



## TEXTO CONVENIO A.A.A.V.Y.T. - U.T.H.G.R.A.

Entre la

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE AGENCIAS DE VIAJES Y TURISMO ( AAAVYT )  
Para la actividad Turística de la República Argentina y la UNION DE  
TRABAJADORES HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA  
ARGENTINA ( U.T.H.G.R.A. ).

### Exordio:

La Organización Profesional de Trabajadores de la Industria Hotelera, Gastronómica, de Turismo, Entretenimiento, Esparcimiento y Recreación, denominada "Unión de Trabajadores de Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) y la ASOCIACION ARGENTINA DE AGENCIAS DE VIAJES Y TURISMO (AAAVYT), como auténticos representantes de los intereses de los empleados y empresarios, han acordado instrumentar el presente Convenio Colectivo de Trabajo, destinado a regular la prestación de servicios propios y característicos de la actividad turística, y cuya ejecución tiene como sujetos del Contrato de Trabajo a empleados y empresarios empleadores del sector.

El presente, primer Convenio Colectivo de Trabajo entre las partes, en base a la íntima vinculación entre la actividad turística y la hotelería y gastronomía, respondiendo a la tendencia mundial, reconocida por la O.I.T. y sus estados miembros, que agrupa como sector único de actividad común a la hotelería, la restauración y el turismo, pretende establecer un marco regulatorio laboral afín con las diversas actividades que la componen, para estimular la inversión y crecimiento que se avizora con gran futuro, sirviendo para el desarrollo del país y la creación de innumerables fuentes de trabajo.

Tenido ello en vista y guiadas hacia la preservación de un objetivo común, no antagónico sino diferente en los ángulos de apreciación, procurando la búsqueda de la justicia y la paz social, de manera tal que un justificado y razonable equilibrio constituya un común denominador del interés general, convencidos los que han debido asumir la representación del capital y del trabajo, que una mutua colaboración entre los sujetos del contrato -empleados y empleadores- con solidaridad y buena fe recíprocas, habrá de asegurar una coherente, coordinada y fiel ejecución de Contrato de Trabajo, con réditos mutuos para ambas partes.

Igualmente, además de lo que preconizamos como módulo de observancia para nuestros representados, sabiendo que la dinámica de las relaciones impide la cristalización del derecho, asumimos el compromiso formal de mantener un fluido diálogo -periódico y permanente- cuyo objetivo prioritario será el lograr en los hechos los principios enunciados precedentemente, aprovechando la experiencia práctica para progresar en la elaboración de mejores convenios para todas las partes involucradas.



## Capítulo I. Generalidades

### **Artículo 1.- PARTES INTERVINIENTES:**

Celebran el presente Convenio Colectivo de Trabajo de la Actividad Turística dentro de la normativa legal derivada de las leyes 14.250 y 25.250, la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA), entidad sindical de primer grado, con personería gremial N° 110, asociación profesional auténticamente representativa de los empleados que prestan servicio en la Actividad Turística vinculada con la Hotelería y Gastronomía, con domicilio en la Avenida de Mayo 930 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada para este acto por los señores: Juan Alfredo Reyes y Osvaldo Ismael Figallo en su calidad de Secretario General y Secretario Gremial respectivamente.

y la ASOCIACION ARGENTINA DE AGENCIAS DE VIAJES Y TURISMO (AAAVYT), Inscripta bajo el Nro C 3060 de la Inspección General de Justicia de la Nación, quien actúa en representación de la totalidad de sus afiliadas y de las empresas dedicadas a la actividad turística del país, con domicilio en Viamonte 640 piso 10º, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada para este acto por los Sres. Marco Aurelio Palacios y Jorge Alberto Englender, en su carácter de Presidente y Secretario, respectivamente.

### **Artículo 2.- LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION:**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo es instrumentado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Capital Federal de la República Argentina, a los cinco días del mes de diciembre de 2000.

### **Artículo 3.- CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:**

Al día de la fecha las partes estiman que la cantidad de empleados beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo, es del orden de 35.000 trabajadores.

### **Artículo 4.- ZONA DE APLICACION:**

La convención colectiva de trabajo aquí instrumentada, tendrá aplicación en todo el territorio o ámbito geográfico de la República Argentina complementada por los respectivos anexos locales y/o zonales, cuando sea necesario convenirlos y ello no podrá implicar reducción de derechos y/o salarios básicos del presente Convenio Nacional ~~queda exceptuada la Provincia de Tucumán.~~

### **Artículo 5.- PERIODO DE VIGENCIA:**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo celebrado en 2000 tiene una vigencia inicial de dos años, prorrogándose por periodos similares si no fuera denunciado por alguna de las partes contratantes. Hasta tanto sea suscripta por las partes una nueva Convención Colectiva que la sustituya, la presente seguirá rigiendo, aún después de su vencimiento o denuncia.

