



Ministerio de Trabajo  
y Seguridad Social



Partes Intervinientes: Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina y Federación Argentina de Alojamiento por Horas.-

Lugar y Fecha de celebración: Buenos Aires, 28 de agosto de 1990.-

Actividad y Categoría de trabajadores a que se refiere: Estará comprendido dentro de la actividad, el personal dependiente de los establecimientos que brindan servicio de alojamiento por horas, cuya enunciación se efectúa en el artículo 6°.-

Zona de Aplicación: Todo el Territorio de la República Argentina, con excepción de la Provincia de Tucumán, según Resolución D.N.R.T. n° 1832 /88.-

Cantidad de beneficiarios: 15.000.-

Período de vigencia: el presente convenio colectivo de trabajo, tendrá una vigencia de dos años a partir del 1° de agosto de 1990, hasta el 31 de julio de 1992.-

En la Ciudad de Buenos Aires, a los 28 días del mes de agosto de 1990, siendo las 19, 30 horas, comparecen en el MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL-Dirección Nacional Relaciones del Trabajo y ante el Dr. Pablo Darío JUAN, en su calidad de Presidente de la Comisión Negociadora, constituida mediante Disposición D.N.R.T. n° 203/88, los señores Juan Alfredo REYES; Osvaldo Ismael FIGALLO; Omar Rubén RASELLO; Ovidio O. ZENIGA; Dante A. CAMAÑO; Alberto LEDESMA; Marie E. CASTRO; José Néstor SEGALOTTI; Norberto LATORRE; Ramón LUNA; Norberto O. FERRARI; Jorge Natalie MORDAGGI y América J. CHINIVASI, en representación de la UNION TRABAJADORES GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA, con domicilio ubicado en la calle Alberti 1242, Capital y los señores Crispín D. SANSABAS; Antonie J. FERNANDEZ; Juan Carlos ALONSO; José FERNANDEZ QUINTAS; Benjamín SEGANE; Hugo GIMENEZ y José F. SANTORO, en representación de la FEDERACION ARGENTINA DE ALOJAMIENTOS POR HORAS, con domicilio ubicado en la calle 15 de Agosto n° 1921, José Ingenieros, Provincia de Buenos Aires, el cual consta de las siguientes cláusulas:

*[Handwritten signature]*



EXORDIO

--La Unión Trabajadores Gastronómicos de la República Argentina (UTGRA) y la Federación Argentina de Alojamientos por Horas (FADAPH) como auténticos representantes de los intereses de los Trabajadores y Empresarios han acordado instrumentar el presente Convenio Colectivo de Trabajo destinado a regular la prestación de servicios propios y característicos de la Actividad de Servicios de Alojamientos por Horas y cuya ejecución tiene como sujetos del Contrato de Trabajo a Trabajadores y Empresarios Empleadores. Ante la necesidad de efectuar las innovaciones y adaptaciones correspondientes a la Actividad/específica regulada, se ha efectuado una normativa que contempla los requerimientos indispensables.-

--Todo ello, en vista de un objetivo común no antagónico sino simplemente // distinto, con procura de búsqueda de paz y justicia social, de manera que un justificado y razonable equilibrio constituya un común denominador del interés general. Lo hacen convencidos los que han dado en asumir la representación del capital y del trabajo - trabajadores y empleadores - con solidaridad y / buena fé recíprocas, que han de asegurar una ejecución coordinada y fiel de su cumplimiento, con réditos para sus representados. Idénticamente asumimos el compromiso formal de mantener fluido diálogo periódico y permanente a fin de plasmar los objetivos y principios ya explicitados.-

DR. PABLO DARIO JUAN  
SEC. DE RELACIONES LABORALES



ARTICULO 1:

PARTES INTERVINIENTES:

Celebran el presente Convenio Colectivo de Trabajo los Establecimientos Ho-  
teles por Hora dentro de la Normativa Legal derivada de las Leyes Números //  
14250, 23545, 23546 y sus respectivos Decretos reglamentarios. La Unión Tra-  
bajadores Gastronómicos de la República Argentina (UTGRA) con Personería Gre-  
mial Nro. 110 como Asociación Profesional auténticamente representativa de //  
todos los trabajadores que prestan servicio en el área de Hotelería de Alo-  
jamiento por Horas, con domicilio en calle Alberti 1242 de Capital Federal //  
representadas en este acto por los señores: Juan Alfredo REYES, José Luis //  
BARRIONUEVO, Osvaldo Ismael FIGALLO, Ovidio ZUAIIGA, Dante Alberto CAMARO, //  
Alberto LEDESMA, Mario Estebán CASTRO, José Nelo SEGALOTTI, Ramón Dolores  
LUNA, Argentino R. GENEIRO, Norbeto FERRARI, Omar RASELLO y Norbeto LATO-  
RRE.

y la Federación Argentina de Alojamientos por Hora (FADAPH) con Personería //  
Gremial Nro. 572 como Asociación Gremial de Empleadores, representativa en //  
toda la Hotelería de Alojamiento por Horas, con domicilio en calle 15 de A-  
gosto 1921 de José Ingenieros, Provincia de Buenos Aires, representadas en //  
este acto por: Crispin Delfor SANSABAS, Antonio Jorge FERNANDEZ, Juan Carlos  
ALONSO, José FERNANDEZ QUINTAS, Benjamín SEQANE, Domingo Vicente GARCIA, //  
Hugo BIMENEZ, Roberto MAGEM, José Francisco SANTORO.

