

-- Que habiendo llegado a un acuerdo la Comisión Paritaria de negociación y encontrándose vencida la vigencia convenida para la convención Colectiva de trabajo Nº 127/90; se declara y conviene:

**PRIMERO:** Prorrogar la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo Nº 127/90 hasta el 31 de diciembre de 1994, en los mismos términos, con las modificaciones que se introducen en el presente.-----

**SEGUNDO:** Atento lo dispuesto por el Art. 30 de la Ley de Empleo Nº 24.013; las partes han decidido habilitar la celebración del Contrato de Trabajo en todas las modalidades promovidas.-----

**TERCERO:** Se acuerda establecer a partir del primero de Noviembre de 1993, los salarios básicos de convenio conforme las tablas salariales anexas, que deben considerarse parte integrante del presente acuerdo.-----

**CUARTO:** Las modificaciones que se introducen a la Convención Colectiva de Trabajo Nº 127/90 son las siguientes:

**ARTICULO 8: NORMAS GENERALES DE INTERPRETACION**

Las partes firmantes acuerdan que esta convención estará sujeta a las normas de interpretación que se exponen en los artículos siguientes:

**APLICACION DE LA CONVENCION:** La presente Convención Colectiva de Trabajo regulará las relaciones entre trabajadores y empleadores pertenecientes a la actividad destinada a proporcionar servicios de Alojamiento por Horas, siendo ésta la única normativa convencional vigente.

**ATIPICIDAD DE LA ACTIVIDAD:** La actividad regulada en esta Convención es atípica con respecto a la Actividad Hotelera Gastronómica.

**ARTICULO 11: CATEGORIAS Y FUNCIONES**

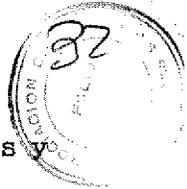
La obligación genérica de todo trabajador, es la de prestar aquellas tareas propias de su Categoría y Calificación Profesional, que se determinarán seguidamente en forma enunciada, tales tareas o servicios se adecuarán a la modalidad de cada zona, a la importancia y organización del Establecimiento y fundamentalmente al principio incorporado al Artículo 62 t.o. de la Ley de Contrato de Trabajo, en el sentido de que tanto el empleador como el trabajador están obligados activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta de los términos del contrato, sino aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resultan de la Ley de Contrato de Trabajo, de los Estatutos Profesionales o de esta Convención Colectiva, apreciados con el criterio de colaboración y solidaridad recíprocas. En situaciones transitorias prestarán la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la Organización Empresaria, aunque no sean específicamente las de su categoría o función y no implique menoscabo material o moral. Todo lo aquí dispuesto y convenido lo será sin perjuicio de lo dispuesto por el Artículo 67 t.o. de la Ley de Contrato de Trabajo, 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 si no fueran imprescindibles. Las categorías y funciones enunciados en este Artículo se encuentran reglamentadas a continuación.

**CATEGORIAS PROFESIONALES DEL PERSONAL DE ALOJAMIENTOS POR HORAS.**

**i) VIGILADOR:**

Es el que tiene como tarea velar por la vigilancia y seguridad de los Establecimientos y de los clientes y de sus respectivos bienes, de acuerdo con las modalidades de la actividad y del Establecimiento. Quedan incluidos en este Conevno las personas contratadas a través de una Empresa o Agencia de empleos. No comprende al personal de las Empresas o Agencias de Seguridad que presten estos servicios.

DR. PABLO DARIO JUAN  
SECRETARIO RELACIONES LABORALES



**NOTA:** Le corresponderá la Escala Salarial del oficial, oficios varios y empleado administrativo.

**ARTICULO 13: REGLAMENTO DE TRABAJO**

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:**

- a) Los empresarios proveerán de todos los elementos higiénicos y desinfectantes a todo el personal en relación de dependencia para desempeñar sus tareas profesionales.
- b) La trabajadora embarazada o en período de lactancia no podrá desempeñarse en trabajo nocturno y su jornada de trabajo diurno no podrá exceder las siete (7) horas. La prohibición de trabajo nocturno cederá ante petición expresa, por medio fehaciente de la interesada y de mediar conformidad del empleador.
- c) Las mucamas/os no podrá realizar lavado de toallas, toallitas, toallones, ropa de cama que deberá ser suministrada por la Empresa en condiciones óptimas para su servicio.

