

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO N° 362/03 AHT – UTHGRA**

### **INTRODUCCIÓN EXPOSICION DE MOTIVOS**

---

La **UNION DE TRABAJADORES HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA** y la **ASOCIACION DE HOTELES DE TURISMO DE LA REPÚBLICA ARGENTINA** han acordado el presente Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a las relaciones laborales que integran la hotelería de turismo en todo el territorio nacional.

Ambas partes son conscientes de la importancia que tiene la industria del turismo para llegar a un objetivo que hoy es meta común de todos los que quieren un destino de grandeza para nuestro país: un mayor y mejor desarrollo de su economía en provecho de todos sus habitantes.

En este contexto se desea puntualizar a través de esta exposición la vocación de diálogo de los aquí firmantes, camino que coincidentemente señalan como el único válido para arribar a los objetivos enunciados, expresando sus deseos de que este nuevo instrumento jurídico sirva para lograr el desarrollo y crecimiento de nuestra actividad, a la que todos aspiramos.

Este convenio se suscribe en los términos de la ley 14.250 (t.o. ley 25.250), sus complementarias y decretos reglamentarios, representando a los empleados la **UNION DE TRABAJADORES HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (U.T.H.G.R.A.)**, personería gremial N° 110, con sede Av. De Mayo N° 930, Capital Federal, representada en este acto por los señores Juan Alfredo Reyes, José Luis Barrionuevo, Osvaldo Ismael Figallo, Dante Alberto Camaño, Juan Domingo Castro, Norberto Latorre, y representando a los empleadores la **ASOCIACION DE HOTELES DE TURISMO DE LA REPUBLICA ARGENTINA**, inscripta en la Inspección General de Justicia según Resolución I.G.J. 00010 de fecha 20 de diciembre de 1980, con sede en Rivadavia 1157/9, piso 9 "C", Capital Federal, representada en este acto por los señores Diego González Bonorino en su carácter de Presidente, Dr. Antonio González Groba, Roberto García, Manuel Sangiao, Lic. Carlos Gianola Martínez en su calidad de Asesor Técnico y el Dr. Gaspar Aguirre en su carácter de Asesor Letrado, en la ciudad de Buenos Aires, a los cinco días del mes de Abril del año dos mil uno.

## CAPITULO I

### CONDICIONES GENERALES

---

#### **Art. 1 - AMBITO DE APLICACION TERRITORIAL Y PERSONAL:**

“... Declarar homologado el Convenio Colectivo de Trabajo (C.C.T.) celebrado por la UNION DE TRABAJADORES HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (U.T.H.G.R.A.) por el sector trabajador y por el sector empresario por la actividad hotelera de turismo (establecimientos categoría “cinco estrellas”) la ASOCIACIÓN DE HOTELES DE TURISMO DE LA REPUBLICA ARGENTINA (A.H.T.R.A.) y las empresas de establecimientos categoría “cuatro estrellas” que se detallan a continuación: SUITES SOCIEDAD ANÓNIMA, ARGOT SOCIEDAD ANÓNIMA, ESNAP SOCIEDAD ANÓNIMA, EL ALBA SOCIEDAD ANÓNIMA, HOTEL TRES REYES SOCIEDAD ANÓNIMA, CORREGIDOR SOCIEDAD ANÓNIMA, EL CHAÑAR SOCIEDAD ANÓNIMA, LATINA DE GESTION HOTELERA SOCIEDAD ANÓNIMA, ANSU SOCIEDAD ANÓNIMA, RESORTS DEL OESTE SOCIEDAD ANÓNIMA, MARIO A. SALLES SOCIEDAD ANÓNIMA INDUSTRIAL FINANCIERA, LEVEL-AIKE SOCIEDAD ANÓNIMA, SUNGLASS SOCIEDAD ANÓNIMA, J.RAIES SOCIEDAD ANÓNIMA, SAN MARCOS E. SOCIEDAD ANÓNIMA, FERRUCCI SOCIEDAD ANÓNIMA, HOTEL PRESIDENTE SOCIEDAD ANÓNIMA, ADMINISTRACIÓN HOTELES DEL SUR SOCIEDAD ANÓNIMA, AD INFINITUM SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, GRAN HOTEL COLON SOCIEDAD ANÓNIMA, CLUB HOTEL CATEDRAL SOCIEDAD ANÓNIMA, HOTELERIA Y DESARROLLOS SOCIEDAD ANÓNIMA, RIVAN SOCIEDAD ANÓNIMA, HOTEL NAHUEL HUAPI SOCIEDAD ANÓNIMA, BERCA HOTELERA SOCIEDAD ANÓNIMA, BAHIA MANZANO SOCIEDAD ANÓNIMA, HOTEL CRILLON SOCIEDAD ANÓNIMA COMERCIAL INDUSTRIAL FINANCIERA INMOBILIARIA, FAGRAL SOCIEDAD ANÓNIMA COMERCIAL INDUSTRIAL FINANCIERA, GRUPO CINCO SOCIEDAD ANÓNIMA, SALVUCCI SERVICIOS GASTRONOMICOS SOCIEDAD ANÓNIMA, AMBIENTE SOCIEDAD ANÓNIMA, LUCANIA SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA, REVIENS SOCIEDAD ANÓNIMA Y ARISTÓN SOCIEDAD ANÓNIMA, que luce a fojas 7/37 y aclaraciones de fojas 208/210 del Expediente N° 1040259/01.” (Extracto de la Resolución Ss.R.L. N° 37 del 21.05.03)

Los Establecimientos comprendidos en el presente convenio, cuya nómina se indica son asociados de la representación empresarial, quien mantendrá informada a la Entidad Sindical sobre las bajas que pudieren producirse en forma trimestral.

Sin perjuicio de ello, los establecimientos arriba indicados, como obligados al cumplimiento del presente, que dejen de pertenecer a la representación empresarial firmante del mismo por cualquier circunstancia, deberán aplicar el Convenio que les corresponda por la actividad, manteniendo los salarios y adicionales que más favorezcan a los trabajadores.

Asimismo, se encuentran comprendidos en el presente convenio todo el personal en relación de dependencia de aquellas cadenas Hoteleras o establecimientos, arriba mencionados, y cuya administración se encuentre centralizada fuera del ámbito de las mismas.

