas, con el fin de velar por el cuidado y uso racional de estos recursos.

CASO DE USO DE TELEFONOS:

El Empleador podrá grabar las conversaciones telefónicas que Ud. mantuviera con clientes y terceros en el desarrollo de las responsabilidades laborales a su cargo, en tanto la recepción de pedidos, realización de reservas, etc., requieren del más alto grado de atención, registro y calidad de servicio; pudiendo ser utilizada como soporte en casos de quejas, reclamos o diferencias, etc. Esta advertencia cumple el requisito que contempla el Punto 16.4 in fine del CCT 389/04, sin que lo expuesto pudiera ser en consecuencia considerado invasivo de la intimidad o violatorio de norma alguna a ningún efecto.

DECIMO SEPTIMO: UTILIZACION DE VEHÍCULOS

El personal que en razón de las tareas asignadas utilizara un vehículo de la Empresa, ya sea habitual o circunstancialmente deberá observar las normas que a título enunciativo y no taxativo se detallan a continuación:

- a)** El vehículo estará a su cargo durante el tiempo que dure su utilización.
- b)** El conductor y sus acompañantes deberán observar una conducta respetuosa y ética brindando la mejor imagen en la vía pública.
- c)** No permitirá la conducción del mismo a terceros o personal no autorizado, como tampoco deberá trasladar con el mismo a personas no autorizadas por la empresa.
- d)** Observar en todo momento las normas viales y de tránsito en vigencia, adoptando prácticas de manejo seguras para evitar accidentes, incidentes y multas de tránsito, las que

en su caso se encontrarán a su exclusivo cargo, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder.

e) Al inicio de las tareas y antes de iniciar la actividad diaria deberá asegurarse que el vehículo se encuentra en condiciones seguras para circular y a la finalización, deberá reportar las novedades que se hubieran producido en el vehículo.

f) Colocar ó desplegar todo accesorio destinado a la protección de la carga y/ó para fines publicitarios.

g) Reportar inmediatamente a la supervisión, cualquier accidente de tránsito y/ó daños y/ó robos/hurtos que se produzcan, como así también la realización de la correspondiente denuncia policial.

h) Se prohíbe en forma expresa transportar en el vehículo cualquier carga, producto, elemento o sustancia extraña a las tareas asignadas, como asimismo la posesión, transporte o consumo de bebidas alcohólicas, sustancias tóxicas, medicamentos sin debida prescripción médica, etc..

i) El personal que deba conducir vehículos del empleador deberá contar con licencia habilitante y haber superado los exámenes de aptitud que establezcan las empresas y la legislación vigente; encontrándose a su exclusivo cargo el mantenimiento de las condiciones habilitantes que posibiliten el efectivo desempeño de las tareas asignadas. En caso de suspensión y/o pérdida de la licencia habilitante serán de aplicación las prescripciones contenidas en el artículo 254, segundo párrafo de la L.C.T..

NOTAS:

Se busca en este Artículo crear especial conciencia sobre la responsabilidad que requiere la utilización de un vehículo de la empresa en la vía pública, no solo por la posible ocurrencia de accidentes y daños o irregularidades como multas de tránsito, sino por la afectación de la imagen de la empresa o bien hasta su eventual implicación en caso de que con el vehículo se realizara un ilícito u otras situaciones irregulares. Es importante incluir en el Reglamento Interno del establecimiento, el desarrollo de las normas y responsabilidades que apican a los empleados/posiciones a los que se pudiera asignar la conducción de vehículos de la Empresa.

Con relación a la situación de las multas de tránsito, razonablemente deberá diferenciarse aquella injustificada y solo fruto de la imprudencia o negligencia del empleado conductor, como por ejemplo el cruce de un semáforo en rojo, la conducción en exceso de velocidad, etc., y que claramente resultarían a cargo del mismo; de aquellas que fueran inexorables en función de la tarea al mismo encomendada por el propio empleador, como por ejemplo el tránsito por zonas u horarios restringidos para la carga y descarga, etc.; y que no podrían ser razonablemente atribuidas a otra causa que no fuera el propio desempeño de las responsabilidades puestas a su cargo.

En el caso en que un empleado contratado en virtud de poseer una licencia habilitante como conductor o chofer profesional, y que con posterioridad perdiera la misma tornándose inhábil a los fines de continuar con sus tareas habituales, podría ser desvinculado con causa, si dicha pérdida pudiera ser atribuida a su responsabilidad o negligencia.

Se recomienda en estos casos, dejar constancia en el propio contrato de trabajo, de esta condición, a través de la expresa mención de esta circunstancia, por ejemplo, en los textos sugeridos a modo de referencia a lo largo del presente, como Cláusula SEGUNDA, de un contenido del siguiente tenor referencial:

SEGUNDA: *CONDICIONES DE SERVICIO. EL EMPLEADO es contratado para desempeñarse en la categoría de ... prevista en el C.C.T. 389/04, comprometiéndose a realizar las tareas de esta función, sin perjuicio de las adecuaciones que impongan los criterios y metodologías de trabajo que implemente LA EMPRESA de acuerdo con los principios de movilidad funcional y geográfica, polivalencia, multiprofesionalidad y multiplicidad de tareas. Asimismo, se deja constancia de que requiriendo las tareas propias de la función, de la conducción de vehículos, se ha tenido particularmente en cuenta a los fines de la presente contratación, que EL EMPLEADO posee licencia habilitante como chofer; cuyo mantenimiento será considerado requisito indispensable para el normal desarrollo de las responsabilidades que serán puestas a su cargo, todo ello en los términos y con los alcances establecidos en el Artículo 17.- inc i) del C.C.T. 389/04, en el caso de la suspensión o pérdida sobreviniente; y Art. 254, 2do párrafo de la LCT.*

Asimismo, en estos casos puede resultar recomendable incorporar en la contratación los siguientes contenidos citados a modo de referencia:

XXXXX: *PAUTAS APLICABLES A LA FUNCION.*

En ningún caso, la asignación transitoria de uso de un vehículo podrá ser considerada como un beneficio de ninguna naturaleza, encontrándose LA EMPRESA facultada en todo momento a solicitar el inmediato regreso del vehículo a su sede o reintegro; sin que dicha circunstancia pudiera en ningún caso generar reclamos de tipo alguno de parte del empleado, ni considerarse que produce menoscabo alguno en sus derechos particulares.