**ARTICULO 14: OTRAS MODALIDADES DE CONTRATOS**

**TURNANTES:** Denomínase turnante al trabajador que se desempeña habitual y reiteradamente reemplazando los francos semanales del resto de los trabajadores de un establecimiento, teniendo estabilidad en su empleo.

**TEMPORADA: Caracterización - Diagramación - Cambios de Horario**

Habrá contrato de temporada cuando la relación entre las partes, originadas en necesidades permanentes de la empresa o explotación se cumpla o se acreciente 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 requiera la propia actividad temporaria y que corresponda a distintas etapas de la propia temporada.

**EVENTUAL:** Son los regulados por la Ley 24.013 (artículos 68 al 74). Será medio de prueba idóneo y suficiente, salvo prueba en contrario, el contrato escrito y firmado por las partes. El empleador podrá celebrar sucesivos contratos eventuales con un mismo trabajador siempre que se cumpliera en cada uno de ellos con los requisitos legales, sin que ellos pierdan su carácter eventual.

**ARTICULO 19: HORARIOS**

- a) **ROTATIVOS:** Los turnos del personal pueden ser rotativos; se cumplirán para éstos las normas establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo.
- b) **CAMBIOS DE HORARIOS:** Los cambios de horarios y traslados que constituyan medidas de carácter colectivo, deberán ser comunicados previamente por el empleador a la representación sindical.

**ARTICULO 20: LICENCIA ANUAL ORDINARIA**

**VACACIONES:** De conformidad a lo facultado por el art. 154 de la Ley de Contrato de Trabajo, se autoriza el goce de vacaciones durante todo el año, conforme la modalidad y requerimiento de cada Establecimiento o zona. 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 períodos. El empleador notificará por escrito al trabajador, con una anticipación no menor a 45 días, la fecha de inicio de las vacaciones.

**ARTICULO 24: JORNADA DE TRABAJO**

**CUMPLIMIENTO DE JORNADA:** 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 estén establecidos; todo ello conforme a la normativa legal vigente.

DR. PABLO DARÍO JUAN  
SECRETARÍO RELACIONES LABORALES

///

**TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:** El empleador y el trabajador pueden celebrar contratos de trabajo cuya prestación del servicio mensual sea inferior a la legal de tiempo completo para dicho período. La prestación puede ser dispar y/o discontinua y la remuneración (Salario Básico del Convenio y Adicionales que correspondan) se adecuará proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado en relación a la prevista para un trabajador a tiempo completo de la misma categoría o puesto de trabajo.

**ARTICULO 37: SISTEMA REMUNERATIVO - APORTES Y CONTRIBUCIONES**

Las partes acuerdan someterse al sistema remunerativo que se establece. La remuneración integral del trabajador de la Actividad regulada en este Convenio Colectivo de Trabajo se compondrá de: (1) Sueldo Básico Convencional y (2) los Adicionales que correspondan. Todos los Aportes y Contribuciones al Sistema Previsional, Seguridad Social, Obras Sociales, etc. se liquidarán sobre los montos pagados al trabajador; aunque correspondan a jornadas reducidas, trabajos discontinuos, personal efectivo, eventual, extra o temporario.

**ARTICULO 39: ADICIONALES:**

Los adicionales contenidos en el presente Convenio integrarán las remuneraciones del trabajador de acuerdo a las prescripciones legales en vigencia, con excepción de los comprendidos en los Arts. 41, 42 y 44 que son beneficios sociales y no estarán sujetos a los aportes y contribuciones de la seguridad social.

Los adicionales previstos en los Arts. 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47 y 48 serán objeto de discriminación en los recibos de pagos a los efectos de mantener su individualidad.

**ARTICULO 47: ADICIONAL POR PRESENTISMO Y PUNTUALIDAD**

Se concederá una bonificación del diez por ciento (10 %) a todo el personal que no tenga durante el mes ninguna falta. No se considerará falta a los efectos de la percepción de este adicional -exclusivamente- las vacaciones anuales, la maternidad y la licencia por matrimonio.