Queda excluido como beneficiario del presente convenio el siguiente personal:

- Gerentes y subgerentes.
- Jefes y subjefes o segundos jefes, salvo los denominados Jefes de Brigada y Jefes de Partida.
- Habilitados principales.
- Apoderados con poder que comprometa el empleador.
- Todo personal que resulte excluido en razón de disposiciones legales obligatorias que así lo dispongan.

**Art. 2** - Las partes estiman que al día de la fecha la cantidad de empleados comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio asciende a diez mil trabajadores, aproximadamente.

**Art. 3** - El presente tendrá una vigencia en todas sus normas de dos años contados desde el día de su homologación. Sin perjuicio de ello, y conforme art. 6 ley 14.250 (t.o. decreto 108/88 y ley 25.250), las partes acuerdan que el convenio mantendrá su vigencia en todas sus partes en forma posterior a su vencimiento hasta tanto sea suscripto una nueva convención que lo sustituya o reemplace.

**Art. 4** - 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.

**Art. 5** - A los efectos de dirimir cualquier conflicto deberá aplicarse en caso de duda o colisión de normas la más favorable para el trabajador.

**Art. 6** - Toda negociación entre las partes debe regirse por el principio de la buena fe.

**Art. 7** - La interpretación de las cláusulas que se establecen en la presente Convención Colectiva de Trabajo será con alcance general, sin que se acepte otra interpretación que aquella que efectúe la Comisión creada en el art. 106 del presente, salvo que ella no llegue a

ningún acuerdo, en cuyo caso se seguirán los pasos legales que correspondan o que se pacten entre las partes.

**Art. 8** - El trabajador estará obligado a realizar las tareas propias de sus categorías y calificación profesional conforme a la modalidad de cada zona y a la importancia y organización del establecimiento, prestando su servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y los medios instrumentales que se le provean, observando todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas.

La descripción de tareas practicada en los artículos siguientes es enunciativa: el empleado deberá cumplir todas las prestaciones que razonablemente estén a su alcance como eventualmente lo exijan las necesidades del servicio, y siempre que las mismas no sean contrarias a la moral y a las buenas costumbres y no estén prohibidas por normas legales, reglamentarias o convencionales que vedan el empleo de determinadas personas en determinadas tareas, épocas, o condiciones.

Las empresas no tienen obligación de cubrir todas las categorías previstas en esta convención colectiva.

**Art. 9** - El trabajador debe observar las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo, ya sea por el empleador o sus representantes, conservando los instrumentos o útiles que se le provean para la realización del trabajo, sin que asuma responsabilidad por el deterioro que los mismos sufran derivados del buen uso y el tiempo, todo conforme el régimen de los artículos 62 y concordantes de la Ley de Contrato de Trabajo.

**Art. 10** - SUBCONTRATACION Y SOLIDARIDAD: Cuando un dependiente sea contratado por una concesionaria de la actividad, tanto los terceros contratantes como la empresa donde se cumplan los servicios serán solidariamente responsables de todas las obligaciones emergentes de la relación laboral y del régimen de seguridad social aplicable cuando la ley así lo determine. Los empleadores principales deberán exigir a sus contratistas el adecuado cumplimiento de todas las normas legales y de este Convenio relativas a condiciones de trabajo y seguridad social, así como a los mínimos salariales establecidos y las contribuciones y aportes empresariales pertinentes.

## CAPITULO II CATEGORIAS

---

**Art. 11 – TURNANTE:** Denomínase turnante el 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 y licencias.

**Art. 12 - AUXILIAR DE TAREAS GENERALES (PEON GENERAL):**

Realizaran todas las tareas generales de limpieza y todos los movimientos de bultos, muebles y artefactos.

**Art. 13 - CAPATAZ DE AUXILIARES:** Tiene como misión dirigir las cuadrillas de auxiliares de tareas generales en cada área, cuidando que éstos tengan a su alcance todos los elementos indispensables para ese fin.

**Art. 14 - RECEPCIONISTA PRINCIPAL.**

Es el responsable de la operación y control de todo el personal de recepción y portería, dentro de su **turno de trabajo**.

**Art. 15 - RECEPCIONISTA:** Estará a su cargo todas o partes de las tareas que se enuncian a continuación: tomar reservas, llevar control de cuartos vacíos y en uso, recibir a los huéspedes y asignarles alojamiento, informar a otros sectores sobre movimiento de huéspedes. Podrá efectuar la facturación, tomar Caja, efectuar las tareas administrativas del sector conforme el reglamento interno de cada empresa, las leyes y/u ordenanzas vigentes.

**Art. 16 – CONSERJE:** Colaborará con el recepcionista y lo sustituirá cuando sea necesario. Será asimismo el encargado de la distribución de la correspondencia y encargos especiales por sí y por medio de sus colaboradores. Proporcionará a los pasajeros, cada vez que se lo solicite las informaciones pertinentes. Podrá ser depositario de las llaves de las habitaciones de los pasajeros y del equipaje de éstos mientras permanezcan en el área de recepción. Además llevará el registro de pasajeros y será el responsable de las tareas propias del área.

**Art. 17 - PORTERO:** Es el encargado de la puerta del establecimiento, siendo su obligación colaborar en forma directa, con los recepcionistas y/o conserjes. Podrá estacionar y/o buscar vehículos de los pasajeros.

**Art. 18 – TELEFONISTA:** Atenderá los conmutadores telefónicos, máquinas de telex y telefax. Podrá tomar mensajes telecomunicados, como así también procederá a la búsqueda de

pasajeros y de personal a través de altoparlantes, conmutadores, telex, radio llamados, wakie talkies, etc. En los establecimientos con centrales computarizadas podrá realizar tareas administrativas.

**Art. 19 – TELLIER:** Colaborará con los telefonistas, tomando mensajes de terceros para los pasajeros, ingresándolos en sistemas computarizados en su caso, o haciéndolos llegar a conserjería.

**Art. 20 - TELEFONISTA PRINCIPAL:** Será el encargado de dirigir las tareas del sector.

**Art. 21 - AUXILIARES DE PORTERIA:** Bajo esta denominación se agrupa a:

- **MENSAJEROS:** Son los encargados de llevar mensajes y bultos del establecimiento y de los pasajeros.