El EMPLEADO deberá registrar en LA EMPRESA el lugar y horario de finalización y/o inicio de actividades a efectos de establecer, en caso de incidentes o infortunios, el carácter de dicho evento y las responsabilidades o intervenciones que a partir del mismo pudieran corresponder (A.R.T., etc.). En este caso, queda el Empleado expresamente advertido que, en caso de desviar y/o interrumpir el recorrido más directo o habitual entre los lugares que debiera trasladarse en ejercicio de las responsabilidades asignadas, el eventual accidente que pudiera ocurrir en ningún modo podría ser considerado in itinere de ni otra naturaleza susceptible de responsabilizar a LA EMPRESA con alcance alguno; sin perjuicio de los derechos que a la misma pudieran corresponder de ser resarcida en virtud de posibles daños a la unidad o terceros.

En todo momento en que se encontrara en la conducción de un vehículo asignado por LA EMPRESA, deberá observar las normas que a título enunciativo y no taxativo se expresan seguidamente, conforme alcances establecidos en el Art. DECIMO SEPTIMO del CCT 389/04:

- El vehículo estará a su cargo y bajo su responsabilidad durante el tiempo que dure su utilización.

- El empleado en la conducción, deberá observar una conducta respetuosa y ética, brindando la mejor imagen en la vía pública.

- No podrá permitir la conducción del vehículo a terceros o personal no autorizado en forma expresa, como tampoco deberá trasladar ni autorizar el ingreso al mismo de personas no autorizadas por LA EMPRESA.

- Deberá observar en todo momento las normas viales y de tránsito en vigencia, adoptando prácticas de manejo seguras para evitar accidentes, incidentes y multas de tránsito, las que en su caso se encontrarán a su exclusivo cargo, sin perjuicio de la consideración que las mismas determinen desde el plano disciplinario.

- Al inicio de la actividad diaria deberá asegurarse que el vehículo se encuentra en condiciones seguras para circular y a la finalización, deberá reportar las novedades que pudieran haberse producido en el mismo.

- Deberá reportar inmediatamente, cualquier accidente de tránsito y/o daños y/o robos/hurtos que pudieran producirse, como así también realizar la correspondiente denuncia policial en el momento que a tal fin le sea indicado.

- Queda prohibido en forma expresa transportar en el vehículo cualquier carga, producto, elemento o sustancia extraña a las tareas asignadas, como asimismo la posesión, transporte o consumo de bebidas alcohólicas, sustancias tóxicas, medicamentos sin debida prescripción médica, etc..

La violación o inobservancia de estas normas, generará una incidencia susceptible de penalización en el plano disciplinario, pudiéndose alcanzar, de acuerdo a las características del caso, el despido con causa del Empleado.

DECIMO OCTAVO: COMPROMISO DE CONFIDENCIALIDAD

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

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

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

Ambas partes reconocen que la información detallada, constituye información confidencial en los términos establecidos en el art.1° de la Ley 24.766.

En virtud de lo expuesto, los empleadores podrán requerir a los trabajadores la suscripción de un compromiso individual de confidencialidad de la información constituyendo la expresa prevención de confidencialidad requerida por el art.3° de la ley 24.766, a sus efectos, y comprometerse a:

- 1.- A mantener dicha información en forma confidencial, sin revelarla a terceros a ningún efecto, ya sean estas empresas o particulares.
- 2.- A no revelar la información a otros dependientes o empleados de la empresa, salvo que la misma sea solicitada institucionalmente por la misma a través de funcionarios con mandato suficiente.
- 3.- A no publicar o revelar de cualquier forma información relacionada con la propiedad de la empresa.
- 4.- A no manipular en propio beneficio o de terceros la información mencionada.
- 5.- A reconocer que el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones identificadas y comprendidas en su deber de confidencialidad lo harán plenamente responsables ante la empresa y/o sus clientes, quienes podrán ejercer acciones legales en caso de configurarse los actos tipificados en los artículos 11 y 12 de la Ley 24.766.

NOTAS:

Aunque la L.C.T. efectúa algunas referencias a la obligación de guardar secreto o reserva de la información que obtenga en su desempeño (art. 85 L.C.T. bajo el título de “Deber de fidelidad”) se ha extendido en este Convenio las obligaciones de confiabilidad o reserva, a tal punto que su violación habilita a las acciones legales que establece la Ley 24.766 (art. 11 y 12).-

En ese sentido, con independencia del contenido del presente Artículo Convencional, se sugiere incorporar en los contratos de trabajo individuales, o bien en los manuales de políticas y procedimientos o de ética que en cada empresa se utilizaren, expresa mención del compromiso de confidencialidad que cada caso requiriera, con las adecuaciones que las características de la Empresa o posición pudieran recomendar.

Seguidamente se incorpora un texto a ser considerado a modo de referencia, para incorporación en los contratos de trabajo individuales.