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page, including names like Reyes, Barrionuevo, Figallo, Zuaiiga, Camaro, Ledesma, Castro, Segalotti, Luna, Geneiro, Ferrari, Rasello, Latorre, Sansabas, Fernandez, Alonso, Quintas, Seqane, Garcia, Gimenez, Magem, Santoro, and a signature for Dr. Pablo Dario Juan.]*



ARTICULO 2:

LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION:

--El presente Convenio Colectivo de Trabajo es instrumentado en la Ciudad de Buenos Aires, Capital de la República Argentina a los veintiocho días del / Agosto de 1990.-----

ARTICULO 3:

CANTIDAD DE BENEFICIARIOS:

--Al día de la fecha las partes estiman que la cantidad de beneficiarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo es del orden de los quince mil / (15.000) trabajadores.--

ARTICULO 4:

AMBITO DE APLICACION:

--La presente Convención - PRIMERA CELEBRADA - para esta ACTIVIDAD registrá // específicamente en todo el Territorio Nacional.--

*[Handwritten signatures and scribbles covering the lower half of the page]*

ARTICULO 5:



PERIODO DE VIGENCIA:

--El presente Convenio Colectivo de Trabajo. Sin perjuicio de la fecha de su homologación, tendrá vigencia de dos 2 años a partir del 12 de Agosto de 1991 a 30 de Julio de 1992 y las distintas Disposiciones estipuladas tendrán inicio desde las fechas pactadas para cada caso.--

--Hasta tanto sea suscripto por las partes una nueva Convención Colectiva -/ que la sustituya, la presente seguirá rigiendo aún después de su vencimiento

ARTICULO 6:

ENUNCIACION DE ESTABLECIMIENTOS:

-Se entiende como Establecimiento de Alojamiento por Horas, sin que la enunciación que se realice sea taxativa, a los siguientes: Hoteles, Hostelerías, Hospedajes, Moteles, Posadas, Albergues Transitorios u otros tipos de Establecimientos con relación contractual donde se establezcan las prestaciones de servicios de Alojamiento por Horas con limpieza y/o servicio de mucama y/o / servicio de Bar o Cafetería, habilitados al efecto.--

ARTICULO 7:

REGLAS DE INTERPRETACION:

--Las partes consideran de importancia dejar debidamente aclaradas las siguientes reglas de interpretación:

Dr. PABLO DARIO JUAN  
SEC. DE RELACIONES LABORALES



a)- Convención Colectiva de Trabajo, Convenio Colectivo de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo: Son denominaciones que expresan idéntico concepto, por lo cual puede ser admitida indistintamente su utilización.-

b)- Deber de Buena Fe: Toda negociación entre las partes debe realizarse bajo el principio de buena fe.-

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:

Aplicación de la Convención:

--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.-

Atipicidad de la Actividad:

--La actividad regulada en esta Convención es atípica con respecto a la Actividad Hotelera Gastronómica.-

ARTICULO 9:

INTERPRETACION DE LA CONVENCION:

--Las partes contratantes dejan expresa constancia que la interpretación de las cláusulas, que se establecen en la presente Convención Colectiva de Trabajo, lo será con alcance general sin que se admita otra interpretación que la establecida por la Comisión Paritaria de Interpretación y Aplicación.-

*[Handwritten signatures and stamps]*

DR. PABLO DARIO GUAN  
 COM. DE RELACIONES LABORALES

ARTICULO 10:



CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO:

-En el presente título se han de considerar todo el conjunto de normas, conductas y comportamientos que han de caracterizar la ejecución del Contrato de Trabajo entre las partes, como asimismo los derechos y obligaciones incorporadas a los Contratos Individuales de Trabajo.- Tanto el trabajador como el empleador están recíprocamente obligados a ajustarse ya sea activa o pasivamente, no solo a lo que resulta de los términos del Contrato Individual celebrado, sino a todos aquellos otros resultantes de Disposiciones Legales que resulten de aplicación, o a la presente Convención Colectiva de Trabajo, apreciados con un criterio común de colaboración y solidaridad, y sobre manera de buena fé, ajustando su conducta a todo lo que es propio de un buen trabajador y de un buen empleador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el Contrato o la Relación de Trabajo.-

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

DR. PABLO DARIO JUAN  
SINDICATO DE RELACIONES LABORALES



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.- 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 tareas para las distintas especialidades no importa ni implica para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichos cargos sino fueran imprescindibles. Las categorías y funciones enunciadas en este Artículo se encuentran reglamentadas a continuación:

**CATEGORIAS PROFESIONALES DEL PERSONAL DE ALOJAMIENTO POR HORAS:**

a) CONSERJE PRINCIPAL:

Será de su incumbencia la Dirección de todo el personal y la supervisión del mismo; como así también, el control del Establecimiento que le fuera otorgado.-

b) CONSERJE:

Es el/la responsable de llevar el control de entrada, salida y, asignación de habitaciones a los clientes del establecimiento; de efectuar / cobranzas de los servicios prestados y de realizar los pagos autorizados; de asignar tareas y fiscalizar al personal de su turno, de la confección de planillas u otra documentación relativa a su labor, incluso mediante la utilización de registradora, computadoras y/o similares de manejar equipos de audio televisión, video, aire acondicionado, telefonía, fin de turno, señalización, calefacción u otros cuyos comandos se encuentran dentro de la conserjería. /

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page.]*

198

Estará a su cargo la recepción de pedidos de mercadería para la venta, no su despacho y distribución. En general, el conserje tendrá a su cargo la atención de todas las tareas que correspondan a la conserjería, de acuerdo con los usos y costumbres del establecimiento.-

c) EMPLEADO/A ADMINISTRATIVO/A:

Es el/la responsable de todo el trabajo administrativo del establecimiento entendiéndose por tal aquel que no tiene contacto directo con el cliente, teniendo a su cargo la confección de planillas, estadísticas, recibos de sueldos, boletas, comprobantes, y libros contables, registros del personal, pago a proveedores, documentación de ingreso de mercaderías, fichero de stock y, tareas de naturaleza análoga.-

d) OFICIAL DE OFICIOS VARIOS:

Actuará bajo las órdenes del conserje, siendo el responsable de cumplir tareas de mantenimiento relativas a sus respectivos oficios, de acuerdo a los usos y costumbres de la actividad y del establecimiento.-

e) MUCAMO/A:

Es el/la responsable de la limpieza de las habitaciones, baños y pasillos; del movimiento y recuento de ropa; de la preparación o armado de las habitaciones; del servicio de cafetería y bar y, de efectuar las tareas que resulten necesarias para la prestación eficiente de los servicios de las habitaciones, de conformidad con los usos y costumbres de la actividad y, del establecimiento.-

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page]*



f) LAVANDERO/A:

Es el/la responsable del lavado, secado, planchado y, acondicionamiento de la ropa utilizada en el hotel y de la limpieza del sector respectivo. Dicha tarea deberá ser realizada con la maquinaria adecuada.

g) AYUDANTE/A GENERAL:

Es el/la responsable de realizar tareas generales no especializadas tales como: limpieza en general; movimiento del mueble, / materiales, mercaderías, artefactos, bultos con ropas y otras tareas similares, de acuerdo con los usos y costumbres de la actividad y, del establecimiento.

h) PLAYERO/A:

Es el/la encargado/a de recibir, ordenar, estacionar, manio-//brar y/o entregar los vehículos que ingresen en la playa de estaciona-//miento y de la limpieza del sector respectivo, de acuerdo con las modalidades de la actividad y, del establecimiento.-

ARTICULO 12:

PERSONAL EXCLUIDO:

-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.-

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page.]*

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 desempeñar se en trabajo nocturno y su jornada de trabajo diurno no podrá exceder / de siete (7) horas.
- c)- Las mucamas/os no podrán realizar lavado de toallas, toallitas, toallones, ropa de cama que deberá ser suministrada por la Empresa en condiciones óptimas para su servicio.-

ARTICULO 14:

TURNANTES:

-Denominase 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.-

ARTICULO 15:

REMPLAZO TRANSITORIO - CATEGORIA SUPERIOR:

El personal que realice remplazos eventuales (transitorios) en tareas de //

D. PABLO DARIO JUAN  
S. DE RELACIONES LABORALES

204

categorías superiores y, que ejecute las mismas durante por lo menos el 50% de la jornada normal, tendrá derecho a percibir la diferencia entre su salario básico y, el salario básico de la categoría superior para la que fue designada durante el tiempo en que dure su reemplazo; cesará en el goce de la diferencia mencionada al volver a su tarea habitual.

Estos reemplazos eventuales, no implican derechos adquiridos para el trabajador, salvo lo regulado en relación a las remuneraciones.-

ARTICULO 16:

SUSPENSION POR CAUSAS NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR:

--El trabajador que se presente al lugar de trabajo y no se le asigne tareas por suspensión no notificada con anticipación, sea por falta de trabajo u // otro motivo no imputable al mismo, cobrará el Salario real correspondiente / al día.-

ARTICULO 17:

NOTIFICACIONES:

Inasistencias imprevistas: El trabajador que no concorra a sus tareas por causas no contempladas en esta convención colectiva dará aviso correspondiente en el transcurso de la primera jornada de trabajo.

El personal que trabaja en jornada nocturna deberá afectar el aviso dentro de la jornada del turno siguiente. En todos los casos el trabajador / quedará eximido de dar aviso en caso de fuerza mayor o fortuito. La comunicación no justifica por sí sola la inasistencia.-

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page]*



ARTICULO 18:

PROVISION DE ROFA DE TRABAJO:

La empresa empleadora entregará anualmente dos juegos de uniforme con su / respectivo calzado a cada trabajador, los que serán adecuados a las tareas que deba cumplir. El trabajador se compromete al cuidado y buen uso de // los mismos.

El uniforme consistirá:

- a)-Personal Femenino: Guardapolvo, cofia, calzado / y guantes.
- b)-Personal Masculino: Pantalón, camisa y calzado / de acuerdo a su categoría profesional.

En caso de deterioro prematuro de la ropa de trabajo, que imposibilite su uso, imputable a las tareas que cumple el trabajador, el empleador deberá // reponer las prendas las veces que sea necesario contra devolución de la uni- dad deteriorada.-

HORARIOS ROTATIVOS:

ARTICULO 19:

Los turnos del personal pueden ser rotativos; se cumplirán para estos / las normas establecidas en la Ley de Contrato de Trabajo.-

*[Handwritten signatures and initials covering the bottom half of the page]*

DR. PABLO DARIO JUAN  
SECC. DE RELACIONES LABORALES



CAMBIOS DE HORARIOS:

ARTICULO 20:

Los cambios de horarios y traslados que constituyan medidas de carácter colectivo deberán ser comunicadas previamente por el empleador a la representación sindical.-

ARTICULO 21:

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 personal que se encuentra 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.-

ARTICULO 22:

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 / en las personas de su familia o de sus beneficiarios las modificaciones ocu-



rridas 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.-

ARTICULO 23:

CERTIFICADOS DE TRABAJO Y DE APORTES PREVISIONALES:

--A todo trabajador que cese en su relación de dependencia, el empleador deberá extenderle 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.-

ARTICULO 24:

JORNADA DE TRABAJO:

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 estan establecidos; todo ello conforme a la Normativa Legal Vigente.-

ARTICULO 25:

FERIADOS NACIONALES Y DIAS NO LABORABLES:

--Además de los días feriados y días no laborables establecidos por el régimen legal que los regula, deberá retribuirse como tal aquellos que lo sean en el ámbito local o provincial.-

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page.]*



ARTICULO 26:

DIA DEL GREMIO:

Se establece como día del trabajador gastronómico el 2 de Agosto de cada año, siendo facultad del trabajador la prestación del servicio en // dicho día. En los casos en que deba prestar servicio, dada la índole / de la actividad hotelera, el empleador deberá remunerar esa jornada con el cien por ciento de recargo.-

ARTICULO 27:

TRABAJO DE MUJERES:

Las partes acuerdan que las mujeres podrán desempeñar tareas nocturnas, // siendo ello de libre contratación por el empleador, todo ello conforme a / lo establecido en la legislación vigente.-

ARTICULO 28:

LICENCIAS ESPECIALES PAGAS:

Reconócese el siguiente régimen de licencias especiales pagas:

- a)- Por nacimiento de hijos: tres (3) días corridos, uno de los cua- / les debe ser día hábil.
- b)- Por fallecimiento de: cónyuge, padres, o hijos cuatro (4) días // corridos uno de los cuales debe ser día hábil.
- c)- Por fallecimiento de: hermanos, suegros o abuelos tres (3) días / corridos.