**Artículo 6.- ACTIVIDADES Y EMPRESAS COMPRENDIDAS:**

Se consideran comprendidos dentro de la actividad que regla este convenio a las empresas de viajes y turismo, agencias de turismo y agencias de pasajes, operadoras de turismo internacional o nacional, interno emisor o receptor dedicadas a la atención de empresas o grupos especiales deportivos, culturales o de cualquier otro tipo de afinidad y que se dediquen a la intermediación en la reserva o locación de servicios en cualquier medio de transporte y en la contratación de servicios hoteleros en el país o en el extranjero, la organización de viajes con carácter individual o colectivo, excursiones, cruceros o similares con o sin inclusión de los servicios propios de los denominados viajes "a for fait", la recepción y asistencia del turista durante sus viajes y su permanencia en el país, la prestación a los mismos de los servicios de guías que se encuentren en relación de dependencia con la empresa y el despacho de sus equipajes, la representación de otras agencias nacionales como extranjeras y la organización de actividades similares o conexas en beneficio del turismo, cualquiera sea la denominación que se le asigne o se le diese según la presente enunciación que se declara no taxativa ya sea que los servicios los presten con fines económicos, benéficos, culturales para obras sociales u organismos de seguridad social cualquiera sean las modalidades o tiempo de duración de las prestaciones.

**Artículo 7. ACTIVIDAD Y CATEGORIAS DE LOS EMPLEADOS:**

La actividad laboral comprendida en este Convenio Colectivo de Trabajo es la actividad turística y se regirán por el presente Convenio, las relaciones entre empleados y empleadores pertenecientes a la actividad; y las categorías de empleados incluidos son aquellos que desempeñan tareas para las empresas enumeradas en el Artículo N° 6; con aclaración que tal enunciación es de carácter enumerativo pero no taxativo, pues cabe la inclusión de otros empleados que desempeñen o puedan desarrollar labores que sean posteriormente incluidos en la enumeración efectuada en la norma citada.

Quedan incluidos los empleados con modalidades especiales de prestación de servicios, que se enumerarán en el presente convenio, en tanto se desempeñen en relación de dependencia para las empresas enunciadas en el Art. 6°.

Quedan excluidos como beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, los gerentes y sub-gerentes de las empresas de turismo y todo personal que resulte excluido por disposiciones legales obligatorias que así lo dispongan.

**Capítulo II Disposiciones Relativas al Contrato Individual de Trabajo**

**Artículo 8. CATEGORIA Y FUNCIONES:**

La obligación genérica de todo empleado 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 de la empresa y fundamentalmente al principio incorporado al Artículo 62 de la LCT, en el sentido de

que tanto el empleador como el empleado 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, resultan de la LCT, 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, es sin perjuicio de lo dispuesto por el Artículo 67 de la LCT, sus similares y concordantes.

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

Se enuncia, seguidamente, a título indicativo, las categorías profesionales:

- JEFE DE DEPARTAMENTO
- ENCARGADO DE DEPARTAMENTO
- ADMINISTRATIVO – 1RA CATEGORÍA –
- ADMINISTRATIVO – 2DA CATEGORÍA –
- RECEPCIONISTA / TELEFONISTA
- VENDEDORES:
- CATEGORÍA (1)
- CATEGORÍA (2)
- CAJEROS
- AUXILIAR ESPECIALIZADO
- AUXILIAR
- MAESTRANZA
- CHOFER
- AYUDANTE DE CHOFER
- CADETE

Se acuerda que queda excluido todo otro convenio colectivo que pudiera resultar aplicable a alguno a algunos de los trabajadores, entendiéndose que el de la actividad prevista en el artículo 6 del presente es el de la principal actividad.

**Artículo 9. CONDICIONES DE TRABAJO**

Cuando el empleado realice en forma habitual tareas correspondientes a dos categorías, siempre percibirá la remuneración correspondiente a la categoría superior.

**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 empleado de la notificación, con firma del titular o personal con poder dentro de la empresa, caso contrario la notificación carece de validez.



**Artículo 10. REEMPLAZO TRANSITORIO CATEGORÍA SUPERIOR**

El personal efectivo que realice reemplazos eventuales (transitorios) en tareas de categoría superior y que ejecute las mismas, tendrá derecho a percibir la diferencia entre su salario básico y el salario básico de la categoría superior para la que fue designado. En cuanto cese el reemplazo y vuelva a su categoría laboral de origen, cesará el goce de la diferencia mencionada.

**Artículo 11. ROPA DE TRABAJO:**

El empleador deberá hacerle saber al empleado u obrero las condiciones que se refieran a provisión de uniformes y/o ropa de trabajo para el desempeño de sus funciones.

De ser las mismas de uso obligatorio, el empleador deberá proveer dos equipos por año.

**Artículo 12. UTILES DE OFICINA:**

Será deber del empleador proveer los útiles, materiales y demás elementos de trabajo necesarios destinados al normal desenvolvimiento de la empresa, junto con los demás elementos necesarios para la seguridad y protección de la salud del personal.

**Capítulo III Ordenamiento de las Relaciones Laborales**

**Artículo 13. CAMBIOS DE DOMICILIO DEL EMPLEADO:**

Todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el empleado al empleador. De esa denuncia se dejará constancia escrita, de la que el empleador entregará una copia al empleado. Mientras no se haya registrado el cambio en la forma antedicha, se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado por el empleado. El que se encuentre domiciliado fuera del radio de distribución de correos y telecomunicaciones, convendrá con el empleador la forma de recibir las comunicaciones postales o telegráficas, en caso de no poder constituir un domicilio dentro de aquel radio. El empleado y el empleador deberán consignar por escrito, un domicilio especial dentro del radio de distribución postal, donde se considerarán válidas las notificaciones que se efectúen.