XXXX.- *EL EMPLEADO deberá guardar estricta confidencialidad y reserva en relación a toda la información a la que acceda vinculada a la modalidad de organización, esquemas de servicios, recetas, procedimientos productivos y/o comerciales, costos, precios, clientes, proveedores, etc., considerándose la misma de carácter reservado, estratégico o confidencial; con independencia del soporte en la que ésta se hubiere generado, absteniéndose de divulgarla en forma directa o indirecta, adquiriendo este compromiso vital preponderancia para el apropiado desenvolvimiento de la relación contractual que se inicia, cumpliendo de este modo con las pautas estipuladas en los artículos 85, 88 y ccs. de la Ley de Contrato de Trabajo y Ley*

24.766. Asimismo se compromete a observar y cumplir las reglamentaciones internas que rigen dentro del establecimiento que declara conocer y aceptar, y las futuras normas internas que pudieran dictarse por razones operativas y de los deberes de diligencia y colaboración, fidelidad y ayudas extraordinarias normadas en los Arts. 84, 85 y 89 de la L.C.T., siendo también responsable por los daños que causare a los intereses de LA EMPLEADORA por dolo o culpa grave en el ejercicio de su función (Art. 87 L.C.T.), debiendo asimismo cumplir con el deber de no-concurrencia estipulado en el Art. 88 de la L.C.T.; todo ello en el marco de los principios compartidos identificados en el Art. TERCERO y condiciones específicas previstas en el Art. DECIMO OCTAVO del CCT 389/04, las que se consideran reproducidas en el presente.”

DECIMO NOVENO: COMISION DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

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

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

Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Situación de la actividad, su inserción en el Mercosur y competencia del exterior.
- b) Creación de nuevas fuentes de trabajo, análisis de circunstancias que motivaran aumento en la desocupación.
- c) Los posibles momentos de la recesión en la actividad empresarial.
- d) Programas de capacitación al personal, propios de la actividad, de productividad, calidad, eficiencia, eficacia, prevención de accidentes, cuidado del medio ambiente y reducción de costos.
- e) Cuando circunstancias económicas o de otra naturaleza, tales como innovaciones tecnológicas, cambios en los sistemas operativos o comerciales, etc., puedan afectar el accionar de la actividad o su posibilidad de competir o de alguna manera puedan dificultar y/o limitar y/o comprometer el normal desarrollo del objeto de la explotación de las empresas empleadoras comprendidas y/o la continuidad de su operación, podrá convocarse a la constitución de la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación, Actualización, Aplicación y Conciliación a los efectos de modificar las condiciones existentes y/o incorporar nuevas pautas y cláusulas convencionales que pudieran resultar necesarias para realizar las acciones requeridas por la situación del negocio y la preservación de la fuente de trabajo.

De todas las reuniones se levantará un acta.

VIGESIMO: COMISIÓN PARITARIA NACIONAL DE INTERPRETACIÓN, ACTUALIZACIÓN, APLICACIÓN Y CONCILIACIÓN

En función de la prioridad que ambas partes asignan al mantenimiento de la mejor armonía de las relaciones laborales en los lugares de trabajo comprendidos en este Convenio, y

compartiendo la filosofía de propender a la autocomposición de las diferencias y conflictos a través del diálogo y tratamiento directo, con los alcances previstos en el artículo 14 de la ley 14.250, se crea un organismo permanente para el tratamiento y solución de conflictos colectivos e interpretación de normas convencionales, que se denomina COMISIÓN PARITARIA NACIONAL DE INTERPRETACIÓN –APLICACIÓN Y CONCILIACIÓN-, que estará constituida por cinco (5) representantes del Sector Empresario F.E.G.H.R.A. y cinco (5) representantes del sector Sindical U.T.H.G.R.A., todos ellos ad honorem, encontrándose a cargo de cada una de las partes los honorarios que pudiera devengar la participación de asesores propuestos por las mismas.

Esta Comisión fijará las condiciones y reglas para su funcionamiento y el proceso de substanciación.

Las decisiones de la misma deberán ser adoptadas en todos los casos por unanimidad, en un tiempo prudencial y por escrito.

Esta Comisión, establecida de acuerdo a las disposiciones del Artículo 14 de la Ley 14.250 y sin perjuicio de las funciones establecidas en los Artículos 15 y 16 de la ley mencionada, tendrá como atribución interpretar, con alcance general, el presente convenio, a pedido de cualquier de las partes signatarias, como así también actualizar sus contenidos en virtud de lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo SEGUNDO del presente.

En su labor de interpretación la Comisión deberá guiarse, esencialmente, por las finalidades compartidas en el contenido de esta convención y por los principios generales del derecho del trabajo. La decisión adoptada en materia de interpretación de este acuerdo por la Comisión serán obligatorias para las partes, con la naturaleza y alcance de las normas convencionales.

Asimismo, podrá intervenir en los diferendos que puedan suscitarse entre las partes con motivo de la presente convención, procurando componerlos adecuadamente teniendo en cuenta los fines compartidos expresados en este plexo normativo; debiendo las partes recurrir frente a la misma en forma previa a la adopción de medidas que pudieran afectar la normal prestación de los servicios.

Las convocatorias podrán ser solicitadas a la Comisión por cualquiera de las partes interesadas, debiendo constituirse a tal efecto dentro de las 48 horas.

Una vez reunida, podrá abrir un periodo de análisis y negociación de hasta 10 días hábiles, debiendo dictaminar a la finalización del mismo. Los plazos indicados deben computarse en días hábiles y serán susceptibles de prórroga exclusivamente en caso de acuerdo expreso entre las partes.

Mientras se sustancia este procedimiento las partes se deberán abstener de adoptar medidas de acción directa o de cualquier otro tipo que pudieran llegar a afectar la normal prestación de las actividades. Asimismo durante dicho lapso, quedarán en suspenso las medidas de carácter colectivo que fueran adoptadas con anterioridad por las partes; bajo apercibimiento de constituir una clara violación convencional susceptible de generar la pertinente denuncia a la Autoridad Administrativa Laboral solicitándose la inmediata declaración de ilegalidad de la misma a todos sus efectos.

VIGÉSIMO PRIMERO: RELACIONES GREMIALES

21.1.- REPRESENTACIÓN GREMIAL.

Con sujeción a la totalidad de las disposiciones legales vigentes la representación empresarial reconoce a la Unión Trabajadores del Turismo Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) como único representante de los trabajadores de la actividad a desempeñarse en sus establecimientos.

En tal sentido, el ejercicio de la representación de los trabajadores se realizará conforme las precisas pautas, competencias y modalidades establecidas en la Ley 23.551 y su reglamentación (Decreto 467/88).