- **ASCENSORISTAS:** Son los encargados de manejar los ascensores: no estando el mensajero tendrá la obligación de llevar los bultos de los pasajeros desde y hacia las habitaciones.

- **GUARDARROPISTA:** Es el encargado del guardarropa.

- **CADETES DE PORTERIA (GROOM):** Colaborará con todo el personal de recepción y conserjería.

Cada uno de estos trabajadores cumplirá indistintamente cualquiera de las tareas mencionadas en este artículo.

**Art. 22 - GOBERNANTA PRINCIPAL:** Tiene por misión distribuir las funciones de las gobernantas y ejercer el control de las mismas.

**Art. 23 - GOBERNANTA:** Tiene por misión mantener la limpieza y el orden de todos los sectores públicos del establecimiento. Bajo su responsabilidad está la limpieza y buen estado de presentación de las habitaciones, aceras y accesos el hotel, vestíbulo y zonas de circulación, oficinas administrativas, cortinados, bronces, etc.; atenderá todos los pedidos de artefactos, ropa blanca e implementos que se le formulen, cuidando que el personal a su cargo tenga a su alcance todos los elementos necesarios para tal fin. Podrá supervisar las tareas de lavadero.

**Art. 24 - MUCAMO/A:** Será responsable de la limpieza, servicio y atención de las habitaciones y/o departamentos y del sector a su cargo, así como de todo el ámbito de el/los piso/s asignados.

**Art. 25 - VALET/BUTLER:** Será el encargado de la atención directa de los pasajeros desde su llegada hasta su egreso; a pedido de éstos hará y deshará valijas, mantendrá la ropa limpia y planchada, así como lustrado de calzado, y ordenará los armarios de la habitación; ocupándose además de agilizar todos los servicios que el hotel preste al pasajero.

**Art. 26 - ENCARGADO/A DE LAVADERO:** Es el encargado del lavadero; llevará el control de todo el movimiento de ropa y distribución de las tareas del personal de lavadero.

**Art. 26 bis - ENCARGADO/A DE LENCERIA:** Es el encargado de la lencería, llevará el control de todo el movimiento de ropa en su sector, incluyendo la ropa de trabajo del personal del hotel y la distribución de las tareas del personal de lencería.

**Art. 27 - COSTURERA/ SASTRE/ LENCERA:** Serán responsables del arreglo y confección de la ropa de trabajo de los empleados y de ropa en general del hotel y los pasajeros; tendrán categoría de oficiales.

**Art. 28 - MAITRE PRINCIPAL:** Es el jefe del salón comedor y será de su incumbencia procurar que los demás maitres cumplan diligentemente sus funciones específicas. Será asimismo el encargado de distribuir los comensales en las distintas zonas del salón comedor para su mejor atención. Podrá tomar las comandas y colaborará en forma directa con sus subordinados para la mejor atención de los clientes.

**Art. 29 – MAITRE:** Actuará bajo la supervisión del maitre principal donde lo hubiere, realizando las tareas asignadas conforme lo detallado para el sector. Es el responsable de supervisar el personal de mozos y comises y verificar el cumplimiento de las comandas.

**Art. 30 - MOZO PRINCIPAL:** Será quien colabora con los maitres en la distribución de las plazas y demás tareas que éstos le asignen, siendo su eventual reemplazante, cumpliendo las funciones de mozo.

**Art. 31 - MOZO:** Será de su incumbencia la preparación de la llamada "mise en place" y de su lugar de trabajo, donde atenderá el público en el servicio de comedor y bebidas. Podrá levantar comandas. En salones de comidas rápidas, irá a buscar directamente las comidas y bebidas. Acomodará al cliente. Recomendará platos del día. Pedirá los platos en cocina y los servirá al cliente conjuntamente con la bebida. Repondrá las bebidas tantas veces como sea necesario. Presentará las facturas para su cobro, cobrando su importe y rindiendo el mismo en Caja.

Repondrá la "mise in place" en condiciones de ser utilizada nuevamente, transportando a los lugares de limpieza los elementos usados. Realizará tantas tareas como sea necesario para la correcta atención del cliente, tales como reemplazo de ceniceros, limpieza circunstancial de manteles, etc. En aquellos establecimientos con sistemas computarizados de registro y facturación, podrá encargarse de operar las terminales de facturación.

**Art. 32 - COMIS:** Es el que ayuda al mozo trayendo desde los lugares de limpieza o cocina los servicios de comida, bebida y accesorios hasta la mesa del cliente, y el que eventualmente lo reemplaza.

**Art. 33 - BARMAN:** Prepara cócteles y sirve en la barra, pudiendo eventualmente servir en el salón.

**Art. 34 - COCTELERO Y/O AYUDANTE DE BARMAN:** Sirve en los mostradores y mesas bebidas preparadas por el Barman o manufacturadas.

**Art. 35 - MOZOS DE MOSTRADOR:** Los mozos de mostrador son los que trabajan detrás del mostrador y despachan a los mozos y el público que consume en el mostrador, se encargan de cargar las heladeras tantas veces como el consumo lo exija, clasifican la botellería por orden, y preparan la mercadería para el despacho. Hará la limpieza de la sección y trabajará indistintamente en recíprocas colaboraciones.

**Art. 36 - CAJEROS Y ADICIONISTAS:** Cumplirán tareas indistintamente en las cajas o en los puestos de adicionistas de las distintas áreas públicas.

**Art. 37 - COBRADOR:** Es quien realiza tareas de cobranza dentro y fuera del establecimiento.

**Art. 38 - JEFE DE BRIGADA:** Es el responsable del funcionamiento de la cocina, tiene a su cargo la confección de los menús. Toda la brigada de la cocina estará bajo su dirección.

**Art. 39 - JEFE DE PARTIDA (COCINERO):** Es el encargado de la preparación y en su caso cocción de la comida, dirigiendo la labor de los empleados que componen su partida.

**Art. 40 - MAESTRO PASTELERO:** Es el jefe de la pastelería; se asimila el jefe de partida.

**Art. 41 - COMIS DE COCINA:** Es el auxiliar directo del jefe de partida y en ausencia de este ocupará su puesto.

**Art. 42 - AYUDANTE DE COCINA:** Colaborará con el jefe de partida y el comís en la preparación de comidas, no así en su cocción.