**ARTICULO 52 - FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO:**

Tomando en consideración que las Entidades firmantes del presente prestan efectivo servicio, en la representación, capacitación y atención de los intereses particulares y generales de trabajadores y empleadores, abstracción hecha de que los mismos sean o no afiliados a sus respectivas organizaciones, ambas partes coinciden en reconocer la necesidad de arbitrar medios idóneos económicos para emprender una labor común que permita concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de Actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la Actividad, y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los trabajadores y empleadores comprendidos en esta Convención, sean o no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que transmitan.

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que hagan 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 comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar un 3 % (tres por ciento) mensual, calculado sobre el total de las remuneraciones abonadas al personal beneficiario de la presente Convención Colectiva.

De tal contribución Empresaria corresponderá el 1,5 % para la U.T.G.R.A. y el restante 1,5 % para la F.A.D.A.P.H., debiendo cada Institución establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan alcanzar el objetivo pretendido.

DR. PABLO DARIO JUAN  
SECRETARIO RELACIONES LABORALES

- 3 -



////

Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de obra social. La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo será la siguiente:

- 1) El pago de la contribución se hará mediante depósito bancario, utilizándose las boletas que distribuirá la Organización Sindical U.T.G.R.A. y dicho depósito deberá ser realizado hasta el 15 del mes siguiente al correspondiente a las remuneraciones devengadas por el personal del Establecimiento que genere la obligación.
- 2) U.T.G.R.A. y F.A.D.A.P.H. procederán a la apertura de una cuenta recaudadora en el Banco de la Nación Argentina, casa matriz (que podrá ser sustituido por otro Banco oficial o privado, en caso de acuerdo de partes), que será receptora de la totalidad de los depósitos, ya sea que provengan de los pagos usuales y/o comunes o de los cobros que se originen en la liquidación de morosos de acuerdos judiciales o extrajudiciales.
- 3) Sobre la cuenta recaudadora no podrá efectuar libranzas ni U.T.G.R.A. ni F.A.D.A.P.H., debiéndose dar instrucciones en forma conjunta al Banco de la Nación Argentina, o al que corresponda, para que proceda a distribuir la recaudación, previa deducción de sus gastos y/o comisiones bancarias, por partes iguales, en las cuentas corrientes individuales que al efecto abrirán U.T.G.R.A. y F.A.D.A.P.H. en el mismo Banco.
- 4) U.T.G.R.A. asume la obligación de hacer entrega a F.A.D.A.P.H., en forma mensual, del padrón actualizado de los empresarios aportantes, conteniendo los datos y detalles necesarios para su correcta individualización.
- 5) U.T.G.R.A. tendrá a su cargo la gestión recaudatoria, pudiendo ejercer toda acción legal, judicial o extrajudicial, para exigir el pago a los morosos, hallándose autorizada a reclamar la totalidad de la contribución convencional del 3 % (tres por ciento), con más accesorios, celebrar acuerdos judiciales y/o extrajudiciales, con cargo de ingresar los fondos obtenidos en concepto de capital y accesorios, mediante boleta de depósito en la cuenta recaudadora indicada en el punto " 2 " precedente.
- 6) La F.A.D.A.P.H., atento a las labores a cargo de la U.T.G.R.A., relativas a la distribución de boletas, confección de padrones y actividad recaudadora, le reconoce en concepto de gastos administrativos y como pago único, un cuatro por ciento (4 %) del importe total que mensualmente le acredite el Banco de la Nación Argentina, o el que corresponda, en la cuenta corriente de F.A.D.A.P.H. dicho porcentaje será abonado a la U.T.G.R.A. del día 1 al 10 de cada mes, sobre la acreditación registrada del mes anterior adjuntando fotocopia del respectivo extracto bancario.

**ARTICULO 54: RELACIONES ENTRE LA ORGANIZACION SINDICAL Y LOS EMPLEADORES:**

Las relaciones entre los trabajadores y los empleadores que en los establecimientos de la Actividad de Alojamientos por Horas mantengan la representación gremial de la UTGRA se ajustarán al presente ordenamiento:

- a) Facilitar un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados del personal en la medida en que, habida cuenta de la cantidad de trabajadores ocupados y la modalidad de la prestación de los servicios, las características del Establecimiento lo tornen necesarios. Concretar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo personalmente o haciéndose representar. Conceder a cada uno de los delegados del personal, para el ejercicio de sus funciones, un crédito de horas mensuales retribuidas según se fija en el art. 57 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

DR. PABLO DARIO JUANY  
SECRETARIO RELACIONES LABORALES

Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.