**Artículo 14. CAMBIO DE ESTADO CIVIL:**

Por constancia escrita el empleado deberá comunicar al empleador cualquier cambio que tuviera en su estado civil, como así igualmente indicará respecto de las personas de su familia o de sus beneficiarios, las modificaciones o variaciones ocurridas con respecto a su última declaración que importen una adquisición, modificación, transferencia y/o extinción de los beneficios o asignaciones del presente convenio o emergentes de disposiciones legales. El empleado deberá hacer entrega de la documentación pertinente.



**Artículo 15. IRRENUNCIABILIDAD DE BENEFICIOS:**

Ningún empleado podrá renunciar a los beneficios que le acuerda el presente convenio, acuerdos zonales y leyes vigentes, son nulos los pactos que con ese objeto se hubieren celebrado o se celebren en el futuro.

**Artículo 16. CERTIFICADO DE TRABAJO Y DE APORTES PREVISIONALES:**

A todo empleado que cese en su relación de dependencia, el empleador deberá extender el pertinente certificado de trabajo, con la constancia de la categoría que tenía asignada a la fecha de su baja y la certificación de aportes previsionales.

**Artículo 17. SUBCONTRATACION Y SOLIDARIDAD:**

Los empleados que hayan sido contratados por terceros con vista a proporcionarlos a las empresas, serán considerados empleados directos de quien utilice su prestación.

En tal supuesto y cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto concierten, los terceros contratantes y la empresa para la cual los empleados presten o hayan prestado servicio, responderán solidariamente de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y de las que se deriven del régimen de la seguridad social. Exceptúanse de esta obligación los servicios eventuales que se presten por empresas reconocidas al efecto por la autoridad de aplicación, según lo que se prevé en el art. 29, último párrafo, de la LCT.

Quienes cedan total o parcialmente a otro la empresa o explotación habilitada a su nombre, o contraten o subcontraten cualquiera sea el acto que le dé origen, trabajos o servicios correspondientes a la actividad normal y específica propia de la empresa, dentro o fuera de su ámbito, deberán exigir a sus contratistas el adecuado cumplimiento de las normas relativas al trabajo y los organismos de seguridad social. En todos los casos serán solidariamente responsables de las obligaciones contraídas con tal motivo con los empleados y la seguridad social durante el plazo de duración de tales contratos o al tiempo de su extinción, cualquiera que sea el acto o estipulación que al efecto hayan concertado.

**Artículo 18. CUMPLIMIENTO JORNADA DE TRABAJO:**

La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo a los horarios y/o modalidades de trabajo que en cada empresa se encuentren establecidas.

El empleador podrá modificar el horario y la diagramación del trabajo, sin que sea necesaria la previa autorización administrativa, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Queda aclarado que el empleado puede ser contratado para jornadas diarias inferiores a ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales y, 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.

No se computará en la jornada de trabajo, las pausas que se destinen a comida o merienda del personal, ya sea que se cumplan dentro o fuera de la empresa. Dichas pausas deberán ser respetadas por el empleador.



En ningún caso la remuneración será inferior a \$ 300 (pesos trescientos)

**Artículo 19. INASISTENCIA IMPREVISTA:**

El empleado que no concurra a sus tareas por causa imprevista no contemplada en esta Convención Colectiva, que le impida dar aviso en el día, dará el aviso correspondiente en el transcurso de su primera jornada de trabajo. El personal que trabaja en jornada nocturna deberá efectuar el aviso dentro de la del turno diurno siguiente. En todos los casos el empleado quedará eximido de dar aviso en caso de fuerza mayor mientras dure la misma.

**Artículo 20. FERIADOS Y DIAS NO LABORABLES**

Además de los días feriados nacionales y días no laborables establecidos por el régimen legal que los determinan, cada zona regulará feriados provinciales y/o locales.

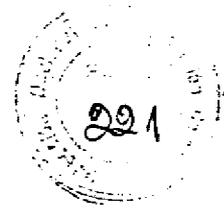
**Artículo 21. DIA DEL GREMIO:**

Se establece como Día del Empleado de Turismo, el 2 de Agosto, el que será pago. En los casos en que deba prestar servicios un empleado por causas que hacen a la índole de la actividad turística, se duplicará la remuneración legal que corresponda a la fecha. Para los empleados cuya forma de pago sea mensual, dicho jornal se calculará dividiendo la retribución mensual por 25.