**Art. 43 - CAPATAZ DE AUXILIARES DE COCINA:** Será responsable de ordenar el trabajo de los ayudantes de cocina quienes estarán a su cargo.

**Art. 44 - AUXILIAR DE COCINA (PEON DE COCINA):** Son sus tareas todo lo relacionado con la limpieza de mercaderías, mesadas, cocina, piletas, ollas y otros elementos o utensilios de la sección, traslado de mercaderías en el sector, y realización de todas las tareas que no se encuentren específicamente identificadas para el sector.

**Art. 45 - LAVADOR DE VAJILLA (AUXILIAR DE STEWARD):** Es el encargado de lavar, transportar y almacenar, copas, pocillos, tazas, platos, cubiertos, platinas y todos los elementos que se utilicen en el servicio de restaurantes, salones, confitería o bar, manteniendo la limpieza del sector.

**Art. 46 - CAFETERO:** Es el encargado de preparar café, infusiones diversas, bebidas frías y calientes, sándwich, waffles, panqueques y tostadas para atender los pedidos de mozos y comises.

**Art. 47 - BODEGUERO Y/O GAMBUCERO:** Es el encargado de la gamba y/o bodega. Tiene a su cargo el control de entrada y salida de mercaderías de las mismas.

**Art. 48 - ENCARGADO TECNICO DE SERVICIOS VARIOS:** Es el encargado del mantenimiento del establecimiento, equipos y elementos, ejerciendo la dirección y control de los oficiales de servicios varios.

**Art. 49 - OFICIAL DE SERVICIOS VARIOS:** Cumplirá las tareas que correspondan a su oficio, pudiendo cubrir más de una especialidad de acuerdo a las necesidades de cada establecimiento.

**Art. 50 - MEDIO OFICIAL DE SERVICIOS VARIOS:** Cumplirá las tareas que correspondan a sus respectivos oficios y colaborará en forma inmediata con los oficiales de su sección. Podrá cubrir más de una especialidad de acuerdo a las necesidades de cada establecimiento.

**Art. 51 – PROMOTOR:** Es el responsable de promover la venta de todos los servicios que preste el hotel, así como su imagen externa.

**Art. 52 - GARAGISTA / VALET PARKING:** Será el encargado del cuidado y mantenimiento del garaje y de los automotores allí guardados. Asimismo llevará los automotores desde y hacia la puerta del hotel y el garaje.

**Art. 53 – CHOFER:** Será el encargado de conducir los automotores del hotel y controlar su mantenimiento.

**Art. 54 - DISC-JOCKEY:** Estará a su cargo propalar música en los eventos que se efectúen en el hotel, hacer funcionar cuando se le requiera los equipos de sonido; deberá atender la limpieza y cuidado de los equipos y controlar su mantenimiento.

**Art. 55 - JARDINERO:** Será responsable del mantenimiento y construcción de jardines, canteros, planteros, etc. y de la limpieza y recambio de flores y plantas.

**Art. 56 - MASAJISTA / CONTROL PILETA NATACION / ATENCION BAÑOS SAUNA, TURCO, FINLANDES O SIMILARES:** Tendrá una o todas las funciones enunciadas que se le asignen como consecuencia de los servicios que preste el hotel.

**Art. 57 – GUARDAVIDAS:** Será el responsable del cuidado de la integridad física de las personas que usen la pileta de natación. Durante el horario en que ésta permanezca abierta no podrá dejar su puesto por ninguna razón a menos que sea temporalmente reemplazado. Deberá velar para que los usuarios guarden una conducta prudente.

**Art. 58 - ENFERMERA/O:** Estará a cargo de las emergencias en primeros auxilios en el consultorio del hotel en ausencia del médico y lo asistirá cuando éste esté presente. Atenderá los problemas de salud que estén a su alcance tanto de pasajeros como de empleados del hotel.

**Art. 59 - PERSONAL DE RECREACION:** Tendrá a su cargo el desarrollo de todas aquellas acciones tendientes a la recreación de los pasajeros del hotel, siendo responsable del uso y mantenimiento de los equipos a su cargo.

**Art. 60 - EMPLEADOS PRINCIPALES DE ADMINISTRACION:** Son los responsables de cumplir y/o de hacer cumplir funciones determinadas bajo su responsabilidad.

**Art. 61 - EMPLEADOS DE ADMINISTRACION:** Son los responsables de cumplir con las funciones administrativas que se le asignen.

**Art. 62 - CADETE DE ADMINISTRACION:** Realizará tareas administrativas que se le encomienden y diligencias dentro y fuera del establecimiento.

**Art. 63 – SECRETARIA:** Será la encargada de cubrir los aspectos administrativos de un Jefe de Sector, o bien del Sector mismo, como ser: atención de teléfono, archivo, correspondencia, atención de visitantes, llevar la agenda, confección de escritos a puño y letra o a máquina,

aplicación de calculadoras, etc. Quedan excluidos de este convenio los Secretario/as de Gerencias y/o Directorios.

**Art. 64 – ANALISTA:** Será el responsable de definir y analizar los sistemas de procesamiento de datos que utilice el hotel, y su seguimiento.

**Art. 65 - PROGRAMADOR:** Será el responsable del desarrollo de los programas que integren el sistema de procesamiento de datos utilizado por el establecimiento.

**Art. 66 – OPERADOR:** Administra y controla los recursos del equipo de procesamiento de datos que se utilice.

**Art. 67 – VIGILADOR:** Tendrá como tarea la vigilancia y seguridad de los hoteles y de los clientes y sus pertenencias.

### **CAPITULO III**

#### **CONDICIONES PARTICULARES DEL TRABAJO DE LA ACTIVIDAD**

---

**Art. 68 – a) Personal Extra o Eventual.**

Para el personal que se desempeñe eventualmente en el marco de este convenio se establecen las siguientes categorías, modalidades de trabajo y remuneraciones.

