

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

SINDICATO EMPLEADOS Y OBREROS GASTRONOMICOS DE TUCUMÁN UNIÓN DE HOTELES, RESTAURANTES, CAFÉS, BARES Y AFINES DE TUCUMÁN

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

Art.1. PARTES INTERVINIENTES: Celebran el presente Convenio El Sindicato de Trabajadores y Obreros Gastronómicos de Tucumán y La Unión de Hoteles, Restaurantes, Cafés, Bares y Afines de Tucumán.-

Art.2. LUGAR Y FECHA DE CELEBRACIÓN: El presente Convenio Colectivo de Trabajo es instrumentado en la Ciudad de San Miguel de Tucumán, de la provincia de Tucumán, a los 10 días del mes de Noviembre de 1.999.-

Art.3. ZONA DE APLICACIÓN: La convención colectiva de trabajo aquí instrumentada, tendrá aplicación en todo el territorio o ámbito geográfico de la Provincia de Tucumán.-

Art.4. PERÍODO DE VIGENCIA: El presente Convenio Colectivo de Trabajo celebrado en 1.999, tiene una vigencia inicial de dos años, a partir de la fecha de homologación.-

Art.5. ACTIVIDADES COMPRENDIDAS: Se considera comprendido dentro de la actividad que regula este Convenio a los establecimientos Hoteleros y/o Gastronómicos cualquiera sea la denominación que se le asigne o se le diese, según enunciación no taxativa que se efectúa en el Art. 6, ya sea que los servicios los presten con fines económicos, benéficos, culturales o de obras sociales, cualesquiera sean las modalidades y tiempo de duración de la prestación de servicios de alojamiento y de las comidas y/o bebidas que se expendan en el establecimiento.-

Art.6. ESTABLECIMIENTOS COMPRENDIDOS: Se entiende como establecimiento hotelero - gastronómico, sin que la enunciación que se realiza sea taxativa, a los siguientes:

a) Hoteles, Hosterías y Hoteles con o sin pensión; Apart hoteles; Hospedajes; Moteles; Casas de pensión; Bungalows; Hoteles Sindicales; otros tipos de establecimientos con toda relación contractual donde se establezcan las prestaciones de servicios de alojamiento con limpieza y/o portería y/o servicio de mucamas y/o servicios de bar o cafetería; Consorcios de Propiedad horizontal con servicios de mucamas o camareras/os;

b) Restaurantes con o sin bar; Casas de comidas económicas con servicios standard; Casas de expendio de comidas vegetarianas o naturalistas;

MIGUEL ANGEL HARG
SECRETARIO GENERAL
Dpto. No. 1 - SAN MIGUEL DE TUCUMÁN

MARIO ORLANDO TORRES
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
Dpto. No. 1 - SAN MIGUEL DE TUCUMÁN

CARLOS RAFAEL BERON
SECRETARIO ADMINISTRATIVO

[Handwritten signature]

Grills; Pizzerías; Panquequería; Pancherías; Hamburgueserías; Choricerías; Sandwicherías; Snack bares; Comedores Sindicales; Cervecerías;

c) Cafés y bares; pubs; Cafés Concert; Copetines al paso; Taxibares; Casas de té; Despacho de jugos de frutas; Lecherías; Wisquerías; Bares americanos con prestación de servicio o autoservicio con o sin servicio de salón; Confiterías con servicio de bar; Video bares; Guindados; Autocines; Bowlings; Cafeterías en comercios de atención al público como bazares, supermercados, tiendas, etc.; Cafeterías en: Canchas de tenis, paddle, squash, Pistas de patines, Pools; Bares Sindicales; Bares Lácteos;

d) Casas de Lunch; Servicios de Banquetes y/o Lunch; Recreos, Concesiones de clubes; Rotiserías y Casas de venta de comidas; Heladerías con o sin servicio de salón; Colonias de vacaciones particulares, sindicales o gubernamentales; Establecimientos donde elaboran comidas rápidas y semi-rápidas y Coches comedores

Cuando una persona física o jurídica, entidad o asociación, con o sin 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 Artículo 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, salvo que tal personal estuviese comprendido en otra Convención Colectiva de Trabajo específica de la actividad, en cuyo caso les serán aplicables las cláusulas normativas y obligacionales de las mismas.