**Artículo 22. LICENCIAS ESPECIALES PAGAS:**

Se reconoce el siguiente régimen de licencias especiales pagas:

- a) Por nacimientos de hijos: Dos (2) días hábiles.
- b) Por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos, hermanas o hermanos: cuatro (4) días corridos. En caso que los fallecimientos ocurrieran a más de quinientos kilómetros, se otorgarán dos (2) días corridos más de licencia paga, debiéndose justificar la realización del viaje.
- c) Por matrimonio doce (12) días corridos, que podrán ser sumados a las vacaciones anuales. Asimismo, el empleado gozará de un (1) día para la realización de trámites prematrimoniales.
- d) Al personal que curse estudios en la enseñanza media o universitaria con planes oficiales de enseñanza o autorizados por organismos nacional o provincial competente, se le otorgará durante el año calendario diez (10) días para ser utilizados en período de exámenes, debiendo exhibir el comprobante oficial de haber rendido dichas materias.
- e) Los dadores voluntarios de sangre, que sean llamados a darla, quedan liberados de la prestación de servicios el día de su cometido.
- f) En caso de mudanza, dos días de permiso por año, con excepción de aquellos casos de empleados que vivan en hotel o pensión.
- g) En caso de tener que comparecer ante reparticiones oficiales con carácter carga pública, el empleador otorgará autorización con goce total de sus remuneraciones, debiendo éste último presentar la certificación fehaciente que lo acredite.



- h) Por fallecimiento de abuelos, padres o hermanos políticos o hijos del cónyuge: dos (2) días de licencia corridos, debidamente justificado el fallecimiento.

**Artículo 23. VACACIONES:**

De conformidad a lo facultado por el Art. 154 de la LCT, se autoriza el goce de vacaciones durante todo el año, conforme la modalidad y requerimiento de cada empresa, zona o actividad. La licencia anual ordinaria podrá fraccionarse conforme lo anterior con la conformidad del empleado, pero el primer período no podrá ser inferior a los 14 (catorce) días corridos. El empleador notificará por escrito al empleado, con una anticipación no menor a 45 días, la fecha de inicio de las vacaciones. Si vencido el plazo para otorgarle las vacaciones el empleador no notificó las mismas, el empleado -previa comunicación fehaciente y con debida antelación- hará uso de su licencia en forma automática y completa. Cuando las vacaciones no se otorguen simultáneamente a todo el personal, el empleador deberá proceder en forma tal que al empleado le corresponde el goce de sus vacaciones por lo menos en una temporada de verano o de receso escolar anual, cada tres períodos.

**Artículo 24. REGIMEN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES:**

Para gozar de los beneficios de la ley en cuanto a enfermedad y/o accidente inculpable, el personal deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

1) El empleado que faltare a sus tareas por causa de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo a la empresa dentro de su jornada de labor, pudiéndolo hacer por los siguientes medios:

a) Por telegrama, en el que deberá expresar su nombre y apellido y el motivo de su inasistencia, aclarando si se trata de enfermedad o accidente inculpable.

b) Por aviso directo del interesado, en la empresa, oportunidad en la que la empresa tomará conocimiento extendiendo su comprobante que justifique dicho aviso.

c) Por cualquier persona que avise en nombre del interesado, en la empresa. En este caso deberá acreditar su identidad con documento fehaciente, oportunidad en la que la empresa extenderá un comprobante por dicho aviso o firma de fotocopia del certificado.

2) Excepcionalmente para el empleado que trabaje en turnos nocturnos y que no cuente con los medios precedentemente indicados en los ítems a), b), c) del inciso anterior para el correspondiente aviso de enfermedad, deberá hacerlo dentro las primeras horas diurnas inmediatas.

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

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



5) El empleado no está obligado, bajo su responsabilidad, a las prescripciones que determina el respectivo médico del empleador, pero sí tiene la obligación de permitir en todos los casos la verificación de su estado de salud y la medicación aconsejada dentro del horario de siete a veintiuna (07.00 a 21.00), como igualmente vigilar el curso de la enfermedad o accidente inculpable.

6) En todo lo concerniente a enfermedad, accidentes inculpables, enfermedades profesionales y accidente de trabajo y que no sea previsto en este convenio, serán de aplicación las normas específicas contenidas en la LCT, en la ley 24.557, sus modificatorias, actualizaciones y reglamento de las mismas, y la pertinente legislación que la reemplace, así como sus reglamentos.

#### **Artículo 25. CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:**

**CUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES SOBRE HIGIENE:** Los empleadores deberán observar estrictamente las disposiciones legales vigentes sobre higiene e instalaciones sanitarias; mantener los más necesarios para el aseo del personal, debiendo tomar intervención la autoridad competente en todos los casos en que le sea requerida. Los empleados deberán colaborar en el mantenimiento de la higiene y la salubridad de la empresa.

Cuando el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos no cuente en una zona o lugar con los elementos adecuados o personal idóneo para realizar los mismos, si de tales controles resultara la existencia de infracciones, se requerirá de inmediato la reunión de la respectiva Comisión de Interpretación. Todo empleado comprendido en este convenio tendrá derecho a solicitar de su empleador se disponga su examen preocupacional. A su vez el empleado deberá someterse a los exámenes médicos preventivos o periódicos que disponga su empleador.

#### **Capítulo IV De las remuneraciones.**

#### **Artículo 26 SUELDO BASICO Y ADICIONALES**

La remuneración integral del empleado de la actividad regulada en este Convenio Colectivo de Trabajo se compondrá de: 1) Sueldo básico convencional, y 2) Adicionales.