Extra común: es el trabajador contratado al solo efecto de prestar servicios transitorios originados en necesidades operacionales extraordinarias y ocasionales o en ausencias temporarias de personal permanente. En esas condiciones podrá acumular en el tiempo reiteradas prestaciones para el mismo empleador, en igual o disímil categoría, sin que ello signifique habitualidad y/o permanencia, y sin que pueda considerárselo personal permanente. Por lo tanto, una vez concluidas las causas por las que fuera contratado, cesará la relación laboral. Su remuneración y régimen de francos serán iguales al del personal efectivo de similar categoría profesional para el establecimiento. Al cesar la relación y como liquidación final, percibirá los importes que le correspondan por vacaciones y sueldo anual complementario, calculados proporcionalmente según el tiempo trabajado. Estos trabajadores serán siempre contratados por escrito, con expresión de la causa que justifique el régimen o mención del personal efectivo transitoriamente reemplazado, según el caso;

**b) Extra especial:**

Dadas las características extraordinarias y especiales de la actividad hotelera y gastronómica, en la cual se intercalan a la actividad ordinaria convenciones, banquetes, reuniones de distinta

naturaleza, picos extraordinarios de turismo, etc., se determina esta categoría y régimen especial de trabajo, que es aplicable al trabajador contratado al solo efecto de atender estos eventos o circunstancias que tengan lugar en una o más jornadas. Se inserta esta posibilidad de contratar personal por tiempo determinado para determinadas circunstancias especiales, dado que la actividad hotelera de los establecimientos comprendidos en este convenio, incluye también una actividad y un mercado variable de banquetes o eventos en sus instalaciones, sin que ello pueda determinarse como una actividad previsible y/o constante.

El valor de la remuneración de los trabajadores así contratados se calculará por cada jornada de trabajo de la siguiente forma: por cada jornada de trabajo de hasta nueve horas se dividirá por veinticinco la remuneración que por concepto de salario básico corresponda a la categoría profesional del empleado, más un único adicional del 30 % de dicho básico. Al resultado se le adicionará el proporcional del sueldo anual complementario para la liquidación final del contrato. Si durante el transcurso de un mes calendario el trabajador hubiese prestado servicios durante al menos veinte jornadas, percibirá adicionalmente el importe de la remuneración de una jornada de trabajo de nueve horas, en concepto de compensación de vacaciones.

En caso que la jornada de trabajo sea inferior a las cuatro horas y treinta minutos, el trabajador percibirá la mitad de la remuneración diaria calculada conforme el párrafo anterior.

El adicional del 30% previsto en ese inciso, absorbe los adicionales establecidos en los artículos 93, 94, 95 y 96 del presente Convenio.

Cumplido cada evento para el que fue contratado, cesa de pleno derecho el contrato de trabajo del extra especial.

De ninguna manera y en ningún caso la mayor o menor habitualidad de esos eventos y de las contrataciones que a los efectos de cubrirlos se efectúen podrán transformar estos contratos eventuales en uno por tiempo indeterminado, siendo que las pautas que aquí se siguen lo son en función de particulares características de la actividad, y por ello se reconoce en la forma de cómputo de jornada y de pago de salarios una especial compensación al trabajador así contratado, habiendo encontrado las partes y habilitado esta metodología para beneficio mutuo de la Empresa y de los trabajadores así contratados.

Cuando la utilización del contrato se efectúe no para cubrir exigencias extraordinarias del mercado, sino que se trata de cubrir "eventos especiales", que por repetirse en forma irregular y por distintos eventos no permiten la contratación de personal en forma y tiempo indeterminado, no serán de aplicación los topes establecidos en el art. 72 de la L.E.

**c) Tiempo indeterminado de prestación discontinua:**

Dadas las mismas características ya señaladas de la actividad hotelera y gastronómica, y cuando la Empresa pudiera prever que la eventualidad y/o variabilidad del trabajo puede convertirse en algún porcentaje de ocupación en un trabajo constante, la misma podrá optar por contratar a trabajadores por medio de la modalidad de un contrato por tiempo indeterminado de prestación discontinua.

Dicho contrato deberá celebrarse por escrito, y deberá contener los siguientes lineamientos:

- se trata de un contrato por tiempo indeterminado.
- la prestación es discontinua.
- se garantizará a cada trabajador así contratado un porcentaje del salario mensual del Convenio conforme su categoría (incluyendo básico y los adicionales de convenio), el que no podrá ser inferior al 25% (veinticinco por ciento), lo que cubrirá el equivalente al mismo porcentaje de horas mensuales garantizadas, teniendo en cuenta una jornada mensual de 200 horas. En caso de no cubrirse estas horas con trabajo efectivo, el trabajador percibirá el garantizado como si las hubiera laborado.
- Superadas las horas efectivamente trabajadas por el trabajador cubiertas por el salario garantizado, se le abonará al mismo por hora de trabajo en exceso del garantizado pactado, teniendo en cuenta la proporción de los valores mensuales señalados en este Convenio (incluyendo básico y los adicionales de convenio), en función del divisor 200.
- Para el caso que el trabajador haya sido citado a cumplir tareas, y que el mismo no concurriera o no pudiera concurrir por cualquier motivo, se le descontará del garantizado las horas que correspondan al evento para el cual iba a ser requerido.
- Si el trabajador sin justificación legal o sin aviso en tiempo y forma de dicha justificación, dejare de acudir a la citación de la Empresa, ello dará lugar a que la Empresa pueda proceder a ejercer las medidas disciplinarias que correspondan en el caso, dentro de los límites y condiciones de la Ley de Contrato de Trabajo.
- Los contratos a firmar entre la Empresa y cada trabajador podrán establecer la flexibilidad horaria de entrada y salida de cada trabajador, siempre y cuando se respeten los descansos entre jornada y jornada y el descanso semanal de 36 horas consecutivas. Los horarios serán fijados por las partes de común acuerdo y en función de la disponibilidad horaria que determine cada trabajador, sin que se excedan los toques diarios y semanales de jornada establecidos en la ley 11.544.

- Cada jornada diaria nunca podrá ser inferior a 4 horas.

- Este contrato deberá efectivizarse por escrito, debiéndose allí establecer todas las circunstancias arriba reflejadas.

Esta modalidad podrá aplicarse sin perjuicio de la aplicación alternativa o simultánea de cualquiera de las otras modalidades contractuales establecidas, siempre y cuando la Empresa, conforme su criterio, entienda que puede prever un nivel de actividad eventual que lo justifique, o que la extraordinariedad de determinadas tareas puedan repetirse de manera tal que pudiera establecerse un piso que permita este tipo de contrataciones. Para esta modalidad especial se aplicará sin excepción alguna la totalidad de las normas de la presente convención.