- d)- Por matrimonio diez (10) días corridos, que podrán ser sumados a las vacaciones anuales.
- e)- Al personal que curse en la enseñanza media o universitaria con / planes oficiales de enseñanza o autorizados por Organismo Nacio- / nal o Provincial competente, se le otorgará durante el año calen- / dario quince (15) días hábiles corridos o discontinuos para ser / utilizado en períodos de exámenes, debiéndose exhibir el compro- / bante oficial de haber rendido dichas materias.
- f)- Los dadores voluntarios de sangre, que sean llamados a darla, que dan liberados de la prestación de servicios el día de su cometido de acuerdo a los dispuesto por la Ley 22.990.
- g)- En caso de mudanza un día de permiso, con excepción de aquellos / casos de trabajadores que viven en hotel o pensión.
- h)- Por revisión médica obligatoria y previa al servicio militar // los días correspondientes el trabajador deberá presentar el certi- / ficado pertinente o la cédula de citación.-

ARTICULO 29:

LICENCIAS ESPECIALES SIN GOCE DE SUELDO:

En caso de enfermedad o accidente grave del cónyuge, padres, hijos o her-  
 manos, que convivan o esten a exclusivo cargo del empleado, debidamente  
 comprobado, el empleador se compromete a conceder el permiso necesario pa-  
 necesario para atender al paciente, si tal cuidado es indispensable para /  
 la vida del mismo y si dicho empleado es la única persona que pueda hacer-  
 lo. El empleador tiene derecho a verificar por su médico o por visitadora  
 social la veracidad de la causa invocada.-

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page.]*



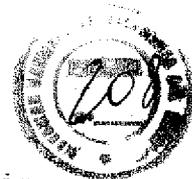
ARTICULO 30:

REGIMEN PARA 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 Trabajador que faltare a sus tareas por causas de enfermedad ó accidente inculpable deberá comunicarlos a la Empresa dentro de su horario de labor, pudiendo hacerlo por los siguientes medios:
  - 1.1) Por telegrama, en el que deberá expresar su nombre, apellido y el motivo de su inasistencia, aclarando que se trata de enfermedad ó accidente inculpable.
  - 1.2) Por aviso directo del interesado, en el Establecimiento, oportunidad en la que la Empresa tomará conocimiento extendiendo un comprobante que justifique dicho aviso.
  - 1.3) Por cualquier persona que avise en nombre del interesado en el Establecimiento. En ese acto 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 trabajador que trabaje en turnos nocturnos y que no cuente con los medios precedentemente indicados en los items 1.1 / 1.2 / 1.3 / del inciso anterior para el correspondiente aviso de enfermedad deberá hacerlo dentro de las primeras horas del turno siguiente.
- 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 ó accidente inculpable.

*[Handwritten signatures and initials covering the bottom of the page]*



- 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/ asistencial, el interesado deberá arbitrar las medidas necesarias para/ facilitar la verificación, concurriendo al médico de la Empresa ó rei- terando la notificación
  
- 5) El trabajador no está obligado a seguir las prescripciones que determi- ne el servicio médico del empleador, pero sí, tiene la obligación de // permitir en todo los casos, la verificación de su estado de salud y la/ medicación aconsejada, dentro del horario de siete (7) a veintiuna (21) horas, como igualmente vigilar el curso de la enfermedad ó accidente // inculpable.-

ARTICULO 31:

REGIMEN DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y/O ENFERMEDADES PROFESIONALES:

Todo trabajador que sufiere un accidente de trabajo y padezca de una en- fermedad profesional de las previstas por la legislación vigente sobre la materia, percibirá desde el momento en que se encuentre impedido de traba- jar sus remuneraciones integrales como si existiera efectiva prestación de / servicios, hasta el alta definitiva o incapacidad decretada. En todo lo // previsto en el presente convenio; se aplicará la Ley 9.688, sus modifica- / ciones y actualizaciones, incluida la Ley 23.643 y la pertinente legisla- / ción que la reemplace.-



ARTICULO 32:

CONDICIONES DE HIGIENE:

-Los empleadores deberán observar estrictamente las condiciones sobre higiene e instalaciones sanitarias y proveer los demás elementos necesarios/ para el aseo personal de acuerdo en un todo con las normas vigentes; los // trabajadores deberán colaborar en el mantenimiento de la higiene y salubridad de los Establecimientos.-

ARTICULO 33:

DE LOS LAVADEROS:

--Para su funcionamiento deberán contar con la expresa autorización de los Organismos de Seguridad e Higiene dependientes de la autoridad competente/ que corresponda. A los trabajadores que desarrollen tareas en los mismos, se los proveerá de ropa adecuada (delantales, calzados impermeables y guantes de goma).-

ARTICULO 34:

USO DE COMPUTADORAS:

--Aquellos Establecimientos que incluyan en sus dependencias videos terminales, deberán ajustarse como minimo a las Disposiciones legales dictadas o a dictarse para este tipo de instalación y funcionamiento.-

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page]*



ARTICULO 35:

SALUD (Exámen Anual):

-El trabajador deberá efectuarse un exámen anual de salud por cuenta de la Empresa la cual otorgará los permisos necesarios para los exámenes, computándolos como tiempo de servicio si los mismos coincidieran con el horario de trabajo. La empresa deberá entregar al trabajador el resultado, libreta o copia fiel del exámen anual.-

ARTICULO 36:

REGIMEN DE ANTIGUEDAD:

--A todo los efectos legales y convencionales, se computará tiempo de antigüedad el de la duración de la vinculación, y el tiempo de servicio anterior cuando el trabajador que habiendo cesado en su relación de dependencia por cualquier causa, reingresare a las órdenes del mismo empleador.-