#### **Artículo 27. BASICOS CONVENCIONALES**

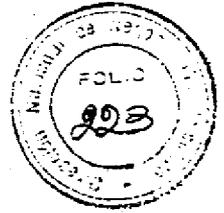
El sueldo básico convencional es para cada empleado el que resulta de la planilla, que como Anexo I, se agrega al presente formando parte del mismo, el cual entrará en vigencia desde el mes de la homologación del presente Convenio.

#### **Artículo 28. ADICIONALES REMUNERATIVOS**

Los adicionales convenidos en el presente Convenio Colectivo habrán de integrar la remuneración del empleado a todos los efectos legales y previsionales.

#### **Artículo 29. DISCRIMINACION DE ADICIONALES**

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



**Artículo 30. ENUMERACION DE ADICIONALES**

Tales adicionales son los que a continuación se enumeran.

**a) ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD:**

1) Se aplicará sobre el sueldo básico convencional percibido del respectivo dependiente, no siendo acumulable.

2) Dicho adicional será abonado a cada empleado según la siguiente escala:

- 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%

3) La antigüedad en el empleo se computará desde la fecha de ingreso del dependiente a la empresa.

4) Este adicional comenzará a regir desde el mes de la homologación de este Convenio Colectivo de Trabajo.

**b) ADICIONAL POR ASISTENCIA PERFECTA:**

1) Se aplicará sobre el sueldo básico convencional del respectivo dependiente, siempre que observe asistencia perfecta.

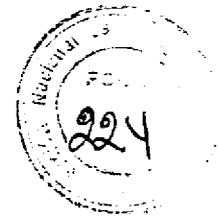
2) Solamente se considerarán como eximentes justificativas de ausencia al trabajo cuando ellas se originen en:

2.1. Vacaciones ordinarias anuales;

2.2. Licencias contenidas en el artículo 158 de la LCT, o sea nacimiento de hijo; matrimonio; fallecimiento del cónyuge o concubino; fallecimiento de hijos y padres; fallecimiento de hermano y para rendir exámenes, debiendo acreditarse en este supuesto ante el empleador el haber rendido el examen, mediante exhibición del respectivo certificado oficial;

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



- 2.3. Examen médico contemplado en el artículo 24º.
- 2.4. Licencias acordadas por normas de esta convención colectiva.
- 3) Toda ausencia no incluida en el precedente apartado, será computada como inasistencia a los efectos del pago del presente adicional
- 4) Este adicional será del diez por ciento (10%) sobre el sueldo básico convencional del dependiente.
- 5) Este adicional comenzará a regir desde el mes de la homologación de la presente convención colectiva.

**c) ADICIONAL POR COMPLEMENTO DE SERVICIO:**

- 1) Se aplicará sobre el sueldo básico convencional percibido del respectivo dependiente cualquiera sea su categoría profesional.
- 2) Su monto será equivalente al doce por ciento (12%) del sueldo indicado en el punto anterior.
- 3) Este adicional comenzará a regir desde el mes de la homologación de la presente convención colectiva.

**d) ADICIONAL POR FALLA DE CAJA:**

- 1) A quienes tienen a su cargo la caja de la empresa, se le otorgará un adicional del diez por ciento (10%) sobre su sueldo básico convencional percibido, sin perjuicio de la responsabilidad que le cabe a tal empleado por las fallas o faltantes que se originen, de las que deberán responder o reponer. Este adicional comenzará a regir desde el mes de la homologación de esta convención.

- 2) Este adicional comenzará a regir desde el mes de la homologación de esta convención.

**f) ADICIONAL POR ZONA FRÍA:**

Se establecen como Zonas Frías las Provincias de: Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz y el Territorio Nacional de Tierra del Fuego y los Centros de Invierno de dichas provincias y de la provincia de Mendoza.

Este adicional será del 20 % sobre la remuneración básica de la categoría profesional que desempeñe el empleado.

**Artículo 31. ABSORCION:**

Las mayores remuneraciones que abonen los empleadores al personal antes de la firma del presente Convenio, absorberán hasta su concurrencia aquellas otras que, integradas por salarios básicos convencionales y adicionales, han sido estipuladas en este convenio colectivo de trabajo. El pago voluntario de mayores remuneraciones a los empleados, ya sean hechas en forma individual o colectiva, no podrá constituir ni representar pautas de aumento de ninguna naturaleza sobre las que han sido acordadas en esta Convención Colectiva, a partir del mes de su homologación.

225

## Capítulo V.- Beneficios Sociales.

### **Artículo 32. ASIGNACION POR FALLECIMIENTO:**

Para todo el personal de la actividad se establece una asignación por fallecimiento, de carácter obligatorio por un capital uniforme por persona, que cubrirá al titular y a los miembros de su grupo familiar primario. El beneficio establecido por este artículo es independiente de cualquier otro beneficio, seguro o subsidio que las empresas tengan en vigencia, del obligatorio establecido por las disposiciones legales vigentes y de los derechos previsionales.