**Art. 69 - TRABAJO POR TEMPORADA:** Será contrato de trabajo por temporada el que se cumpla solamente en determinadas épocas del año y esté sujeto a repetirse en cada ciclo en razón de la actividad. El plazo mínimo del trabajo por temporada deberá ser fijado por las convenciones zonales, mediante normas que aseguren al empleado su estricto cumplimiento. Las convenciones zonales determinarán, asimismo, todo el régimen jurídico aplicable a este tipo de contrato laboral, ajustándolo a las necesidades y características propias de cada lugar.

**Art. 70 - REGLAMENTACION DEL TRABAJO:** Las convenciones zonales establecerán las condiciones de prestación de servicios de las distintas categorías profesionales. Sin perjuicio de ello, y en defecto de convenio zonal, se aplicará con carácter general el siguiente régimen:

**A) MUCAMAS:** Atenderán un máximo de:

- Diez (10) habitaciones, suites o departamentos en caso de hoteles categoría cinco estrellas o similar.

- Doce (12) habitaciones, suites o departamentos en caso de hoteles categoría cuatro estrellas o similar.

Estos límites no regirán cuando la mucama trabaje entre las 14 horas y las 6 horas del día siguiente.

Queda establecido que no son tareas propias de las mucamas las siguientes: rasqueteo y encerado de pisos; lavado y planchado de ropa; limpieza del calzado; transporte de colchones; y limpieza a fondo de arañas u otros artefactos eléctricos.

**B) MOZOS:** Atenderán las siguientes cantidades máximas de cubiertos en forma simultánea:

- En hoteles categoría cinco estrellas o similar, dieciocho (18) cubiertos por mozo.
- En hoteles categoría cuatro estrellas o similar, veintidós (22) cubiertos por mozo.
- En caso de banquetes, sean de almuerzo o cena, hasta veinte (20) cubiertos por mozo, según las características del servicio.

**C) TELEFONISTAS:** Tendrán jornada de trabajo igual el resto del personal cuando el hotel posea sistema telefónico electrónico. Cuando el hotel posea sistema telefónico mecánico que implique el manejo manual de dos o más líneas telefónicas, la jornada laboral no podrá exceder de siete horas.

**Art. 71 - REEMPLAZO TRANSITORIO CATEGORIA SUPERIOR:** El personal que realice reemplazos eventuales y transitorios en tareas de categorías superiores 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 en el reemplazo y vuelva a su categoría laboral de origen cesará en el goce de la diferencia mencionada. Cuando el trabajador realice tareas correspondientes a dos categorías siempre percibirá la remuneración correspondiente a la categoría superior.

**Art. 72 – VACANTES:** Para llenar las vacantes que se produzcan dentro de cada establecimiento se tendrá en cuenta el personal del mismo y serán cubiertas con preferencia con el empleado de mayor capacidad de la categoría inmediata inferior, cuando a criterio del empleador reúna condiciones de idoneidad suficientes para ocupar el nuevo puesto, procurando respetar en lo posible la antigüedad de los posibles aspirantes a la vacante.

**Art. 73 - 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 estén establecidos, todo de conformidad con la legislación vigente.

No formara parte de la jornada de trabajo el tiempo que según las distintas modalidades de los establecimientos se dedique a los refrigerios y/o comidas prestados a los empleados conforme lo establecido por el art. 94 de este convenio.

**Art. 74 - HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** Los empleadores deberán observar estrictamente las disposiciones legales vigentes sobre higiene e instalaciones sanitarias, manteniendo en los lugares de trabajo los elementos necesarios para el aseo del personal, debiendo tomar intervención la autoridad competente en todos los casos que le sea requerida.

Los trabajadores deberán colaborar celosa y solidariamente en el mantenimiento de la higiene y la salubridad de los establecimientos.

Asimismo, se establece que:

1. Los empleadores y empleados cumplirán todas las normas, actuales y futuras, sobre seguridad, higiene y medicina laborales.

2. Los lavaderos y cocinas deberán estar habilitados por la autoridad competente.

3. Se proveerán protectores auditivos cuando corresponda por la índole de las tareas.

4. El personal que limpie vidrios a más de 3 metros de altura recibirá botas antideslizantes, casco de seguridad y correa protector.

5. Los empleadores se asegurarán que las máquinas e instalaciones sean objeto de verificaciones y mantenimiento regulares, en particular, se controlará la emisión de sustancias nocivas para la salud.

6. La utilización de video terminales donde un mismo empleado deba prestar tareas de manera continuada tendrá que ajustarse a las siguientes normas:

a) Se deberá evitar que la pantalla provoque reflejos que incidan negativamente en la visión del empleado, utilizando protectores antirreflejantes, luces indirectas u otro medio análogo.

b) La silla deberá ser adaptada a la talla y corpulencia del empleado, salvo que la video terminal esté instalada en una posición de atención al público.

c) Las empresas estarán obligadas a encuadrar a sus trabajadores dentro del régimen legal establecido en la ley 24.557 de Riesgos del Trabajo, debiendo asimismo los establecimientos cumplir con la normativa y tomar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente dichos riesgos, cumpliendo con los planes de mejoramiento y las condiciones de Higiene y Seguridad que deban adoptar para adecuarlos al mejor resguardo de la salud del trabajador.

**Art. 75 – COMUNICACIONES:** Por constancia escrita el trabajador, deberá comunicar al empleador cualquier cambio que se opere en su estado civil, como así igualmente indicará, respecto de las personas de su familia a su cargo o 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 emergentes del presente convenio o de disposiciones legales.

**Art. 76 - ZONA FRÍA:** Se califican como zona fría las provincias de Neuquén, Río Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur, así como el Centro Invernal de Las Leñas en la Provincia de Mendoza y demás centros invernales existentes o a crearse en el país.

**Art. 77 – IRRENUNCIABILIDAD:** Ningún empleado podrá renunciar a los beneficios que le acuerda el presente convenio, acuerdos zonales y leyes vigentes.