Art.7. ACTIVIDAD Y CATEGORÍA DE LOS TRABAJADORES: La actividad laboral comprendida en este Convenio Colectivo de Trabajo es la hotelera -gastronómica y se regirán por el presente Convenio, las relaciones entre trabajadores y empleadores pertenecientes a la actividad destinada a proporcionar servicios de alojamiento o de comidas y bebidas, y la categoría de trabajadores incluidos lo es de aquellos que desempeñan tareas dentro de los establecimientos enumerados en el Art. N° 6 del mismo, con aclaración que tal enunciación es de carácter enumerativo pero no taxativo, pues cabe la inclusión de otros trabajadores, que desempeñen o puedan desarrollar labores en otros establecimientos hotelero - gastronómicos, que sean posteriormente incluidos en la enumeración efectuada en el Art. N° 6 ya citado.-

Quedan excluidos como beneficiarios del presente Convenio los gerentes y sub-gerentes de los establecimientos y todo personal que resulte excluido por disposiciones legales obligatorias que así lo dispongan.-

MARIO OSORIO
SECRETARIO GENERAL
SIND. EMP. T.O. GASTRONOMICOS DE TUBA

RICARDO MARIO CANIVARES
SECRETARIO ADJUNTO
SIND. EMP. T.O. GASTRONOMICOS DE TUBA

CAPÍTULO II

DISPOSICIONES RELATIVAS AL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Mirta Budeguer
C.P.N. MIRTA BUDEGUER
TESORERA

MIGUEL ANGEL HARO
SECRETARIO GENERAL
SIND. EMP. T.O. GASTRONOMICOS DE TUBA

J. P. JORGE ANIS
SECRETARIO

160
4

ART.8. CATEGORÍAS, FUNCIONES Y POLIFUNCIONABILIDAD: La obligación genérica de todo trabajador es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional. En situaciones transitorias deberá prestar la debida colaboración en aquellas tareas que lo requiera la organización, siempre y cuando no implique menoscabo moral o material. Tales tareas se adecuarán a la importancia del establecimiento y fundamentalmente al principio del Art. 62 de la Ley de Contrato de Trabajo, en el sentido de que tanto el empleador como el trabajador estarán obligados activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta de los términos del contrato, sino también a aquellos comportamientos que sean una consecuencia de los mismos, apreciados con el criterio de colaboración y solidaridad recíprocas, siempre teniendo por objetivo prestar un buen servicio, todo ello sin contrariar lo dispuesto en el Art. 67(LCT) (sus similares y concordantes).

El empleador organiza y dirige la empresa, establecimiento o explotación y las tareas del personal a su cargo. Está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren las modalidades esenciales del contrato.

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 y funciones:

JEFE DE RECEPCIÓN: 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 vacias y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, mantener informado a otros sectores del establecimiento sobre el movimiento de huéspedes. Efectuar 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 de 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 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.-

[Handwritten signature]
MIGUEL ANGEL HARG
SECRETARIO GENERAL

[Handwritten signature]
CARLOS ORLANDO BERN
SECRETARIO ADMINISTRATIVO

[Handwritten signature]
SECRETARIO ADMINISTRATIVO

CARLOS RAFAEL BERON
SECRETARIO ADMINISTRATIVO

[Large handwritten signature]

1615
Asociación
Colectiva

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 PORTERÍA: 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.-

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 encargado del sector en aquellos establecimientos que lo estimen necesario para un mejor servicio. Depende del jefe de recepción.-

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

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 zona 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.-

ANGEL ANCEL HARG
SECRETARIO GENERAL
Asociación Colectiva

FRANKO ORLANDO LÓPEZ
SECRETARIO ADJUNTO
Asociación Colectiva

Asociación Colectiva

CARLOS RAFAEL BERON
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
BIND. EMP. Y O. ELECTRONICOS DE TUN.

[Handwritten signature]

1602
6

GOBERNANTA: Tiene por misión las tareas descriptas 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 formule, 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.-

PEÓN 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.-

PEÓN DE PISO: Es el que se encarga de colaborar con la mucama en el traslado de colchones, etc. y de la limpieza a fondo de los pasillos y escaleras.-

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

JEFE 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 DE OFICIAL: 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 maitres la distribución de tareas. Es el jefe de salón, siendo de su incumbencia, conjuntamente con los demás maitres, 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.-



4

MAITRE: Actúa bajo la supervisión del Maitre 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 Maitres 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 servirlos, 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.-

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

COCKTELERO: Es el empleado que sirve bebidas y cockteles 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 vacío. 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 DE BAR SIN PERSONAL A SU CARGO: Es el empleado que se desempeña en el sector específico de bar y cafetería simples de establecimientos 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, Poissonier, Garder Manger, Rottissoire, Fiambreiro, Pastelero y Le Abouyeur.-

JEFE DE PARTIDA O COCINERO: Es el encargado de las distintas especialidades gastronómicas; la integración de las partidas está condicionada

MICHAEL ANGELO HARO
SECRETARIO GENERAL
D. de M. - AUTÓNOMOS DE TUC.

MICHAEL ANGELO HARO
SECRETARIO GENERAL
D. de M. - AUTÓNOMOS DE TUC.