ARTICULO 37:

SISTEMA REMUNERATIVO:

--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 corresponden.-

ARTICULO 38:

SUÉLDO BASICO:

-El Sueldo Básico Convencional para el mes de Agosto de 1990 es para cada

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom of the page]*



trabajador conforme a las Categorías enumeradas en el artículo N° 11 que a continuación se detalla:

S U E L D O                      B A S I C O                      C O N V E N C I O N A L

AGOSTO/90

CONSERJE PRINCIPAL.....	A 1.760.000.-
CONSERJE.....	A 1.465.000.-
EMPLEADO ADMINISTRATIVO, Y/O OFICIAL	
OFICIO VARIOS.....	A 1.331.000.-
MUCAMA, LAVANDERA.....	A 1.210.000.-
AYUDANTE GENERAL Y/O PLAYERO.....	A 1.100.000.-

ARTICULO 39:

ADICIONALES:

-Los adicionales convenidos en el presente Convenio integrarán las remuneraciones del trabajador a todos los efectos legales y previsionales a excepción del Artículo 41, cuando el empleador suministre Merienda y/o Refrigerio, éste no corresponderá como adicional de remuneración.

Tales adicionales serán objeto de discriminación en los recibos de pagos / de remuneraciones a los efectos de mantener su individualidad, y previstos en los Artículos: 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48.-

DR. PABLO PARRIS JUIZ  
REG. DE RELACIONES LABORALES



ARTICULO 40:

ADICIONAL POR ANTIGUEDAD:

Todo el personal comprendido en el presente Convenio cobrará a partir de /  
cumplido el primer año de antigüedad en su relación de dependencia un adi-  
cional por antigüedad de acuerdo con las siguientes normas:

- 1)-de 1 (uno) a 10 (diez) años de antigüedad, el 1% (uno por ciento) del /  
Sueldo Básico Convencional de su Categoría por cada año de antigüedad.-
- 2)-de 10 (diez) años y un día en adelante, el 2% (dos por ciento) del Suel-  
do Básico Convencional por Categoría por cada año de antigüedad que ex-/  
ceda a los 10 (diez) primeros, que continuarán abonándose de acuerdo al  
inciso primero precedente.-
- 3)-Se deberá liquidar por separado en los recibos con expresa imputación /  
del rubro adicional por antigüedad, no pudiéndose liquidar dentro del /  
Sueldo Básico Convencional.- Integra la remuneración a todos los efec-  
tos de la relación laboral y previsional.-
- 4)-Dicho Adicional no podrá exceder del 30% sobre el Sueldo Básico Conven-  
cional, sea cuales fueran los años de antigüedad del Empleado.



ARTICULO 41:

ADICIONAL POR MERIENDA Y/O REFRIGERIO:

-El empleador deberá suministrar al trabajador una Merienda y/o Refrigerio que podrá sustituir a su sólo opción por un adicional equivalente al 15% / (quince por ciento) mensual del Salario Básico Convencional de la Categoría mínima Vigente de este Convenio. Los Establecimientos deben mantener/ los usos y costumbres vigentes a la fecha de la firma del presente Convenio con respecto a este adicional. El que rige a partir de su homologación.-

ARTICULO 42:

ADICIONAL POR COBRANZA O MANEJO DE DINERO:

-A los empleados (excepto conserje), que en el desempeño de sus tareas // realicen cobranzas por los servicios prestados en el Establecimiento, se les pagará un adicional del 5% mensual (cinco por ciento) calculado sobre el Sueldo Básico Convencional de su Categoría. Este adicional rige a partir de su homologación.-

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page.]*

DR. ENRIQUE DARIO J. ...  
SECRETARÍA DE RELACIONES LABORALES

ARTICULO 43:



ADICIONAL POR ZONA FRIA:

-Cuando el trabajador deba realizar su trabajo en zona fria percibirá un/ adicional del 20 % mensual (veinte por ciento) del Sueldo Básico Convencional de su Categoría. Se establece como zona fria las Provincias de: / Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, y Tierra del Fuego.

La Comisión Paritaria Nacional, atenderá y resolverá las cuestiones que se planteen para la incorporación de otras jurisdicciones geográficas a la zona fria. Este adicional rige a partir de su homologación.-

ARTICULO 44:

ADICIONAL POR FALLA DE CAJA:

-El personal que se desempeña atendiendo la caja de los Establecimientos / recibirá un adicional del 8% mensual (ocho por ciento) calculado sobre // el Sueldo Básico Convencional de su Categoría en concepto de cobertura // por falla de Caja. Este Adicional excluye y no es acumulable con el /// adicional por Cobranza o Manejo de Dinero. Este adicional rige a partir de su homologación.-

ARTICULO 45:

ADICIONAL POR IDIOMA:

-En aquellos Establecimientos que exijan para una determinada función como condición o cualidad del trabajador que la desempeñe poseer conoci-//



mientos de algún idioma extranjero se establece un adicional por tal concepto del 5% mensual (cinco por ciento) sobre el Salario Básico Convencional de la Categoría que corresponda al trabajador. Este adicional rige a partir de su homologación.-

ARTICULO 46:

ADICIONAL POR COMPLEMENTO DE SERVICIO:

-Se establece un adicional remuneratorio consistente en el diez ciento (10%) del Salario Básico Convencional de cada categoría profesional; Queda establecido la prohibición de recibir "propinas" por parte de todo/ el personal dependiente, a los fines previstos por el artículo Nº 113 de la Ley de Contrato de Trabajo (20.744 t.o. y sus complementarias). En // función de este adicional, la eventual entrega de "propinas" al trabajador por parte del cliente se considerará un mero acto de liberalidad de este último sin ninguna consecuencia, o efecto, para la relación de// empleo entre trabajador y empleador, y no originará derecho alguno a// favor del trabajador, en cuanto a determinación del salario, ni del empleador para aplicar sanciones disciplinarias. Este adicional rige al // primer mes posterior a su homologación.-