La representación gremial de la UTHGRA en cada establecimiento, se postulará, designará y ejercerá de acuerdo a las prescripciones de los artículos 40, 41, 42 43, 44 y 45 de la ley 23.551.

En cada caso, la UTHGRA deberá comunicar al empleador correspondiente con una anticipación no inferior a los diez (10) días, la fecha de la elección, los postulantes a ser electos, y la cantidad y tipo de los cargos a cubrir, debiendo estos últimos ajustarse cuantitativamente a lo dispuesto en el artículo 45 de la ley 23.551; con excepción de los establecimientos de la actividad en los que se desempeñaren hasta 40 trabajadores, en los que podrá elegirse y designarse la cantidad fija de un (1) representante gremial, con independencia de la cantidad de turnos y/o sectores que pudiera tener.

NOTAS:

En relación a este tema, es importante repasar sintéticamente algunos contenidos de la Ley De Asociaciones Sindicales N° 23.551.

Inicialmente se destaca, que para postularse a una elección en el carácter de delegado de personal, un empleado debe contar como mínimo con una antigüedad de un año en el empleo, y en la afiliación a la Entidad Sindical. Este requisito/limitación no aplica en caso de nuevas aperturas.

Producida la postulación, el empleador debe estar a lo dispuesto en el Título XII de la ley 23.551, "De la tutela sindical", en su Artículo 50, donde contempla la situación de los "postulantes" para un cargo de representación sindical, estableciendo para los mismos, que: "A partir de su postulación ..., el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de seis (6) meses. ..."

Para que sea oficializada esta condición de "postulante", el sindicato deberá comunicar al empleador la nómina de postulantes, la fecha de la elección y la cantidad/tipo de los cargos a cubrir, con una anticipación no inferior a los diez (10) días; de acuerdo a lo establecido en este punto 21.1 del CCT. El postulante o candidato, también debe comunicar dicha condición al empleador.

De misma forma, la Entidad Sindical debería comunicar el resultado de la elección y la identidad de los postulantes electos.

En caso de ser electo, el delegado conservará esta tutela, mientras dure su mandato (24 meses), con más un año de vigencia posterior a la finalización del mismo.

La tutela del “postulante” no electo, en cambio, cesa a los seis (6) meses de la postulación, o bien en el caso que dicha condición no fuera “oficializada” según el procedimiento electoral aplicable en la Entidad Sindical, desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización.

EL Art. 52 de la L.A.S. sobre el particular agrega, que los trabajadores amparados por estas garantías no podrán ser despedidos ni suspendidos, si no mediare resolución judicial previa que los excluya de la garantía confirme el procedimiento que establece el art 47 de la ley. Se trata en el caso de la necesidad de inicio previo de una acción sumarísima de “desafuero”, para reclamar la exclusión de la tutela en casos en que la medida a adoptarse, por ejemplo, obedeciera a causas disciplinarias u otras ajenas al ejercicio del derecho de libertad sindical, o las funciones y responsabilidades inherentes a los delegados sindicales.

Es importante destacar, que, en caso de despido en el término de la tutela, o de la aplicación de suspensiones o modificaciones de las condiciones de trabajo, el empleado podría optar por reclamar la reinstalación judicialmente mediante la misma vía sumarísima, asegurando la inmediatez mediante la solicitud de una medida cautelar; o bien considerarse en situación de despido indirecto, y reclamar los salarios del saldo del lapso de tutela, con más un año de remuneraciones. (Art.52, 5to párrafo, ley 23.551).

Finalmente, debe adicionarse en el análisis, la particular y preocupante situación que a su vez genera la irresponsable aplicación de la ley “antidiscriminación” que en muchos Tribunales del Trabajo se observa; facilitando reinstalaciones en casos de delegados, postulantes e incluso referentes sindicales informales o vocacionales, que no tienen formalmente tutela en los términos de la ley 23.551.

Se refiere a la ley 23.592, que ha sido fuente de reclamos por discriminación invocándose las fuentes más diversas, y en que en lo específico sindical, ha sido la herramienta para lograr reinstalaciones de personal no formalmente delegado ni postulante.

21.2.- PERMISOS GREMIALES.

El representante gremial que debiera ausentarse de su lugar de trabajo durante el transcurso de la jornada laboral, para realizar actividades inherentes a su función gremial, deberá comunicar a su superior inmediato con anterioridad, quien extenderá por escrito la autorización correspondiente, fijando el horario de salida y el lugar de destino. A tal fin se reconoce un crédito de hasta un máximo de 16 horas mensuales las cuales podrán ser acumulables en forma trimestral.

Asimismo, en las oportunidades en que se llevaran a cabo Congresos por parte de la UTHGRA, los Congresales podrán solicitar licencias por el lapso de duración de dichos eventos, debiendo acompañar las constancias respectivas que acrediten su participación y efectiva concurrencia.

NOTAS:

Los delegados de personal deben desempeñar sus tareas laborales en forma normal. Sin embargo el desempeño de determinadas funciones gremiales puede requerir de la ocupación de horas de trabajo. En esos casos, los pedidos deberán ser formalmente comunicados y solicitados al empleador, el que deberá aprobar por escrito la solicitud, indicando fecha y horarios en los que se autoriza la desafectación de tareas.

Este requisito será de carácter obligatorio, para que resulte procedente el pago de haberes por parte del empleador, en los términos del presente punto convencional, y del Art. 44 inc. c) de la ley 23.551.

Este “crédito” de horas mensuales deberá ser utilizado en forma razonable y proporcionada, y no en beneficio personal del delegado, sino para el desempeño real de funciones gremiales. No se encuentra estipulada una cantidad determinada de horas mensuales/anuales que configuran al mismo.

21.3.- CARTELERA SINDICAL.

En todos los establecimientos deberá colocarse en lugar visible para el personal pero no accesible al público o clientes, una cartelera para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a ésta la comunicación y difusión de las informaciones y servicios de la entidad sindical.