### **Artículo 33. ASIGNACION POR SERVICIO DE SEPELIO:**

Para todo el personal de la actividad turística vinculada con la actividad, se establece una asignación de carácter obligatorio de servicio de sepelio en caso de fallecimiento del empleado 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 similar que lo brinde, se le efectuará reintegro al titular y/o grupo familiar primario de la suma equivalente al costo de dicho servicio, la que no podrá exceder de la cantidad de pesos mil ochocientos ( 1.800,00.-), ajustable anualmente según fije la reglamentación que se dicte.

### **Artículo 34. GESTION, FINANCIAMIENTO, ADMINISTRACION Y REGLAMENTACION:**

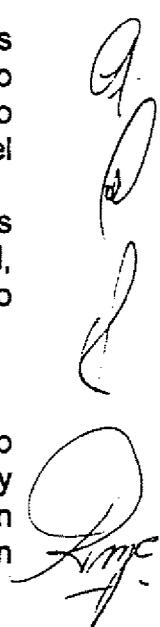
La gestión, financiamiento, administración y reglamentación de las asignaciones establecidas en los arts. 34 y 35, estarán a cargo de la UTHGRA que deberá implementar el sistema adecuado a cada efecto, y comunicará oportunamente su regulación a la entidad empresaria y a los empleados. Para la financiación del sistema de ambas asignaciones, se establece un aporte a cargo del empleado 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 empleados de la actividad turística.

La UTHGRA 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 empleado, cuando la financiación del sistema lo permita.

En el supuesto de existir excedencias, la UTHGRA 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 empleados y su grupo familiar.

### **Artículo 35. 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 empleados 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 empleados como de los empresarios de la actividad, y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los empleados 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 abonadas al personal de la actividad.

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 reglamentada por las partes siendo ésta de cumplimiento obligatorio.

## Capítulo VI. Relaciones Gremiales

### **Artículo 36. RELACIONES ENTRE LA ORGANIZACION SINDICAL Y LOS EMPLEADORES:**

Las relaciones entre los empleados y los empleadores que en las empresas de la actividad turística, mantengan la representación gremial de la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA), se ajustará al presente ordenamiento y a las disposiciones de la Ley 23.551, su reglamentación o las que eventualmente las sustituyeran..

A) La organización gremial tomará intervención en todos los problemas y conflictos laborales que afecten total o parcialmente al personal de una empresa, con la expresa finalidad de buscar solución a los mismos y componer los intereses afectados.

B) La representación gremial de la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) en cada empresa se integrará conforme a la Ley 23.551.

C) Las designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA) por telegrama o por otra forma documentada con constancia expresa de su recepción.

D) En las empresas cuyo personal carezca de la antigüedad requerida por la Ley, las relaciones entre los empleados y los empleadores se regirán por una comisión provisoria.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



E) La representación gremial de la empresa tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten total o parcialmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o por la personal que éste designe.

F) El representante gremial que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales comunicará esa circunstancia a su superior inmediato, quien extenderá por escrito la correspondiente autorización en la que constará el destino, fijando la oportunidad de la salida hasta un máximo de 16 horas mensuales con goce de haberes (Artículo 44 inciso C Ley 23.551), igual beneficio se concederá a quienes se desempeñen como miembros de las comisiones ejecutivas de las SECCIONALES de la UTHGRA

G) **TRASLADOS O CAMBIOS DE HORARIOS A DELEGADOS:** Los empleadores no podrán disponer traslados o cambios de horarios de los delegados sin garantizar la tutela de los intereses y derechos de los empleados, teniendo en cuenta la diversidad de sectores, turnos y demás circunstancias de hecho, que hagan a la organización de la explotación o del servicio, sin previa comunicación a la organización sindical.

H) **VITRINAS O PIZARRAS SINDICALES:** En todas las empresas de la actividad turística, podrá colocarse en un lugar visible no accesible al público a solicitud del Delegado sindical, vitrinas o pizarras para uso exclusivo de la comisión interna, a fin de facilitar a ésta la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poderse utilizar para otros fines que no sean gremiales.

Las comunicaciones, afiches o carteles sindicales, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza no podrán efectuarse fuera de la misma. Los empleadores no pondrán inconvenientes para que el personal pueda enterarse de las comunicaciones de las vitrinas o pizarras, siempre que no se formen aglomeraciones delante de la misma y no se afecte la marcha normal de la empresa.

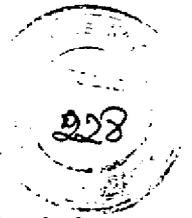
### **Artículo 37. COMISION PARITARIA NACIONAL DE INTERPRETACION - APLICACION Y CONCILIACION:**

Se crea una Comisión Paritaria de Interpretación, Aplicación y Conciliación, la que tendrá la jurisdicción, competencia, atribuciones y funciones que serán detallados seguidamente:

Su asiento será la ciudad de Buenos Aires, con jurisdicción en todo el territorio del país. Será integrada por un total de doce (12) miembros titulares, siendo seis de ellos designados por el sector empresario (AAVYT) y seis designados por el sector sindical (UTHGRA), pudiendo designarse hasta seis (6) alternos por cada parte y su presidencia la ejercerá el funcionario que a tal efecto proponga el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de recursos Humanos.