MICHAEL ANGELO HARO
SECRETARIO GENERAL
D. de M. - AUTÓNOMOS DE TUC.

164 8

a las especialidades que figuran en el menú y al número de plazas de cada establecimiento en determinadas especialidades gastronómicas.-

JEFE DE PARTIDA (EN CATEGORÍAS 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.-

POISSONIER: 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 se necesita para la cocina.-

ROTTISSOIRE: 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.-

PEÓN DE COCINA: Es su tarea todo lo relacionado a la limpieza de mercaderías, mesadas, cocina, piletas, ollas y otros utensillos de la sección,

MIGUEL ÁNGEL HARO
SECRETARIO GENERAL
Dpto. EMP. Y G. GASTRONOMICOS DE T.M.O.

[Handwritten signature and scribbles]

[Handwritten signature]



9

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, rellenos, 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 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.-

M. Ángel Haro
MIGUEL ANGEL HARO
SECRETARIO GENERAL
M.D. EMP. Y G. BASTRONOMICOS DE IUG

Mario Armando Lopez
MARIO ARMANDO LOPEZ
SECRETARIO GENERAL
M.D. EMP. Y G. BASTRONOMICOS DE IUG

Carlos Rafael Beron
CARLOS RAFAEL BERON
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
M.D. EMP. Y G. BASTRONOMICOS DE IUG.

[Handwritten signature]

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 correspondientes 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.-

BAÑERO: Es el trabajador responsable del control y custodia del natatorio, 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, CONFITERÍAS, 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 también 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 CONFITERÍA: Tiene a su cargo el despacho al público de productos y mercaderías de la sección.-

VENDEDOR DE FIAMBRERÍA: 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 confitería.-

MICHEL ANGEL HARO
SECRETARIO GENERAL
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
MARIO ORLANDO LOPEZ
SECRETARIO GENERAL
DIRECCION GENERAL DE TRABAJO

167 11

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

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 PRIMERA: 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 plazas de cada tren. Se asimila al maitre.-

MOZO DE SEGUNDA: Es al que se denomina 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, leche, té, mate cocido, galletitas, sandwich, etc. Se asimila al mozo.-

EMPLEADO PRINCIPAL: Es el responsable de cumplir y/o hacer cumplir funciones determinadas bajo su responsabilidad (cuentas corrientes, costos y control, compras, tesorería, ventas, depósito de gambuzas, cajeros principales, personal, procesamiento de datos y actividades similares).-

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

VENDEDOR DE HELADOS AL PÚBLICO: Es el personal que vende al público en la puerta de los establecimientos. Se asimilan a los 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 fijados para el mozo de mostrador.-

POSTRERO: Es el encargado de la elaboración de todo tipo de postres 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, cassatas y especialidades afines.-

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

MIGUEL ANGEL PARRA
SECRETARIO GENERAL

MARIO ORLANDO LUPES
SECRETARIO GENERAL

[Handwritten signatures and scribbles]

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

TURNANTE: Denomínase turnante al trabajador que en relación de dependencia y con plena estabilidad en su empleo, se desempeña habitual y reiteradamente reemplazando a otros dependientes cuando éstos gozan de sus francos semanales, licencias o ausencias.-

Art.9. REGIMEN DE COMIDA PARA EMPLEADOS DE COCINA Y DEPENDENCIA ANEXAS: Conforme a la jornada de trabajo, es obligación del empleador brindarle la comida (desayuno, almuerzo, merienda o cena), con sus respectivas bebidas (no alcohólicas) conforme el horario de trabajo.

Art.10. REGLAMENTACIÓN DEL 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 a la calidad del mismo.-

PERSONAL DE RESTAURANTES Y BARES: La cantidad de cubiertos por plaza se adecuará a los usos y costumbres de cada establecimiento.-

EQUIPARACIÓN: A todos los efectos derivados de la aplicación de este convenio, se tendrá en cuenta la siguiente equiparación:

- Establecimiento 5 Estrellas = Categoría Especial
- Establecimiento 4 Estrellas = Categoría A
- Establecimiento 3 Estrellas = Categoría B
- Establecimiento 2 Estrellas = Categoría C
- Establecimiento 1 Estrella = Categoría D.-

Art.11. CONDICIONES DE TRABAJO: Cuando el trabajador realice en forma habitual tareas correspondientes a dos categorías, siempre percibirá la remuneración correspondiente a la categoría superior.-

Art.12. 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. Esta prestación no generará a favor de quién la efectúe beneficios de antigüedad y/o efectividad respecto de la categoría superior.-

Art.13. ROPA DE TRABAJO:

Angel Hano
ANGEL HANO
SECRETARIO GENERAL
MAY 1998

Mario Orlando Lopez
MARIO ORLANDO LOPEZ
SECRETARIO GENERAL
MAY 1998

[Signature]
SECRETARIO GENERAL
MAY 1998

[Signature]
CARLOS RAFAEL BERON
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
MAY 1998