Queda expresamente imposibilitada la utilización de estas carteleras para la inclusión de temas ajenos a la actividad gremial, en especial propaganda política, etc..

La concurrencia a este espacio de difusión deberá ser ordenada, evitándose aglomeraciones que pudieran entorpecer el normal desarrollo de las actividades del establecimiento.

VIGÉSIMO SEGUNDO: DISPOSICIONES GENERALES

22.1.- DOMICILIO DEL TRABAJADOR: El trabajador deberá informar al empleador su domicilio real de residencia al momento del inicio de la relación laboral, identificando aquellos datos complementarios que pudieran ser necesarios para el acceso al mismo si las condiciones del lugar o región lo requirieran. Asimismo deberá denunciar e informar al empleador todo cambio y/o modificación de su domicilio particular por escrito conservando en el acto copia de la comunicación con constancia de recepción de parte del sector autorizado a tal fin por la empresa.

Se considerarán a todos los efectos válidas las notificaciones que el empleador dirigiera al último domicilio informado bajo la modalidad indicada, aún cuando estas no fueran efectivamente diligenciadas por el correo en virtud de no encontrarse el requerido, manifestarse que se ha mudado, ausencia de habitantes o falta de recepción por cualquier causa.

El trabajador que se domiciliare fuera del radio de distribución de servicios de correos, convendrá con el empleador al inicio de la relación laboral o al momento en que comunicara

su cambio de domicilio, la forma de recibir las comunicaciones postales o telegráficas. En caso de no poder fijar un lugar de residencia dentro del radio de distribución de servicios de correo, el empleado deberá comunicar al empleador un domicilio especial dentro del radio de distribución postal, donde se considerarán válidas las notificaciones que al mismo debieran ser dirigidas.

NOTAS:

Es de vital importancia comunicar al empleado los alcances de esta responsabilidad, de forma de que informe de manera clara y adecuada, su dirección particular y las indicaciones complementarias que pudieran ser necesarias para su identificación, llegada y entrega de notificaciones.

Ello debe realizarse al momento del inicio de la relación laboral, incluyendo en el contrato de trabajo la dirección y los alcances de esta obligación/responsabilidad, y en formulario aparte con croquis, etc, ser agregada al legajo personal.

De esta forma, se considerarán válidas todas las comunicaciones que el empleador remitiera a tal domicilio particular –actualizado-, con independencia del resultado adverso que pudiera eventualmente informar el prestador del servicio postal (cerrado reiterado – mudado – etc.).

En las cláusulas incorporadas a modo de referencia en momento de tratar las distintas modalidades de trabajo y/o jornada se incluyó un texto a modo de referencia sobre este particular, el que contiene la siguiente redacción alternativa:

XXXX: DOMICILIOS. *Las partes constituyen domicilio legal y especial en los que figuran en el encabezamiento, donde serán válidas todas las notificaciones necesarias durante la relación contractual. Es obligación del EMPLEADO notificar en forma fehaciente cualquier modificación de los datos consignados en el presente contrato, incluyendo también todo cambio de su domicilio particular, y en caso de incumplirse con ello, se tendrá por válido el que figura en el presente contrato, estando a su cargo la correcta y completa identificación del mismo, consignando calle, numeración, croquis, o datos necesarios en su ausencia, -en su caso piso y departamento- y código postal. Las notificaciones por medio fehaciente que EL EMPLEADOR dirigiera correctamente a el domicilio informado como particular por EL EMPLEADO, serán consideradas válidas con independencia del resultado que pudiera eventualmente informar la prestadora del servicio postal.*

22.2.- ESTADO CIVIL Y CARGAS DE FAMILIA DEL TRABAJADOR: Al momento del inicio de la relación de empleo, el trabajador deberá comunicar por escrito su estado civil y cargas de familia que pudiera tener, entregando asimismo las constancias y/o certificaciones que acrediten las mismas. Asimismo, deberá mantener actualizada dicha información, poniendo en conocimiento del empleador todo cambio que pudiera producirse en su estado civil o de cargas de familia, por escrito y con entrega de las certificaciones correspondientes.

En consecuencia, la falta de notificación y/o actualización de esta información al empleador en los términos y condiciones detalladas, no podrá generar consecuencias de ninguna naturaleza en contra del mismo a partir de las liquidaciones de las asignaciones familiares, reconocimiento de licencias u otros derechos laborales que pudieran generarse a partir del estado civil o existencia de cargas de familia del trabajador.

NOTAS:

Se sugiere incluir en los contratos de trabajo el espacio dedicado a la denuncia de las posibles cargas de familia a sus distintos efectos, y el compromiso de acreditar ante la administración de RRHH, los vínculos y documentación que pudiera resultar pertinente a los distintos efectos.

De esta forma, no podría reclamar al empleador, el pago de asignaciones o compensación de consecuencias por vínculos no informados y/o acreditados. A los efectos que correspondieren, proporcionar asimismo la información relacionada con tramitaciones que debiera realizar a título personal ante el ANSES u otros organismos.

22.3.- CONVENIOS LOCALES, ZONALES O REGIONALES: Cuando las características o peculiaridades de una localidad, zona o región justifiquen la celebración de Convenios Colectivos de Trabajo particulares, deberá integrarse una Comisión Negociadora local, zonal o regional, cuya constitución se comunicará a la Comisión Paritaria Nacional de Interpretación, Aplicación y Conciliación, bajo pena de nulidad de lo actuado.

El convenio que acordaren las partes, previo a su ratificación y solicitud de homologación administrativa, deberá ser sometido a consideración de la Comisión bajo pena de nulidad.

Cuando exista algún diferendo y cualquiera de las partes de la citada Comisión Negociadora Local, Zonal o Regional lo requiera, la Comisión Paritaria Nacional intervendrá en los temas que le sean sometidos a efectos de proporcionar asesoramiento, aconsejar a las partes las soluciones que considerara prudentes.