Cada una de las partes podrá designar aquellos asesores que considere necesario para un mejor desenvolvimiento de su cometido. Los integrantes de la comisión paritaria deberán ser representativos de las distintas especialidades de la actividad hotelera gastronómica. La comisión paritaria, en su primera reunión, habrá de implementar su reglamento interno, el que además de señalar la periodicidad de sus reuniones, contendrá las reglas a las que adecuará y ajustará el procedimiento a observar en la tramitación de las cuestiones de su competencia.

Tal competencia implicará las atribuciones y facultades que se enumeran ejemplificadamente:



a) Resolver todas las cuestiones de interés general referidas con la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo; a pedido de cualquiera de las partes o si así lo requiere el Ministerio de Trabajo.

b) Resolver todos los diferendos, ya sean generales o particulares que pudieran suscitarse con y por motivo de la interpretación y/o aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo resolver ello dentro del término máximo de treinta (30) días corridos y contados desde el planteamiento de la cuestión.

c) Resolver acerca de la clasificación de tareas acordes con las categorías profesionales establecidas en la Convención Colectiva o a las particulares de cada rama, en especial:

1) Asignación de categoría o tareas no clasificadas; 2) reconocimiento y/o ratificación de tareas en categorías profesionales cuando las mismas no se encuentren expresamente previstas, y 3) clasificación de los empleados en las categorías previstas en este Convenio.

En todos los supuestos enumerados, la Comisión Paritaria tendrá facultades para exigir la realización de exámenes prácticos de tareas a efectos de nutrirse de antecedentes que avalen su posterior decisión.

Para la adopción de las resoluciones pertinentes los votos serán computados a razón de uno por sector, y si no hubiere acuerdo será el Presidente, quien con voto fundado así lo decidirá. Las resoluciones de la Comisión Paritaria serán tenidas por válidas, con valor de cosa juzgada y serán de obligatoria aplicación y observancia para todos los casos similares que se plantearen. Los interesados -empresarios y empleados- gozarán del derecho de deducir revocatoria o apelación contra las decisiones adoptadas, el que deberá interponerse ante la misma Comisión Paritaria dentro del término de cinco (5) días hábiles y contados desde el día siguiente al de su notificación, y si tal recurso fuere de apelación será resuelto por el Ministerio de Trabajo, Empleo y formación de Recursos Humanos dentro del plazo de diez (10) días hábiles administrativos.

Las resoluciones que adopte la Comisión Paritaria, una vez firmes, tendrán vigencia y serán de aplicación obligatoria desde la fecha en que hayan sido dictadas, contando con efecto retroactivo a la fecha de iniciación de cada reclamo o petición.

La Comisión Paritaria podrá intervenir en las controversias individuales originadas por la aplicación de esta Convención, en cuyo caso, esa intervención tendrá carácter conciliatorio y se realizará exclusivamente a pedido de cualquiera de las partes de la convención. Esta intervención no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar directamente la acción judicial correspondiente.

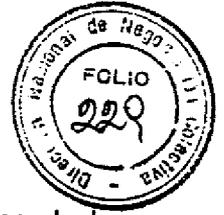
Los acuerdos conciliados celebrados por los interesados ante la Comisión Paritaria, tendrán autoridad de cosa juzgada.

## Capítulo VII Del trabajo de temporada.

**Artículo 38. CARACTERIZACION - DIAGRAMACION:** Habrá contrato de temporada cuando la relación entre las partes, originadas en necesidades permanentes de la empresa o explotación se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la actividad. El empleador podrá variar la diagramación o cambiar de horario que

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



requiera la propia actividad temporaria y que corresponda a distintas etapas de la propia temporada. En caso de acuerdo zonales que convengán este aspecto, se regirán por dichas convenciones.

**Artículo 39. PLAZO MINIMO ASEGURADO:**

El empleado de temporada tendrá asegurado que la duración de su ciclo temporario no podrá ser inferior al que se convenga a través de las convenciones colectivas de trabajo zonales, locales o regionales, dadas las características propias de cada una de ellas.

**Artículo 40. INICIACION DE LOS CICLOS O TEMPORADA:**

Tales pautas, acerca de la iniciación y duración de cada temporada, serán reguladas a través de las convenciones locales, zonales o regionales, por las mismas motivaciones apuntadas en la cláusula anterior. A los efectos de notificar el inicio de cada temporada, de acuerdo a lo establecido en el artículo 98 de la LCT, el empleador podrá utilizar el medio gráfico, por un periódico de mayor circulación en la zona, publicando la nómina del personal que llama a cubrir las plazas de esa temporada.

**Artículo 41. COMPUTO DE ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO:**

A los efectos de los derechos previstos en esta convención colectiva de trabajo y legislación vigente, el cómputo de la antigüedad en el empleo para el empleado de temporada será calculado sobre la base del tiempo efectivamente trabajado, según lo prescrito por el Art. 18 de la LCT.