[Large signature]

A) A todo el personal efectivo, no ocasional, con excepción de los mozos, se le proveerá de dos equipos de ropa de trabajo por año. Cada equipo se compondrá como mínimo de:

- 1 (Uno) Camisa o Remera.-
- 1 (Uno) Pantalón o Pollera.-
- 2 (Dos) Delantales.-
- 2 (Dos) Gorros o Cofias.-
- 2 (Dos) Moños.-
- 1 (Uno) Juego de guantes y botas.-

Según la función que desarrolle en el establecimiento y de acuerdo a la categoría del mismo.-

Los establecimientos que en general deseen implementar uniformes especiales, podrán hacerlo siempre y cuando no se desvirtúe la personalidad y dignidad de los empleados, estando obligado el empleador a proveer los mismos en cantidad suficiente de acuerdo a lo establecido precedentemente.

B) La entrega de los equipos de ropa de trabajo se acreditará bajo constancia escrita o cualquier otro medio de prueba y su uso será obligatorio dentro del establecimiento, quedando terminantemente prohibido su uso fuera de él. Los mismos deberán ser reintegrados cuando la relación laboral cese y no se considerarán a ningún efecto como integrados al salario.-

C) Las empresas podrán entregar los dos equipos de ropa de trabajo en forma simultánea o en su defecto, en los meses correspondientes a los cambios estacionales de verano o invierno.-

D) La conservación, lavado y planchado de dichas prendas, como asimismo la reposición de las mismas en caso de pérdida, extravío, destrucción o mal uso serán a cargo del dependiente. En aquellos casos en los cuales existiere un deterioro prematuro que imposibilite su uso debido a fallas de material, calidad o desgaste proveniente de uso adecuado correrá por cuenta del empleador la reposición de los mismos.-

Art. 14. DEL ALOJAMIENTO DEL PERSONAL: Cuando el empleador conceda alojamiento al personal, el mismo deberá contar con adecuadas condiciones generales y de higiene, a fin de garantizar que el empleado disfrute de una razonable comodidad mínima. El empleador no podrá cobrar suma alguna por dicha prestación y la misma no se computará como contraprestación salarial, a ningún efecto.-

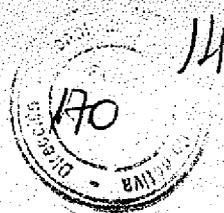
CAPÍTULO III

DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA

Art. 15: BENEFICIOS EXCLUSIVO PARA PYMES

Mano de Carlos Rafael Beron
SECRETARIO GENERAL
DIRECCIÓN GENERAL DE ECONOMÍA
MAYOR ORLANDO LUPEZ
SECRETARIO GENERAL
DIRECCIÓN GENERAL DE ECONOMÍA

Mano de Carlos Rafael Beron
Mano de [Nombre]



a) Definición: a los efectos de este capítulo, se entenderá por Pequeña y Mediana Empresa a aquellas que reúna las dos condiciones siguientes

a.1)- Su plantel no supere los ochenta (80) trabajadores. Entiéndase por "plantel", solamente al plantel de trabajadores permanentes, se deberán excluir los trabajadores de temporadas, extras y pasantes.-

a.2)- Tengan una facturación anual inferior a la cantidad que para cada actividad o sector fije la Comisión Especial de Seguimiento del artículo 104 de la Ley 24467.-

Para las empresas que a la fecha de celebración del presente CCT, se encontraran funcionando, el cómputo de trabajadores se realizará sobre el plantel existente al 1º de Enero de 1999.-

Las empresas que superen alguna o ambas condiciones anteriores podrán permanecer en el régimen especial de este artículo por un plazo de tres (3) años, siempre y cuando no dupliquen su plantel o su facturación anual en los términos de los incisos a.1) y a.2).-

b) Período de Prueba: Se extiende hasta doce meses el Período de Prueba "del personal que se contrate" a estos efectos. Sobre los mismos se se deben efectuar todos los aportes y contribuciones legales y convencionales (Fondo Convencional y Cuota Sindical). En caso de producirse el despido incausado e intempestivo, quedan reducidas en un 50% las indemnizaciones por antigüedad y preaviso.

c) Aguinaldo: Se puede abonar hasta en tres cuotas o períodos cuatrimestrales; para lo cual el empleador deberá preavisar a su personal dentro de los primeros tres meses del año.-

d) Vacaciones: De conformidad a lo facultado por el Art. 2º del Dto. 146/99 (B.O. 2/3/99), reglamentario de la Ley de Pymes, se autoriza a fraccionar los plazos de descanso anual ordinario, fijados en el art. 150 de la Ley Contrato de Trabajo (T.O. 1976), asegurando una duración mínima y continuada de SEIS (6) días laborables.-

Miguel Ángel Haro
MIGUEL ANGEL HARO
SECRETARIO GENERAL
SIND. EMP. Y C. BAERONOMICA DE TUC.