Las resoluciones de las comisiones paritarias zonales o regionales serán apelables por cualquiera de las partes ante la Comisión Paritaria nacional, la que deberá resolver la cuestión que le fuera planteada por esa vía dentro de los diez días hábiles administrativos. En caso de confirmarse la resolución apelada, elevará los antecedentes para su homologación ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

NOTAS:

El Art. CUARTO establece con claridad, que el CCT 389/04, es la fuente normativa excluyente de las relaciones laborales comprendidas, prevaleciendo y/o sustituyendo acuerdos, actas o costumbres vigentes con anterioridad a su firma; a única excepción de los acuerdos por adicionales vigentes a ese momento a nivel regional, los que sólo podrían ser modificados a través de nuevos acuerdos en el mismo nivel regional, conforme procedimiento previsto en el Punto 23 del presente CCT.

En relación a esta disponibilidad colectiva, se sugiere a aquellas Filiales o Regiones que evaluarán iniciar un proceso de negociación de actas que resultaren originarias de adicionales de aplicación territorial específica y/o que pudieran ser requeridas por seccionales locales de la Entidad Sindical a tal fin; que realicen previamente consulta a la FEHGRA a los efectos de evaluar en conjunto la situación, definir posiciones, objetivos, procesos y coordinar la colaboración y/o participación que pudiera resultar necesaria.

Esta recomendación se recuerda y extiende a toda Filial, Empresa Asociada o grupo de Empresas, que pudieran eventualmente considerar la alternativa de suscribir convenciones colectivas de trabajo a ser articuladas con la presente, en sus posibles rangos o nivel de Empresa, Establecimiento, Región o Rama. El posible efecto de las prevalencias y articulación que la Ley 25.877 contempla, recomienda en todo caso de previa consulta a la FEHGRA a los mismos efectos de evaluar en conjunto la situación, definir posiciones, objetivos, procesos y coordinar la colaboración y/o participación que pudiera resultar necesaria en cada caso.

VIGESIMO TERCERO: BENEFICIOS SOCIALES

23.1.- ASIGNACION POR FALLECIMIENTO: Para todo el personal de la actividad hotelera-gastronómica se establece una asignación por fallecimiento, de carácter obligatorio, por un capital uniforme por persona, actualizable, como mínimo, por la variación del salario de la menor categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuyo monto inicial de vigencia de la presente convención se fija en \$ 5.000.- (pesos cinco mil.-) que cubrirá al titular y a los miembros de su grupo familiar primario.

23.2.- ASIGNACION POR SERVICIO DE SEPELIO: Para todo el personal de la actividad hotelera-gastronómica se establece una asignación de carácter obligatorio de servicio de sepelio en caso de fallecimiento del trabajador y/o integrantes de su grupo familiar primario. Para el supuesto de que dicho/s beneficiario/s haga/n uso del servicio de sepelio cubierto por otra obra social, sindical o servicio de sepelio que lo brinde, se le efectuará reintegro al titular y/o grupo familiar primario de la suma equivalente al costo de dicho servicio, la que no podrá exceder de la cantidad de \$ 1.800.- (pesos un mil ochocientos), ajustable según coeficiente que fije la reglamentación que se dicte; debiendo a tal fin presentarse el comprobante correspondiente.

23.3.- GESTION, FINANCIAMIENTO, ADMINISTRACION Y REGLAMENTACION: La gestión, financiamiento, administración y reglamentación de las asignaciones establecidas en los artículos 23.1.- Y 23.2.- estarán a cargo de la U.T.H.G.R.A. que deberá implementar el sistema adecuado a cada efecto, y comunicará su regulación a la entidad empresaria y a los trabajadores, previo a su puesta en funcionamiento. Para la financiación del sistema de ambas asignaciones, se establece un aporte a cargo del trabajador del uno por ciento (1%) y una contribución a cargo del empleador del uno por ciento (1%), ambos porcentajes calculados sobre el total de las remuneraciones abonadas a los trabajadores hoteleros-gastronómicos.

La U.T.H.G.R.A. queda facultada a contratar seguros que cubran las prestaciones señaladas, fijar las condiciones en que procederá el reintegro cuando la prestación o adelanto de fondos sea realizado por un tercero, fijar los topes y plazos de reintegro y ampliar la cobertura a otros familiares del trabajador hotelero-gastronómico cuando la financiación del sistema lo permita.

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

VIGESIMO CUARTO: FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO

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

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento del propósito enunciado. Por ello, han convenido en instituir una contribución convencional, consistente en la obligación, a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar un dos por ciento mensual (2%) calculado sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones de ley, abonadas al personal hotelero-gastronómico.

De tal contribución empresaria corresponderá el uno por ciento (1%) a U.T.H.G.R.A. y el restante uno por ciento (1%) a F.E.H.G.R.A., debiendo cada institución establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan alcanzar el objetivo pretendido. Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de Obra Social.

La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo, será la siguiente:

El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical U.H.T.G.R.A. y dicho depósito deberá ser realizado hasta el 15 del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.

U.H.T.G.R.A. y F.E.H.G.R.A. procederán a la apertura de una cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina. Casa Matriz (que podrá ser sustituida por otra, en caso de acuerdo de partes, si existiere o surgiere alguna imposibilidad por parte de dicha entidad oficial), que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de los pagos usuales y/o comunes o de los cobros que se originen en la liquidación de morosos por acuerdos judiciales o extrajudiciales.

Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuar libranzas ni U.T.H.G.R.A. ni F.E.H.G.R.A., debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de la Nación Argentina, o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán U.T.H.G.R.A. y F.E.H.G.R.A. en el mismo Banco.

U.T.H.G.R.A., asume la obligación de hacer entrega a F.E.H.G.R.A., en forma mensual, del padrón actualizado de los empresarios obligados al aporte y los aportantes, conteniendo los datos y detalles necesarios para su correcta individualización, como así también un detalle de deudores, de los acuerdos celebrados, gestiones judiciales y extrajudiciales, etc.; en formato digitalizado, soporte magnético o el medio que solicitara F.E.H.G.R.A..