ARTICULO 47:

ADICIONAL POR PRESENTISMO Y PUNTUALIDAD:

-Se concederá una Bonificación del ocho por ciento (8%) a todo el personal que no tenga durante el mes ninguna falta injustificada. No se considerará falta a los efectos de la percepción de este adicional -exclusivamente - las licencias especiales incluidas en el Art. 289, Vacaciones // Anuales y Maternidad y las situaciones previstas en el artículo Nº 31 de de la presente Convención Colectiva de Trabajo. Este adicional rige al / segundo mes posterior a su homologación.-

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom portion of the page, including a large signature on the right side.]*



ARTICULO 48:

ADICIONAL POR DIVERSIDAD DE TAREAS:

-Cuando por razones de organización y de conformidad con lo estipulado en los Artículos 64, 65 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo // (20.744 t.o.) el personal que debiera cumplir tareas no especificadas en la Categoría correspondiente, en retribución de la Diversidad de Tareas realizadas percibirá un adicional mensual del 3% (tres por ciento) sobre el Sueldo Básico Convencional de la Categoría correspondiente al trabajador. Este adicional rige a partir de su homologación.-

ARTICULO 49:

a) 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, actualizable trimestralmente como mínimo por la variación del Salario de la Menor Categoría del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuyo monto inicial para el Primer Trimestre de Vigencia de la presente / Convención se fija en australes doce millones (A 12.000.000.=) que cu-// brirá 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.-

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page.]*



b) ASIGNACION POR SERVICIO DE SEPELIO:

--Para todo el personal de la Actividad se establece una asignación de carácter obligatorio de Servicio de Sepelio en caso de fallecimiento // del trabajador y/o integrantes de su grupo familiar primario.- Para el supuesto de que dicho beneficiario/s haga 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 australes seis millones (A 6.000.000.=), ajustable trimes- / tralmente por el índice que fije la reglamentación.-

c) GESTION, FINANCIAMIENTO, ADMINISTRACION Y REGLAMENTACION:

-La Gestión, Financiamiento, Administración y Reglamentación de ambas / asignaciones estarán a cargo de la UTGRA, que deberá implementar el sis- / tema adecuado a cada efecto, y comunicará su regulación a la Entidad Em- / presaria y a los trabajadores oportunamente.- Para la financiación del / sistema de ambas asignaciones, se establece un aporte a cargo del traba- / jador del uno por ciento (1%) y una contribución a cargo del empleador / del uno por ciento (1%), ambos porcentajes serán calculados sobre el // total de las Remuneraciones, abonados a los trabajadores de la Activi- / dad.

La UTGRA queda facultada a contratar seguros que cubran las prestacio- / nes señaladas, fijar las condiciones en que procederá el reintegro cuan- / do la prestación o adelanto de fondos sea realizado por un tercero, fi- / jar los topes y plazo de reintegro y ampliar la cobertura a otros fami- / liares del trabajador hotelero cuando la financiación del sistema lo // permita.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page.



En el supuesto de existir excedencia, la UTGRA una vez cubiertas  
 mente las asignaciones mencionadas, podrá destinarlas a los fines de //  
 acción social, de formación profesional, becas, etc, en beneficio de //  
 los trabajadores y su grupo familiar.-

ARTICULO 50:

SEGURO DE ACCIDENTE DE TRABAJO:

-Los empleadores deberán contratar con carácter obligatorio un seguro de/  
 accidente de trabajo para su personal que cubra los riesgos contemplados  
 por la Ley 23643 y/o sus modificaciones. A esos efectos la Federación /  
 Argentina de Alojamientos por Horas (FADAPH), contratará una póliza de /  
 Seguro a la que adherirán los Establecimientos de la Actividad regulada /  
 por el presente Convenio. La F.A.D.A.P.H. adoptará las medidas pertinen-//  
 tes, a los efectos de la correcta y eficiente instrumentación y adminis-//  
 tración de este sistema.-

ARTICULO 51:

BOLSA DE TRABAJO:

--El personal según su Categoría o calificación podrá ser contratado me-//  
 diante la intervención de la "Bolsa de Trabajo" que funciona dependiente /  
 de la UTGRA o las que en el futuro se creen.

El contrato de trabajo, en tales casos, quedará formalizado por la comuni-  
 cación que la Bolsa de Trabajo o el propio trabajador haga de su asigna-//  
 ción para el desempeño del empleo "extra" o de temporada. Si el empleador  
 hubiere contratado a personal de la Bolsa de Trabajo y luego no lo admitie-  
 re o no justificare la causa para no admitirlo, quedará obligado en los //

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom of the page.]*



términos previstos en el Artículo 95 de la Ley de Contrato de Trabajo, Ley (20.744) aún cuando el contrato no hubiese tenido principio de ejecución. / La asignación deberá corresponder siempre al número, categoría y calificación de los trabajadores solicitados.-

ARTICULO 52:

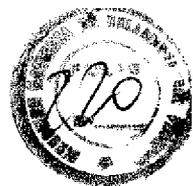
FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO:

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 ó 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 ó no afiliados a las mismas, a evacuar las consultas de interés general ó 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 al 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 /

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom of the page]*

Julio 10



esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar un tres (3%) 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.

Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones ó de las Leyes de Obra Social.

#### DEPOSITO Y DISTRIBUCION DEL FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO:

-Los empresarios comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo ingresarán los fondos que produzcan por el concepto fijado por el / presente art. del 12 al 15 de cada mes, mediante Boleta de Depósito Bancario en Cuenta especial, abierta a tal efecto en Banco de la Nación / / Argentina por la Entidad Sindical. U.T.G.R.A. liquidará por partes / / iguales el Saldo del extracto bancario de la Cuenta Recaudadora al 5º / día hábil posterior a cada mes vencido, el cual ya registra deducidas / las comisiones Bancarias correspondientes al mes anterior; previa deducción por parte de la Entidad Sindical de un importe equivalente al cuatro por ciento (4%) del monto total de la recaudación mensual de la cuenta / recaudadora del Aporte aludido en el presente Art. considerándose que / / dicha deducción cubre los gastos operativos de la U.T.G.R.A. por administración y recaudación del Aporte. Los gastos administrativos de dicha // recaudación equivalente al cuatro por ciento (4%) del Total Acreditado / por el Banco Recaudador, será absorbido por partes iguales entre UTGRA, dos por ciento (2%) y F.A.D.A.P.H., dos por ciento (2%).