CAPÍTULO IV

ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES

Art. 16. NOTIFICACIONES: Todo personal tiene la obligación de notificarse por escrito cualquier disposición, suspensiones, medidas disciplinarias, instrucciones, etc., sin que su firma implique conformidad. Dichas notificaciones podrán ser impugnadas para lo cual se establece un plazo de treinta días corridos a partir del momento de la notificación. (Art. 67 L.C.T.)

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 validez.-

Walter Okland López
WALTER OKLAND LÓPEZ
SECRETARIO GENERAL
SIND. EMP. Y C. BAERONOMICA DE TUC.

CARLOS RAFAEL BERON
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
SIND. EMP. Y C. BAERONOMICA DE TUC.

[Handwritten signatures]

Art.17. CAMBIOS DE DOMICILIO DEL TRABAJADOR: Todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el trabajador al empleador. De esa denuncia se dejará constancia escrita, de la que el empleador entregará una copia al trabajador. Mientras no se haya registrado el cambio en la forma antedicha, se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado por el trabajador. El 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 trabajador 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.-

Art.18. CAMBIO DE ESTADO CIVIL: Por constancia escrita, el trabajador deberá comunicar al empleador cualquier cambio que tuviera en su estado civil, como así igualmente indicará 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 trabajador deberá hacer entrega de la documentación pertinente.-

Art.19. IRRENUNCIABILIDAD DE BENEFICIOS: Ningún trabajador podrá renunciar a los beneficios que le acuerda el presente Convenio, quedando nulos los pactos que con ese objeto se hubieren celebrado o se celebren en el futuro.-

Art.20. CERTIFICADO DE TRABAJO Y DE APORTES PREVISIONALES: A todo trabajador 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.-

Art.21. PERSONAL EXTRA - DENOMINACIÓN Y ALCANCES: Se denomina personal extra al contratado para prestar servicios eventuales y transitorios de la empresa. Esta tarea no genera efectividad, ni antigüedad.

BENEFICIO: Los trabajadores que presten servicios como extras tendrán beneficios provenientes de la legislación laboral en vigencia, en tanto resulten compatibles con la índole de la relación y reúnan los requisitos legales a los que se condiciona la adquisición del derecho a los mismos.-

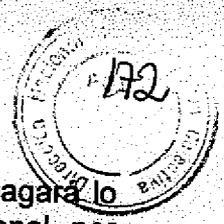
Las remuneraciones que deben abonarse al personal extra serán como mínimo las siguientes:

- a) La tarea prestada por un (1) día de servicio será remunerada con un jornal diario correspondiente a la categoría en que se desempeñe (remuneración mensual básica dividido en 25), con mas los beneficios sociales y previsionales que deriven de las leyes en vigencia y de este convenio, en forma proporcional al trabajo efectivamente prestado.

MIGUEL ANGEL HARO
SECRETARIO GENERAL
BIND. EMP. Y C. PARTIDARIO DE B...

MARIO ORLANDO LOPEZ
SECRETARIO GENERAL
BIND. EMP. Y C. PARTIDARIO DE B...

[Handwritten signatures]



b) Si la tarea de personal extra supera la jornada de trabajo, se le pagara lo detallado en el inciso a, dividido en ocho, con más un 50% de adicional, por cada hora suplementaria trabajada desde las 00.00 Hs. del lunes hasta las 13.00 Hs. del sábado y con mas un 100% de adicional por cada hora suplementaria trabajada en desde las 13.00 Hs. del sábado hasta las 24.00 Hs. del domingo.- "

Art. 22. BOLSA DE TRABAJO: el personal extra también podrá ser contratado de las Bolsas de Trabajo que se crearen, dependientes o no de la SEOGT y/o de la UHBCCRYA, cuya contratación se registrá, en sus formas y condiciones de acuerdo con la reglamentación que especialmente se establezca para las mismas.-

Art.23. CUMPLIMIENTO DE 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 establezcan.-

El empleador podrá modificar el horario y la diagramación del trabajo, sin que sea necesaria la previa autorización administrativa de acuerdo a las necesidades del establecimiento, sin que el trabajador pueda oponerse a su cumplimiento, salvo que pruebe el perjuicio relevante que le pueda provocar.