**Art. 78 - ALOJAMIENTO DEL PERSONAL:** Cuando el empleador concede alojamiento a un dependiente, el mismo deberá contar con condiciones de ambientación e higiene que garanticen una habitabilidad mínima razonable. El empleador no podrá cobrar suma alguna por esta prestación, que no se considerará contraprestación salarial a ningún efecto.

**Art. 79 - ROPA DE TRABAJO:**

1. Los empleadores proveerán dos equipos de ropa de trabajo a cada trabajador en relación de dependencia por tiempo indeterminado, de acuerdo a la índole de las tareas desempeñadas por cada trabajador y su reposición se realizará de acuerdo al desgaste normal y habitual de los mismos. La entrega de esta ropa deberá tener en cuenta la diferencia de tiempo en temporada de verano e invierno, en los casos que las distintas temperaturas en la zona del establecimiento así lo justifiquen.

2. Cada equipo de ropa se compondrá de: un saco y/o camisa o remera, un pantalón o pollera o dos delantales, calzado, guantes y botas, según la categoría profesional, establecimiento y la función que desempeñe.

3. Cuando las necesidades del servicio así lo requieran se entregará al dependiente sobretodo y/o impermeable y/o campera.

4. Tanto la ropa de trabajo como los uniformes deberán ser acordes con las funciones laborales pertinentes, y en ningún caso su calidad y diseño significará un menoscabo para la integridad moral del empleado, se establece expresamente que a igualdad de tareas corresponde igual uniforme.

5. La ropa de trabajo será entregadas bajo constancia escrita y su uso será obligatorio dentro del establecimiento, pudiendo utilizarse fuera del mismo sólo con autorización expresa y por escrito por parte de la Empresa.

**Art. 80 - CUIDADO DE LA INDUMENTARIA:** La conservación, lavado y planchado de la ropa de trabajo mencionada en el artículo anterior, como asimismo su reposición en caso de pérdida, extravío o destrucción, correrá por cuenta exclusiva del trabajador. Sin perjuicio de ello, se establece que en ningún caso pasará a ser propiedad del empleado la ropa que se le entregue en cumplimiento del artículo anterior.

**Art. 81 - LICENCIAS ESPECIALES:** Se establece el siguiente régimen de licencias especiales pagas:

a) Por nacimiento de un hijo, el padre empleado tendrá derecho a una licencia de tres (3) días corridos.

b) Por fallecimiento de cónyuge e hijos, el empleado tendrá derecho a una licencia de cuatro (4) días corridos; por fallecimiento de padres y hermanos, de tres (3) días corridos, por fallecimiento de abuelos y nietos, de dos (2) días corridos, por fallecimiento de suegros de un (1) día corrido. Cuando el deceso se produzca a más de 400 kilómetros del lugar de trabajo, estas licencias se extenderán en dos (2) días corridos más.

c) Por matrimonio el empleado tendrá derecho a una licencia de diez (10) días corridos, que podrán ser sumados a las vacaciones anuales ordinarias.

d) Al personal que curse estudios en la enseñanza media o universitaria con planes oficiales de enseñanza o autorizados por algún organismo nacional o provincial competente, se le otorgarán licencias de dos (2) días corridos por examen hasta un máximo de diez (10) días durante el año calendario. Este tope se extenderá en cinco (5) días más cuando el empleado curse estudios directamente vinculados con la hotelería o gastronomía. En todos los casos el empleado deberá exhibir el comprobante oficial de haber rendido examen.

e) Los dadores voluntarios de sangre, que sean llamados a darla, quedan liberados de la prestación de servicio el día de su cometido.

f) En caso de mudanza un (1) día de permiso por año calendario.

**Art. 82 - VACACIONES:** Dadas las especiales características de la actividad y en beneficio mutuo de las partes aquí representadas, el empleador podrá otorgar el período de vacaciones anuales durante cualquier época del año calendario, con una notificación previa de al menos cuarenta y cinco (45) días. Cuando las vacaciones no se otorguen simultáneamente a todo el personal, el empleador fijará las mismas asegurando que a cada empleado le corresponda tomarlas en la época de verano al menos en uno de cada tres periodos; esta última exigencia no será aplicable a aquellos establecimientos que por sus características comerciales tengan

temporada de verano. Con igual criterio y sentido, cuando el período de vacaciones sea superior a 14 días, las mismas podrán fraccionarse en períodos que no sean inferiores a 7 (siete) días corridos, debiendo al menos uno de los períodos no ser inferiores a 14 días. En caso de fraccionamiento, la notificación a la que se refiere el párrafo anterior deberá ser cursada o a la iniciación del primer período para todos los períodos en que se fraccione, o en el inicio de cada período, conforme las pautas aquí establecidas. La homologación del presente convenio surtirá los efectos de la autorización de la autoridad administrativa prevista en el art. 154 de la LCT.

**Art. 83 - COMPENSACION DESCANSO SEMANAL:** En beneficio de las partes y a fin de economizar a favor del trabajador gastos de tiempo y dinero en viaje, y entendiéndose asimismo que la salud psicofísica del trabajador queda igualmente y hasta en mayor medida resguardada en atención a la posibilidad de no cortar sus días francos en los cuales entre el viaje y los tiempos muertos desaprovecha la mayor parte del medio día de que goza (además de que ello implica la no abstracción en dicho día del trabajador de su responsabilidad laboral, teniendo por lo tanto que afectar su mente y pensamiento a su trabajo), las partes, de común acuerdo y beneficio, establecen la posibilidad que los trabajadores en lugar de gozar un franco semanal obligatorio de 35 horas semanales continuas, conforme art. 204 y concd. de la L.C.T., puedan distribuir dicho franco de manera tal que gocen en una semana un franco de 24 horas y en la semana subsiguiente un franco de 48 horas corridas, lo que en la sumatoria además de los beneficios ya señalados, implica un goce mayor de descanso corrido en el promedio de las dos semanas. Se entenderá que existe común acuerdo en el caso que las partes así lo convengan expresamente, o, en defecto de convenio expreso, que en la práctica se lleve adelante este procedimiento sin oposición de ninguna de ellas. La homologación del presente convenio surtirá los efectos de la autorización de la autoridad administrativa y de cualquier otra autorización requerida para la puesta en marcha de esta modalidad.