U.T.G.R.A. Se compromete entregar a la F.A.D.A.P.H. el padrón de Establecimientos de Recaudación Mensualmente.-

*[Handwritten signatures and initials of the representatives of the U.T.G.R.A. and F.A.D.A.P.H.]*



ARTICULO 53:

CONTRIBUCION CONVENCIONAL EXTRAORDINARIA:

Se establece una contribución convencional extraordinaria a cargo de los empleadores por única vez, consistente en el veinte por ciento (20%) sobre las remuneraciones abonadas al personal beneficiario de la presente convención colectiva, que se hará efectiva de la siguiente forma: el 10% sobre// las remuneraciones abonadas por el mes en que se homologue el convenio hasta el día 15 del mes siguiente; el restante 10% sobre las remuneraciones // abonadas por el mes de abril de 1991 hasta el 15 de mayo de 1991.

La contribución se hará efectiva mediante depósito en las boletas de depósito de los aportes y contribuciones por asignaciones de fallecimiento y // sepelio (art. 49) discriminándose por separado.

Dicha contribución será utilizada por las partes contratantes para los fines y objetivos establecidos en el art. 52 de la presente Convención Colectiva / de Trabajo, en la oportunidad y proporciones que U.T.G.R.A. y F.A.D.A.P.H. establezcan de común acuerdo.-

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 Alojamiento por Horas mantengan la representa-// ción 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 ca-// racterísticas del Establecimiento lo tornen necesarios.

Concretar las reuniones periódicas con esos delegados asistiendo perso-

Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page, including a large signature on the left and several others at the bottom.



nalmente ó 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.-

b) La representación gremial de la UTGRA en cada Establecimiento se inter- / grará de la siguiente forma:

1) Cuando el número del personal fuere de 10/30 personas, por (1) un De- / legado.

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, un (1) delegado / más por cada treinta (30) ó fracción.

c) Las designaciones de delegados deberán ser notificadas al empleador por la UTGRA por telegrama ó por otra forma documentada en constancia expre- / sa de su recepción. En cuanto a la Convocatoria a Elección de Delega- / dos 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 perso- / nal, para ser planteados en forma directa ante el empleador o la perso- / na que éste designe.-

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page.]*



ARTICULO 55:

TRASLADOS O CAMBIO 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 trabajadores, 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.--

ARTICULO 56:

VITRINAS O PIZARRAS SINDICALES:

--En todos los Establecimientos de la Actividad, podrá colocarse en un lugar visible a solicitud del Delegado Sindical, Vitrinas o Pizarras para uso exclusivo de la Comisión Interna, afin de facilitar a ésta la publicidad de las informaciones sindicales al personal, sin poder utilizarse para otro fines que no sean gremiales. Por lo tanto todas las comunicaciones, / afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza no podrá efectuarse fuera de las mismas.

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 las mismas y no se afecte la marcha normal del Establecimiento.--

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom half of the page.]*



ARTICULO 57:

PERMISO CON GOCE DE HABERES A LOS REPRESENTANTES GREMIALES:

Conforme a lo dispuesto por el art. 44 de la Ley Nº 23.551, para el ejercicio de sus funciones específicas, se concede a cada uno de los delegados de personal un crédito de (16) dieciseis horas mensuales con goce de haberes. Excedido dicho crédito quedará a solo juicio de la empleadora el conceder, a solicitud de la Organización Sindical permisos especiales con ó sin goce de haberes.

Sin perjuicio de lo prescripto en el art. 48 de la Ley 23.551 y del derecho de hacer uso de licencias necesarias, los empleadores concederán permiso con goce de haberes por el crédito de horas mensuales mencionado en este artículo a los Miembros de las Comisiones Ejecutivas de cada Seccional que así lo soliciten.-

ten.-

ARTICULO 58:

COMISION PARITARIA NACIONAL DE INTERPRETACION Y APLICACION:

Se crea una Comisión Paritaria Nacional, que tendrá asiento en la Ciudad / de Buenos Aires y con Jurisdicción en todo el Territorio Nacional, integrada por doce (12) Miembros, seis (6) por la parte Sindical y seis (6) por / parte Empresaria, con igual número de Suplentes para ambas partes y será / presidida por un funcionario del M.T. y S.S.

Podrán designarse los asesores que se consideren necesarios para el mejor / desenvolvimiento de su cometido. Sus miembros deberán ser representativos / de la actividad y dictarán su propio reglamento de trabajo:

Funciones: Son funciones específicas de la Comisión Paritaria Nacional;

*[Handwritten signatures and scribbles covering the bottom portion of the page, including a large signature on the left and several others on the right.]*



- Resolver todas las cuestiones de interés general referidas a la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo.
  - Resolver los diferendos que pudieren surgir con la interpretación y/o / aplicación de las disposiciones del presente C.C.T. dentro de los treinta (30) días de planteada la cuestión.
  - Resolver la clasificación de tareas acorde con las categorías generales / establecidas en el Convenio o a las particulares de la Actividad en espe- / cial.
- 1) Asignación de categorías a tareas no clasificadas.
  - 2) Reconocimiento y/o ratificación de tareas en categorías cuando las mis- / mas se encuentren expresamente previstas.
  - 3) Clasificación de trabajadores en las categorías previstas por el Conve- / nio.
  - 4) Recibir y resolver las cuestiones atinentes a situaciones o particula- / ridades, o que puedan darse en diversas zonas o regiones del País.