La duración del trabajo se fija en 8 horas diarias o 48 horas semanales, quedando establecido que conforme las características, necesidades y conveniencias que hacen a la actividad desarrolladas por los establecimientos o explotaciones comprendidas dentro del presente convenio, se pueda superar el tope diario, sin derecho al pago de horas extras o diferenciación del régimen de jornada diurna y nocturna, a condición de que el término promedio de las horas de trabajo sobre los periodo que se establecieren por el empleador no excedan de las 8 horas diarias o 48 horas semanales.-

Los trabajadores podrán a su vez ser contratados para jornadas diarias inferiores y en tales casos, el jornal se adecuará al tiempo efectivo trabajado. El personal efectivo pero de trabajo discontinuo que hubiere sido contratado en tal modalidad percibirá su jornal proporcional a los días trabajados.-

No se computarán en la jornada de trabajo, las pausas que se destinen a alimentación del personal, ya sea que se cumplan dentro o fuera del establecimiento. Dichas pausas deberán ser respetadas por el empleador.-

Art.24. DESCANSO SEMANAL: Teniendo en cuenta las características estacionales y particulares de la actividad hotelera gastronómica, y amparados en el principio de excepción establecido por el art. 203 y 204 de la L.C.T., se establece con carácter permanente y general para toda la actividad, un régimen de descanso compensatorio semanal a saber:

El descanso semanal se otorgará dentro del sistema establecido por el empleador pudiendo coincidir o no con sábado o domingo.

CARLOS RAFAEL BERON
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
PIND. EMP. Y O. GASTRONOMICOS DE TUC.

Handwritten signatures and stamps:
ANGEL HARO
SECRETARIO GENERAL
MARIO ORLANDO LOPES
SECRETARIO GENERAL
PIND. EMP. Y O. GASTRONOMICOS DE TUC.

Handwritten signatures:
[Signature]

173
14

Todos los trabajadores que presten servicios en sábados, domingos o ambos, por estar comprendidos dentro de las excepciones a la prohibición, gozaran de un descanso semanal compensatorio que asegure un descanso mínimo y continuado de treinta y seis Hs.

En tal sentido, las horas trabajadas desde las trece horas del sábado hasta las veinticuatro horas del domingo serán consideradas horas normales.

La interrupción de la actividad en las condiciones fijadas precedentemente implicará el otorgamiento del descanso semanal obligatorio, aunque este no coincidiera con día sábado o domingo.

Art.25. INASISTENCIA IMPREVISTA: El trabajador 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 del turno diurno siguiente. En todos los casos el trabajador quedará eximido de dar aviso en caso de fuerza mayor mientras dure la misma.-

Art.26. FERIADOS Y DÍAS NO LABORABLES: Además de los días feriados nacionales, y días no laborables establecidos por el régimen legal que los determina, se incluyen los feriados provinciales.-

Art.27. DÍA DEL GREMIO: Se ratifica como Día del Trabajador Gastronómico el 2 de Agosto, el que será no laborable. En los casos en que deba prestar servicios un trabajador por causas que hacen a la índole de la explotación hotelera - gastronómica, se adicionará a la remuneración legal que corresponda a la fecha, un jornal más. Para los trabajadores cuya forma de pago sea mensual, dicho jornal se calculará dividiendo la retribución mensual por 25.-

Art.28. LICENCIAS ESPECIALES PAGAS: Las mismas se ajustarán a lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (T.O. 1976)

Art.29. LICENCIA ANUAL: De conformidad a lo facultado por el Art. 154 de la L.C.T., se autoriza el goce de vacaciones durante todo el año, conforme la modalidad y requerimiento de cada establecimiento, zona o actividad.

El empleador notificará por escrito al trabajador, 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 trabajador - 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 trabajador le corresponda el goce de sus vacaciones por lo menos en una temporada de verano o de receso escolar anual, cada tres periodos.-"

Art.30. RÉGIMEN 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:

[Handwritten signature]
SECRETARIO GENERAL
SINDICATO GASTRONOMICO DE LA PROV. DE BUENOS AIRES

[Handwritten signature]
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
SINDICATO GASTRONOMICO DE LA PROV. DE BUENOS AIRES

[Handwritten signature]
CARLOS RAFAEL BERON
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
SIND. EMP. Y O. GASTRONOMICOS DE LA PROV. DE BUENOS AIRES

PAGINA 16

[Handwritten signature]

174 18

1) El trabajador 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 el establecimiento, 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 el establecimiento. En este caso deberá acreditar su identidad con documento fehaciente, oportunidad en que la empresa extenderá un comprobante por dicho aviso o firma de fotocopia del certificado.-

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

3) Cuando el trabajador no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la empresa, comunicará esa circunstancia en el mismo momento de notificar la enfermedad o accidente inculpable, 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 a 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 trabajador 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 veintinueve horas (07:00 a 21:00), como igualmente vigilar el curso de la enfermedad o accidente inculpable.-

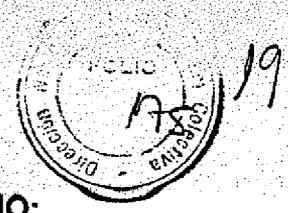
6) En todo lo concerniente a enfermedad, accidentes inculpables, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo y que no sea previsto en esta convención colectiva de trabajo, serán de aplicación las normas específicas contenidas en la pertinente legislación de orden superior, así como sus reglamentos.-"

MICHEL ANGEL HARO
SECRETARIO GENERAL

MARIO ORLANDO LOPEZ
SECRETARIO GENERAL

CARLOS RAFAEL BERON
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
SIND. EMP. Y O. AERONAUTICOS DE TUCU.