**Capítulo VIII Disposiciones Generales**

**Artículo 42. RETENCION DE CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES:**

Los empleadores actuarán como "agentes de retención" de las cuotas sindicales (dos y medio por ciento "2,5%") y/o contribuciones que los empleados beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo deban pagar a la Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (UTHGRA), sobre el total de las remuneraciones percibidas por cualquier concepto y según las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. En caso de establecerse modificaciones, adicionales o excepciones, los empleadores deberán ajustarse a las mismas, previa publicación de la autorización efectuada por la autoridad de aplicación para su percepción.

**Artículo 43. 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, zona o regional, cuya constitución se comunicará a la Comisión Paritaria Nacional de interpretación, aplicación y conciliación.

Cuando cualquiera de las partes de la citada Comisión Negociadora local, zonal o regional lo requieran, la Comisión Paritaria Nacional intervendrá en los temas que le



sean sometidos a efectos de proporcionar y aconsejar las soluciones que considere 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 resolverlo dentro de los diez (10) días hábiles administrativos. En caso de confirmarse la resolución apelada, elevará los antecedentes para su homologación ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos.

#### **Artículo 44. SANCIONES POR VIOLACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

La violación de cualquier disposición del presente Convenio de Trabajo, motivará la aplicación de las sanciones que establecen las leyes vigentes pertinentes.

#### **Artículo 45. AUTORIDAD DE APLICACION:**

La aplicación y el control del cumplimiento del presente convenio, será efectuado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y formación de Recursos Humanos, por intermedio de sus organismos dependientes y/o autoridades provinciales competentes en la materia quedando las partes obligadas al estricto cumplimiento de las condiciones acordadas.

#### **Artículo 46. APORTES Y CONTRIBUCIONES:**

Todos los aportes y contribuciones al sistema Previsional, seguridad social, obras sociales, etc., se efectuarán sobre los montos efectivamente abonados al empleado, aunque correspondan a Jornadas reducidas, trabajos discontinuos, personal efectivo, eventual extra o temporario.

### **Capítulo IX De la Pequeña Empresa de la actividad turística**

#### **Artículo 47. Representatividad**

De conformidad a lo establecido en el art. 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.

#### **Artículo 48. Pequeña Empresa. Pautas.**

A los efectos de considerar Pequeña Empresa del Sector, y delimitar el ámbito de aplicación del presente capítulo, se acuerdan las siguientes pautas:

- a) Que el plantel de empleados de la empresa no supere los 80 empleados (art. 83 Ley 24.467).
- b) Que su facturación anual (excluido el I.V.A.) no supere la cantidad de pesos que determinen la autoridad competente sobre el particular y el sector, tomándose en consideración para el inicio el ejercicio contable del año 1999.
- c) Para la determinación del plantel máximo de empleados, solo se computarán los permanentes y no se tendrán en consideración los eventuales y extras. El plantel de empleados para dicho cálculo será el existente al 1 de Enero de 2000.

La entidad Sindical podrá solicitar por intermedio de AAVYT declaración jurada de ventas anuales y número de personal de las empresas que se encuentren en el



presente Capítulo. Para los casos en que AAVYT no pudiere cumplir con la información solicitada, UTHGRA podrá requerirlas por otros medios idóneos".

#### **Artículo 49. Período de prueba**

Las empresas comprendidas en este Capítulo podrán efectuar contrataciones de personal a prueba por un período de hasta seis ( 6 ) meses.

Los empleadores deberán efectuar por dicho personal los aportes y contribuciones previstos en el presente Convenio, artículo 34 ( Asignación por fallecimiento ), artículo 35 ( servicio de sepelio ) artículo 37 ( Fondo Convencional Ordinario ) y artículo 44 ( Cuota Sindical ).

#### **Artículo 50. Aguinaldo**

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 cuatrimestre y el sistema adoptado deberá ser anunciado por el empleador dentro del primer trimestre de cada año. Si vencido ese 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 LCT.

#### **Artículo 51. Capacitación**

Los empleados 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 (art. 96 Ley 24.467), o por convenio con la organización sindical.

### **Capítulo X: Tablas remunerativas ( Anexo I )**

#### **Artículo 52 CATEGORIAS PROFESIONALES SALARIALES:**

Las partes, a los fines de la determinación de los sueldos básicos convencionales dispuestos por el artículo Nro 27, para las catorce (14) categorías profesionales que establece el Artículo Nro 8 del presente Convenio convienen las que se desarrollan a continuación:

JEFE DE DEPARTAMENTO	\$ 550.00.-
ENCARGADO DE DEPARTAMENTO	\$ 500.00.-
ADMINISTRATIVO – 1RA CATEGORÍA –	\$ 450.00.-
ADMINISTRATIVO – 2DA CATEGORÍA –	\$ 390.00.-
RECEPCIONISTA / TELEFONISTA	\$ 350.00.-
<b><u>VENEDORES:</u></b>	
CATEGORÍA (1)	\$ 430.00.-
CATEGORÍA (2)	\$ 390.00.-
CAJEROS	\$ 430.00.-
AUXILIAR ESPECIALIZADO	\$ 390.00.-
AUXILIAR	\$ 380.00.-



MAESTRANZA  
CHOFER  
AYUDANTE DE CHOFER  
CADETE

\$ 340.00.-  
\$ 450.00.-  
\$ 390.00.-  
\$ 380.00.-

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*