U.T.H.G.R.A., tendrá a su cargo la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose autorizada a reclamar la totalidad de la contribución convencional del dos por ciento (2%), con más actualizaciones e intereses, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con cargo de ingresar los fondos obtenidos en concepto de capital, actualización e intereses, mediante boletas de depósito en la cuenta recaudadora indicada.

Los acuerdos especiales y planes de pago que celebre U.T.H.G.R.A. serán puestos en conocimiento de la F.E.H.G.R.A. dentro de los 30 días de suscriptos.

VIGESIMO QUINTO: RETENCIÓN DE CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES

Los empleadores actuarán como “agentes de retención” de la cuota sindical (dos y medio por ciento 2,5%) porcentaje vigente a la fecha de celebración del presente convenio colectivo.

Los empleadores retendrán también los aportes y/o contribuciones que los trabajadores beneficiarios de esta convención colectiva de trabajo deban pagar a la U.T.H.G.R.A., sobre el total de las remuneraciones percibidas por cualquier concepto y según las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.

NOTAS:

La retención de cuota sindical deberá realizarse exclusivamente respecto del personal que hubiera comunicado su condición de afiliado a la U.T.H.G.R.A. y autorizado en forma expresa a su práctica y depósito a la orden del sindicato.

VIGESIMO SEXTO: APORTES Y CONTRIBUCIONES

Todos los aportes y contribuciones al sistema previsional, seguridad social, obras sociales, etc. se efectuarán sobre los montos sujetos a aportes y contribuciones de ley efectivamente abonados al trabajador, aunque correspondan a Jornadas reducidas, trabajos discontinuos, personal efectivo, eventual extra o temporario.

CAPITULO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE LA ACTIVIDAD HOTELERA - GASTRONOMICA

VIGESIMO SEPTIMO: REPRESENTATIVIDAD

De conformidad a lo establecido en el artículo 101 de la ley 24.467 las partes signatarias del presente reconocen que dentro de la entidad empleadora, se encuentra debidamente representada la pequeña empresa, para la cual se reglamenta el correspondiente capítulo.

VIGESIMO OCTAVO: PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA -PYME- PAUTAS:

1. Las disposiciones del presente C.C.T. son aplicables a las Pequeñas y Medianas Empresas (en adelante, PYMES), conforme lo que se establece en éste artículo, en la Ley 24.467 y en las disposiciones legales que rigen en la actualidad al respecto.
2. De acuerdo con lo establecido en el artículo 83 de la ley 24.467, sus Decretos y normas reglamentarias y a la Resolución N° 1125 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, las Empresas comprendidas en las disposiciones del presente Convenio que ocupen hasta 80 personas en relación de dependencia y cuya facturación anual no exceda el monto que estableciera la normativa de aplicación vigente, serán consideradas PYMES, y encuadradas dentro de las disposiciones del Título III de la referida normativa. A éstos efectos, no serán considerados para el cómputo de éste número de trabajadores aquellos que lo fueran de temporada, ni quienes de desempeñaren en programas de pasantías. Sin perjuicio de ello, se deja aclarado que la determinación del límite de dotación de referencia y el monto de facturación dependen exclusivamente de disposiciones ajenas a la voluntad de las partes y aplicables "ipso iure" por ser de orden público. Por lo tanto, la estimación arriba referida se entiende hasta tanto no sea modificada por Resolución de la autoridad competente, a la cual deberá regirse el presente artículo de definición de PYMES.

VIGESIMO NOVENO: PERÍODO DE PRUEBA

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

Serán de aplicación en el lapso de periodo de prueba la totalidad de las cláusulas normativas y obligacionales del presente C.C.T.-

NOTAS:

Las prescripciones de la Ley 25.877 identificada como de Reforma Laboral por el actual Gobierno Nacional, eliminó la posibilidad de contemplar una extensión diferencial del período

de prueba en las nuevas contrataciones que realizaran las empresas PyMEs. Por esa razón el plazo del periodo de prueba se considerará en todos los casos en una extensión máxima de tres meses, rigiendo asimismo la obligación de otorgamiento y/o compensación de su preaviso.

TRIGESIMO: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

El sueldo anual complementario podrá abonarse hasta en tres (3) períodos o épocas del año calendario sin que la modalidad de pago de un año implique precedente para otros subsiguientes. Cada período se comprenderá por un cuatrimestre y el sistema adoptado deberá ser anunciado por el empleador dentro del primer trimestre de cada año. Si vencido este término la empresa no hubiere efectuado la comunicación fehaciente a su personal, se entenderá que ha desistido de aceptar la presente modalidad, debiendo cumplimentar su obligación conforme lo establece la Ley de Contrato de Trabajo.

NOTAS:

En ejercicio de la disponibilidad colectiva que contempla el Art. 91 de la Ley 24.467, las partes han establecido que las empresas encuadradas dentro de la condición de PyMEs podrán optar por abonar el Sueldo Anual Complementario en tres pagos prorrateados en el año, de forma que su frecuencia de liquidación podría ser cuatrimestral.

A tal fin, las empresas que optaran por esta alternativa en un determinado año calendario, deberán comunicar dicha circunstancia a su personal dentro del primer trimestre del mismo. En ese caso quedaría automáticamente habilitada al efecto, sin que esta opción condicionara la modalidad o frecuencia de pago para el próximo año, oportunidad en la que podrá nuevamente ejercer esta opción o retornar al régimen tradicional de pago semestral.

TRIGESIMO PRIMERO: LICENCIA ANUAL ORDINARIA

Dadas las especiales características de la actividad y en beneficio mutuo de las partes aquí representadas, el empleador podrá otorgar el período de vacaciones anuales durante cualquier época del año calendario, con una notificación previa de al menos veinte (20) días.