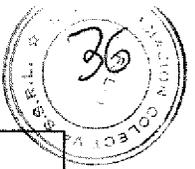
//////

- b) La representación gremial de la UTGRA en cada Establecimiento se integrará de la siguiente forma:
  - 1) Cuando el número del personal fuere de 15/30 personas, por 1 (un) Delegado.
  - 2) Cuando el número del personal fuere de 31/40 personas, por 2 (dos) Delegados.
  - 3) Cuando el número del personal fuere de 41/50 personas, por 3 (tres) Delegados.
  - 4) Cuando el número del personal exceda de 50 personas, 1 (un) Delegado más por cada 30 (treinta) o fracción.
- c) Las designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por la UTGRA por telegrama o por otra forma documentada en constancia expresa de su recepción. En cuanto a la Convocatoria a Elección de Delegados y su designación deberá estarse a lo determinado por la Ley 23.551.
- d) La representación gremial del establecimiento tomará intervención en todos los problemas laborales que afecten parcial o totalmente al personal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o la persona que éste designe.

**QUINTO:** A todos los efectos se deja constancia que las modificaciones introducidas al Convenio Colectivo, tanto referidas a multifuncionalidad, vacaciones, aportes y contribuciones, como contrato de temporada, jornada reducida y eventual, se efectuaron teniendo en cuenta criterios de productividad, objetivo éste que sustenta por otra parte la adecuación salarial a que se refiere el artículo TERCERO.-----

**SEXTO:** Se solicita la homologación por separado de la habilitación de modalidades promovidas de empleo (Art. 3º Ley 24.013) y la homologación del presente convenio en todas sus demás partes y sus anexos de tablas salariales.-

DR. PABLO DARIO JUAN  
SECRETARIO RELACIONES LABORALES



ESCALAS BASICAS - C.C.T. Nº 127/90 - A PARTIR DEL 01/11/93

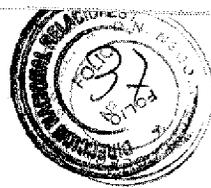
CATEGORIA PROFESIONAL	IMPORTE
Ayudante General .....	..... \$ 318,=
Mucama y/o Lavandera .....	..... \$ 350,=
Oficial / Oficios Varios / Vigilador / Empleado Administ. ....	..... \$ 385,=
Conserje .....	..... \$ 424,=
Conserje Principal .....	..... \$ 508,=

REPRESENTANTES DE U.T.G.R.A.

REPRESENTANTES DE F.A.D.A.P.H.

*[Handwritten signatures and scribbles]*

DR. PABLO DARIO JUAN  
SECRETARIO RELACIONES LABORALES



Expediente n° 885.077/93

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 11 días del mes de noviembre de 1993, siendo las 16 horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL-Dirección Nacional Relaciones del Trabajo y ante el Dr. Pablo Darío JUAN, Secretario del Dto. n° 3, el señor Osvaldo FIGALLO, en representación de la UNION TRABAJADORES GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA por una parte y por la otra lo hacen Alberto LOPEZ; Graciela TABOADA; Luis LOSADA y José F. SANTORO, en representación de la FEDERACION ARGENTINA DE ALOJAMIENTOS POR HORAS. - - - - -

Concedida la palabra a las partes, expresan: Que conforme las tratativas mantenidas en forma directa por la Comisión Negociadora, se han acordado las remuneraciones correspondientes al mes de noviembre de 1993 ( a partir del 1-11-93), adjuntándose las planillas correspondientes. Asimismo vienen a ratificar el acuerdo que se acompaña en las que se acordaron los referidos aumentos salariales, la habilitación de los contratos de trabajo en todas las modalidades promovidas y las modificaciones a la C.C.T. n° 127 /90, que se detallan en el referido acuerdo que se acompaña a la presente acta formando parte de ella en seis fojas. Asimismo solicitan la homologación de la presente acta y referido acuerdo conforme lo pedido en el art. 6 de dicho instrumento. - - - - -

Siendo las 17 horas, se da por finalizado el acto firmando ante mí, que certifico. - - -

DR. PABLO DARIO JUAN  
SECRETARIO RELACIONES LABORALES