VIGENCIA DE LAS RESOLUCIONES: Las resoluciones que adopte La Comisión Pa- / ritaria Nacional tendrán vigencia y serán de aplicación obligatoria, desde / la fecha en que se dicten.-

ARTICULO 59:

COMISION SALARIAL DE REAJUSTE Y SEGUIMIENTO:

Créase la Comisión Salarial de Reajuste y Seguimiento integrada por ambas / partes signatarias en igual número, la que se reunirá mensualmente antes del



día 20 de cada mes. En caso de urgencia y sin perjuicio del plazo anterior, la Comisión podrá ser convocada por una de las partes con una anticipación / de 48 horas, en cuyo caso deberá reunirse dentro de las 48 horas subsiguien- tes. Como elemento de juicio para el seguimiento salarial, se tendrán en // cuenta los siguientes parámetros:

- a) El índice del costo de vida que publique el INDEC;
- b) Los índices zonales resultantes de estudios que la Comisión efectúe;
- c) Capacidad económica de distintas zonas del País;
- d) Los posibles momentos de recesión en la actividad empresarial.-

Las tablas salariales que integran la presente Convención Colectiva de Traba- jo corresponden al mes de Agosto, Septiembre y Octubre de 1990. Para la apli- cación de cualquier reajuste salarial se considerará como base el salario d mes anterior al del ajuste.-

ARTICULO 60:

RETENCION CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES:

Los empresarios comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo, deberán retener de todo su personal dependiente la Cuota Sindical del dos y/ medio por ciento (2,5%), según Resolución D.N.A.G. Nº 10/87 del 27-3-87, del total de las remuneraciones que perciban los trabajadores. El empresario se rá agente de retención y efectuará el depósito correspondiente del 10 al 15/ de cada mes, mediante la boleta de depósito bancario en cuenta especial que/ al efecto tiene abierta la Organización Sindical en las Instituciones Banca- rias que indicará la Entidad para este efecto.

Todos los Aportes y Contribuciones Asistenciales, Sociales y Sindicales, //

*[Area containing multiple handwritten signatures and scribbles, including a large signature that appears to be 'Pablo' and another that says 'Juan de']*



Ordinarios y Extraordinarios, pactados o a pactarse, rigen para todos los //  
Trabajadores de la Actividad, sean afiliados ó no a la entidad sindical sig-  
nataria.-

ARTICULO 61:

TRABAJADORES COMPRENDIDOS: Todos los Aportes y Contribuciones Asistenciales/  
Sociales y Sindicales Ordinarios y Extraordinarios, pactados ó a pactarse, /  
rigen para todos los trabajadores de la Actividad, sean ó no afiliados. Asi-  
mismo, quedan comprendidos en las disposiciones de este articulo los trabaja-  
dores contemplados por el articulo 29 de la Ley de Contrato de Trabajo y los  
denominados eventuales, temporarios ó turnantes.-

ARTICULO 62:

CAPACITACION PROFESIONAL-BECAS:

- a)-La U.T.G.R.A. Y LA F.A.D.A.P.H. podrán organizar cursos de capacitación /  
profesional en base a Programas Aprobados por el CONET, otorgando los co-  
rrespondientes certificados de Estudio y Capacitación.
- b)-La U.T.G.R.A. se compromete a reservar las plazas necesarias de cada curso  
para los trabajadores que desempeñándose en la Actividad, sean becados por  
sus Empleadores o por la F.A.D.A.P.H.
- c)-La F.A.D.A.P.H. conjuntamente con U.T.G.R.A. acordarian, (independientemer  
te del inciso b.) las plazas necesarias que ocupen los trabajadores de la  
Actividad en cada curso que se dicte de Capacitación Profesional en base a  
Programas de Estudio aprobados por el CONET. y en Establecimientos de la /

*[Handwritten signatures and stamps]*

ALFONSO DARIO JULIAN  
SEC. DE RELACIONES LABORALES



U.T.G.R.A. que los realicen bajo supervisión del CONET.

d)-La F.A.D.A.P.H. conjuntamente con U.T.G.R.A. , solicitaran a los Empleados que integren sus cámaras a otorgar preferencia de contratación a los egresados de los cursos de Capacitación Profesional.

e)-Para los trabajadores que realicen cursos encontrándose en relación de dependencia, el tiempo de duración del curso se les computará como tiempo de servicio y el importe de la Beca que le otorgue su empleador a la FADAPH no podrá ser inferior a su remuneración normal y habitual en el desempeño de sus funciones.

f)-La F.A.D.A.P.H. podrá sugerir a la U.T.G.R.A., la realización de cursos e las especialidades que descubra mayor carencia de mano de obra especializada. La U.T.G.R.A. aceptará dichas sugerencias en cuanto no alteren los planes de labor trazados. En caso de controversia resolverá la Comisión Paritaria Nacional.-

ARTICULO 63:

SANCIONES POR VIOLACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO:

La violación de cualquier disposición del presente Convenio Colectivo de Trabajo motivará la aplicación de las sanciones que establecen las Leyes y disposiciones vigentes pertinentes.-

DR. PABLO DARIO JARA  
SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DEL AZUCAR Y DEL ALIMENTO





S U E L D O S      B A S I C O S      C O N V E N C I O N A L E S

AGOSTO/90

SEPTIEMBRE/90

OCTUBRE/90

CONSERJE PRINCIPAL.....A 1.760.000.- .....A 1.850.000.- .....A 1.940.000.-

CONSERJE.....A 1.465.000.- .....A 1.540.000.- .....A 1.615.000.-

EMPLEADO ADMINISTRATIVO, Y/D

OFICIAL OFICIO VARIOS...A 1.331.000.- .....A 1.400.000.- .....A 1.470.000.-

MUCAMA, LAVANDERA.....A 1.210.000.- .....A 1.270.500.- .....A 1.335.000.-

AYUDANTE GENERAL Y/D

PLAYERO.....A 1.100.000.- .....A 1.155.000.- .....A 1.215.000.-

DR. PAOLO DARIO SOLI  
SES. DE RELACIONES LABORALES