Cualquiera sea el periodo de vacaciones que le corresponda al trabajador, las mismas podrán fraccionarse con acuerdo del empleado, en períodos que no sean inferiores a 6 (seis) días laborales corridos. En caso de fraccionamiento, la notificación a la que se refiere el párrafo anterior deberá ser cursada a la iniciación del primer período para todos los períodos en que se fraccione, o en el inicio de cada período, conforme las pautas aquí establecidas.

NOTAS:

En ejercicio de la disponibilidad colectiva que contempla el Art. 90 de la Ley 24.467; las partes han establecido que las PyMEs podrán otorgar la licencia anual ordinaria en cualquier momento del año calendario, debiendo a tal fin notificar al personal el periodo de goce con una

anticipación no inferior a 20 días. Asimismo podrán fraccionarse los beneficios en periodos de una extensión mínima de 6 días corridos. Se sugiere incorporar esta información al momento de la contratación de personal, en su legajo y de existir, reglamentación interna, de forma de asegurar el adecuado conocimiento del alcance de estas condiciones específicas vinculadas con los plazos de comunicación y posibilidad de fraccionamiento de la licencia anual ordinaria.

TRIGESIMO SEGUNDO: CAPACITACIÓN

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

NOTAS:

Se sugiere incluir en el legajo personal de los trabajadores que se desempeñaren en PyMES, todas las constancias relacionadas con actividades formativas y/o de capacitación, en cualquier rama o especialización y/o de cualquier extensión.

TRIGESIMO TERCERO: PREAVISO

Las partes, en virtud de las especiales características de la actividad y conforme la disponibilidad colectiva que les reconoce el artículo 95 de la ley 24.467, las partes acuerdan modificar el régimen de preaviso de la extinción del contrato de trabajo en los siguientes términos:

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

NOTAS:

Regirá para las PyMEs un preaviso singular, de una extensión uniforme de 30 días, conforme condiciones detalladas en el artículo convencional.

A estos efectos y a los fines de clarificar desde el inicio la vigencia de estos contenidos específicos en el inicio de cada nueva relación de empleo, sugerimos incluir en los contratos de trabajo a instrumentarse, una cláusula del siguiente contenido referencial:

*“XXXX: LA EMPRESA a sus efectos, informa que se encuentra tipificada como **PyME** en los términos de la Ley 24.467, en virtud de su dotación y facturación; y por tanto legitima la específica vigencia de la totalidad de las prescripciones legales específicas que se encontraren*

*actualmente vigentes o en el futuro pudieran entrar en vigencia, como así también la aplicación de los contenidos convencionales previstos en el **CAPITULO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA DE LA ACTIVIDAD HOTELERA – GASTRONOMICA, CCT 389/04** y Arts. **90 a 103** y ccs de la **Ley 24.467**.*

Por tanto a sus efectos se acuerda, que en ejercicio que el CCT 389/04 realizara de la disponibilidad colectiva contemplada en la Ley 24.467; regirán en el curso del presente contrato los siguientes institutos:

PREAVISO: Será de 30 (treinta) días de extensión a partir de los 3 meses de antigüedad en adelante, cualquiera fuera la antigüedad adquirida por el empleado;

VACACIONES: la comunicación de su otorgamiento, será realizada con una anticipación no menor de 20 días del inicio de su goce;

AGUINALDO: el pago del SAC, será realizado en 3 cuotas, pagaderas, cada una de las mismas, a la finalización de cada uno de los cuatrimestres que integran el año calendario.”

TRIGESIMO CUARTO: RÉGIMEN COMPENSADOR DE ANTIGÜEDAD

Las partes ratifican plenamente la importancia de lograr la promulgación de un régimen legal específico para la actividad, que dispusiera la sustitución de la obligación del pago de los créditos indemnizatorios derivados de las extinciones contractuales, por un régimen de capitalización individual nominativo de cada trabajador, con acceso a su producido al momento de la finalización del vínculo laboral en compensación de la antigüedad generada en el empleo.

A tal fin, las partes asumen el compromiso formal de desarrollar a través de las Comisiones creadas en el presente convenio colectivo de trabajo, el análisis de diferentes alternativas de un sistema compensador de antigüedad del empleado, mediante el cual se estimule el ahorro de los fondos que periódicamente se aportaran en financiamiento del régimen, y que garantice al momento del distracto, al trabajador, la percepción del fondo generado durante la relación laboral con independencia de la modalidad o causa de finalización de la relación de empleo.

Ello con el objeto de establecer en el término de 180 días, las pautas y contenidos de un proyecto definitivo de régimen en la materia, a efectos de impulsar y promover en forma conjunta la generación de la legislación necesaria a los efectos de dotar de vigencia y funcionamiento al mismo.

TRIGESIMO QUINTO: HOMOLOGACIÓN

Ambas Representaciones, en muestra de su plena conformidad, suscriben el presente CCT en TEXTO ORDENADO previa lectura y ratificación en cinco ejemplares de un mismo tenor y a un único efecto, con el objeto de ser presentado ante el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LA NACION, expresar formalmente su expresa ratificación y solicitar el dictado de la Resolución que disponga la HOMOLOGACION del presente CONVENIO

COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DEL TURISMO, LA HOTELERIA Y LA GASTRONOMIA DE LA R.A., a todos sus efectos y con todos sus alcances, conforme lo previsto en la normativa de aplicación vigente.

NOTAS:

El presente Convenio Colectivo de Trabajo ha sido homologado por Resolución de la Secretaría de Trabajo N 263/04, de fecha 16 de septiembre de 2004.

SR. JOSE LUIS BARRIONUEVO
SECRETARIO GENERAL
U.T.H.G.R.A.

SR. ALBERTO ALVAREZ ARGÜELLES
PRESIDENTE
F.E.H.G.R.A.



FEDERACION EMPRESARIA HOTELERA GASTRONOMICA
DE LA REPUBLICA ARGENTINA

Larrea 1250 (1117) CABA, Argentina
Tel.: +5411 4822 7733 informes@fehgra.org.ar
www.fehgra.org.ar