[Handwritten signatures]



Art.31. 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 trabajadores deberán colaborar en el mantenimiento de la higiene y la salubridad del establecimiento.-

Art.32. ESTABILIDAD: Los trabajadores del área hotelera - gastronómica comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, gozarán de la estabilidad en el empleo según la normativa derivada de la Ley 20.744, t.o.-

CAPÍTULO V

DE LAS REMUNERACIONES

Art. 33: REMUNERACION: La remuneración del trabajador de la actividad hotelera gastronómica regulada en este Convenio Colectivo de trabajo se compondrá de: 1) Sueldos Básico y 2) Adicional por antigüedad.-

Art. 34: BASICOS CONVENCIONALES: El sueldo básico convencional a partir del 01 de Diciembre de 1999 es para cada trabajador el que resulta de la planilla, que como anexo 1, se agrega al presente formando parte del mismo.-

Art. 35: ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD:

- 1) En concepto de antigüedad, se aplicará sobre el sueldo básico percibido por el respectivo dependiente un adicional del cero con treinta y uno por ciento (0,31%), acumulable por año de servicio.-
- 2) La antigüedad en el empleo se computará desde la fecha de ingreso del dependiente al establecimiento.-
- 3) Este adicional comenzará a regir desde el mes de homologación de esta convención.-

Miguel Anceñ Haro
MIGUEL ANCEÑ HARO
SECRETARIO GENERAL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE TURISMO DE IQUIQUE

CAPÍTULO VI

TRABAJO DE TEMPORADA - PASANTIAS

Art. 36: 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 el horario que requiera la propia actividad temporaria y que corresponda a distintas etapas de la propia temporada.-

Mario Orlando Lopez
MARIO ORLANDO LOPEZ
SECRETARIO GENERAL
SINDICATO DE TRABAJADORES DE TURISMO DE IQUIQUE

Carlos Rafael Beron
CARLOS RAFAEL BERON
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
RIND. EMP. T.O. 248720000000

Miguel Anceñ Haro



Art. 37: FORMAS Y CONDICIONES: En cuanto a las formas y condiciones respecto de la iniciación y duración de cada temporada, notificaciones, pedido de plaza, perfeccionamiento del contrato, como asimismo las consecuencias legales que se derivaran de su incumplimiento, ya sea por parte del trabajador o del empleador, habrá de ser materia regulada por la L.C.T..-

Art. 38: CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO: A los efectos de los derechos previstos en esta convención y legislación vigente, el cómputo de antigüedad en el empleo para el trabajador de temporada será calculado sobre la base del tiempo efectivamente trabajado, según así lo prescribe el art. 18 de la Ley 20744 (T.O. 1976).-

Art. 39: PASANTIAS: Todo lo concerniente a las Pasantías Educativas, en el ámbito de aplicación de este convenio, será regido por lo que al efecto fijen las leyes de orden nacional y provincial en la materia.-

CAPÍTULO VII

RELACIONES GREMIALES

Art. 40. RELACIONES ENTRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL Y LOS EMPLEADORES: Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores que en los establecimientos de la actividad gastronómica mantengan la representación gremial del S.E.O.G.T., se ajustará a las disposiciones previstas en la Ley 23.551 y su reglamentación (Dec. 467/88).-

Art. 41. COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION: En función a lo previsto por el art. 14 y sus correlativos (Ley 14.250 t.o., artículo 7 y concordantes del decreto 199/88), se crea una Comisión Paritaria de Interpretación, Aplicación y Conciliación, de carácter permanente, la que tendrá jurisdicción en todo el territorio de la provincia de Tucumán.

Estará integrada por tres miembros del sector empresario y tres del sector obrero, los que tendrán a su cargo resolver en todas las cuestiones de interés referidas con la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 42: CURSOS DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL: En el caso de personal extra, dependiente de la Bolsa de Trabajo, el mismo deberá poseer certificado de haber realizado el correspondiente curso de capacitación por la tarea a desarrollar. Dichos cursos serán efectuados y supervisados por cada parte firmante de este Convenio, conjunta o indistintamente y con el financiamiento que ambas partes consideren.

Miguel Ángel Haro
MIGUEL ANGEL HARO
SECRETARIO GENERAL

Mario Orlando Lopez
MARIO ORLANDO LOPEZ
SECRETARIO SINDICAL

Carlos Rafael Beron
CARLOS RAFAEL BERON
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
SIND. EMP. Y O. GASTRONOMICOS DE TUC.

[Handwritten signatures]



La realización de estos cursos serán tenidos en cuenta a los efectos de la Ley en cuanto a la pasantía.

Art. 43: Los establecimientos hoteleros y gastronómicos posibilitarán las pasantías gratuitas de estudiantes y/o egresados de los cursos de capacitación dictados por la SEOGT y/o la UHCBCRYA, a los efectos de realizar las correspondientes prácticas rentadas o no, y sin que esto obligue a realizar posteriores contrataciones.

En estos casos se respetarán las normas de alimentación e higiene y seguridad, entrega de uniformes y/o ropa de trabajo, y demás disposiciones que este Convenio Colectivo establece para todos los trabajadores de la actividad.

Art. 44 – Fondo Convencional Ordinario: Tomando en consideración que las entidades firmantes del presente, prestan efectivo servicios 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 los medios idóneos económicos para emprender una labor común 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 la misma, a evacuar las consultas de interés general o particular que corresponda y a recoger las inquietudes sectoriales que lleguen a su conocimiento.

A tales efectos resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible solventar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento de los fines enunciados, por ello se conviene entre ambas partes instituir una contribución, consistente en la obligación a cargo de los empleadores y trabajadores de la actividad comprendida en esta convención colectiva de trabajo, del 2 % mensual a saber:

a).- Una contribución mensual, a cargo del empleador, del 1% sobre la remuneraciones mensuales devengadas, la que se destinará íntegramente a la ENTIDAD EMPRESARIAL .-"

b).- Un aporte mensual, a cargo del trabajador, del 1% sobre su remuneración mensual devengada, la que se destinará íntegramente a la ENTIDAD GREMIAL .-"

Ambos porcentajes, son totalmente ajenos a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de obras sociales.

Respecto a la mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de las obligaciones emergentes del presente artículo, será de aplicación lo siguiente:

CARLOS RAFAEL BERON
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
BAND. EMP. Y G. BARTROCOMICOS DE TUC.

Miguel Ángel Haro
MIGUEL ANGEL HARO
SECRETARIO GENERAL

Mario Villando
MARIO VILLANDO
SECRETARIO GENERAL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

1).- El aporte establecido en el inciso b).- precedente, será retenido por el empleador a cada trabajador, constituyéndose en tal sentido en agente de retención de dichos fondos dentro del marco de las obligaciones y responsabilidades emergentes de la ley 23.551.

2).- El empleador procederá al pago de los importes retenidos con mas la contribución mensual a su cargo, creada en el inciso a).- precedente, mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la organización sindical signataria del presente convenio, el cual deberá realizarse hasta el día 15 del mes siguiente al correspondiente de las remuneraciones devengadas por el personal del establecimiento que genere la obligación.

3).- Las partes signatarias procederán a la apertura de la cuenta recaudadora en el Banco de La Nación Argentina, sucursal Tucumán, que de común acuerdo podrá ser sustituida por otra Entidad si existiera o surgiera alguna imposibilidad por parte de dicha entidad bancaria, la cual, será receptora de la totalidad de los depósitos ya sea que provengan de pagos usuales y normales o de los cobros que se originen en la liquidación en mora, ya sea por acuerdos judiciales o extrajudiciales.-

4).- Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuarse libranzas por las signatarias individualmente, debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al banco donde se opere para que proceda a distribuir la recaudación previa deducción de los gastos y comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuantas corrientes individuales que al efecto abrirán las signatarias en el mismo banco.

5).- Ambas instituciones, en forma coordinada y conjunta tendrán a su cargo la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción de verificación y control, y realizar toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos del capital adeudado con mas sus intereses y actualizaciones.-"

Art. 45 – Cuota Sindical: Se establece un cuota sindical del 1,5% (uno coma cinco por ciento), sobre las remuneraciones que perciba el empleado gastronómico, afiliado al Sindicato Gastronómico de Tucumán, aporte que se encuentra a su exclusivo cargo. - La parte empresaria se constituye en agente de retención de dichos fondos dentro del marco las obligaciones y responsabilidades que emergen de la Ley 23.551. el empleador se compromete a permitir la verificación por parte de la entidad gremial de los aportes correspondiente."

ANGEL HARO
SECRETARIO GENERAL

MARIO ORLANDO LOPEZ
SECRETARIO GENERAL

CARLOS RAFAEL BERON
SECRETARIO ADMINISTRATIVO
SIND. EMP. Y O. GASTRONOMICOS DE TUO.

REC
2007.02.10