**Art. 84 – Sueldo Anual Complementario:** El Sueldo Anual Complementario, en adelante S.A.C., podrá abonarse hasta en 3 períodos o épocas del año calendario, sin que la modalidad ejercida en un año implique precedente u obligación alguna para los años subsiguientes. Cada período se comprenderá por cuatrimestre, y el período adoptado deberá ser comunicado por el empleador dentro del primer trimestre de cada año. Si vencido dicho trimestre la Empresa no hubiere comunicado en forma fehaciente (nota con firma de recepción de empleado u otra modalidad) a su personal de ésta circunstancia, se entenderá que ha adoptado la modalidad de pago prescripta en la L.C.T.

**Art. 85 - DIAS FERIADOS O INHÁBILES:** Además de los días feriados nacionales, deberán considerarse como tales a todos sus efectos aquellos que lo sean en el ámbito local o provincial por resolución de autoridad competente. En caso que por razones de servicio el

dependiente deba laborar en día feriado, se le abonará el jornal correspondiente a ese día con un recargo del ciento por ciento.

**Art. 86 – AUTORIZACIÓN DE HORAS EXTRAS:** Dadas las especiales características de la actividad por el tipo de servicio que en sus establecimientos se brinda, y más allá del régimen de jornada que se aplique, las partes se encuentran contestes que la Hotelería constantemente se halla expuesta a trabajos preparatorios y complementarios y a exigencias extraordinarias y en ocasiones imprevisibles de trabajo, que deben ser necesariamente ejecutadas en exceso de los topes máximos de horas extras establecidas por la legislación vigente. Por ello las partes concuerdan la necesidad de, a través de este Convenio y de su homologación, quedar autorizados sin otro trámite o condición que la que el empleador lo requiera de acuerdo con las pautas establecidas y que el trabajador preste su conformidad, prestar trabajo suplementario por encima de los topes legales por todo el personal que labore en los establecimientos comprendidos en el presente Convenio, sirviendo dicha homologación del Organismo Administrativo Competente de cumplimiento de todos los requisitos legales previstos en la LCT., ley 11.544, dto. 16.115, Res. MTEyFRH Nº 303/00, de autorización para efectuar horas extraordinarias con los alcances y límites legales establecidos. La liquidación y pago de las horas extras podrá efectuarse conjuntamente con la liquidación correspondiente al mes siguiente a aquél en el cual se han devengado. Los empleadores podrán optar por considerar una fecha de corte en el mes en que se han devengado, y proceder al pago de las mismas en forma desdoblada, liquidando parte de ellas conjuntamente con la remuneración del mes siguiente a aquél. Igual procedimiento se adoptará para la liquidación y pago de otras remuneraciones variables.

**Art. 87 RÉGIMEN DE DESCANSO PARA LA MUJER:** Teniendo en cuenta las especiales características de la actividad, el régimen de descansos previstos en el presente Convenio Colectivo, y en atención a la defensa de los derechos de las trabajadoras femeninas, los que se entienden menoscabados y discriminados por la obligación legal de descansar al mediodía dos horas, las partes acuerdan suprimir el descanso de dos horas previsto por el art. 174 de la LCT.

**Art. 88 - PERIODO DE PRUEBA:** Con los alcances y modalidades determinadas en la ley 25.250, las empresas podrán efectuar contrataciones de personal a prueba por un período de hasta seis (6) meses. Para el supuesto de trabajo de temporada, el plazo otorgado no podrá acumularse entre una temporada y la siguiente, debiendo considerarse como período de prueba el realizado en forma ininterrumpida en la primera vinculación la empresa, siendo de aplicación a posteriori la normativa específica del presente convenio colectivo y lo dispuesto por la ley de contrato de trabajo. Sin perjuicio del carácter de trabajador (efectivo o a prueba), los empleadores deberán efectuar por el personal comprendido en el presente artículo los aportes y contribuciones de obra social, previsionales y los previstos en el presente convenio, art. 99

(Contribución para extensión social, cultural y capacitación), art. 102 (Asignación por fallecimiento y sepelio) y art. 104 (Cuota Sindical).

**Art. 89 - DÍA DEL TRABAJADOR HOTELERO Y GASTRONÓMICO.** Se instituye como el Día del Trabajador Hotelero y Gastronómico el 2 de agosto, el que será pago. En los casos en que deba prestar servicios un trabajador por causas que hacen a la índole de la explotación hotelera, se abonará este día como si se tratara de un feriado, conforme art. 166 y conchs. de la L.C.T.

## **CAPITULO IV REMUNERACIONES**

---

**Art. 90 – REMUNERACIONES:** La remuneración del personal incluido en este convenio se compondrá de un salario básico convencional con más los adicionales que se establecen en el articulado siguiente. Estos adicionales integrarán la remuneración a todos los efectos legales; sin perjuicio de ello, su importe y concepto se consignarán por separado en los recibos de haberes.

**Art. 91** -A efectos de determinar el salario básico convencional se divide al personal en siete categorías, pactándose el mismo en particular para cada una de ellas y conforme el tipo de establecimiento. Dichas categorías comprenden:

**CATEGORIA UNO:** - Auxiliar de tareas Generales (Peón General) - Auxiliares de Portería - Lavador de Vajilla - Auxiliar de Cocina –

**CATEGORIA DOS:** - Mozo Mostrador - Jardinero - Cadete de Administración - Cobrador - Medio Oficial de Servicios Varios - Lavador de vajilla - Auxiliar Steward

**CATEGORIA TRES:** - Capataz de Auxiliares - Tellier - Cafetero - Ayudante de Cocina - Capataz de Auxiliares de Cocina - Empleado de Administración - Secretaria - Bodeguero y/o Gambucero

**CATEGORIA CUATRO:** - Portero - Telefonista - Mucama/o - Costurera/Sastre/Lencera - Coctelero y/o Ayudante de Barman - Garagista / Valet Parking - Chofer - Disc-Jockey - Enfermero/a - Vigilador - Promotor – Operador

**CATEGORIA CINCO:** - Telefonista Principal - Valet/Butler - Cajeros y Adicionistas - Comís de Salón/Cocina/Pastelería - Guardavidas - Personal de Recreación - Programador - Oficial de Servicios Varios

**CATEGORIA SEIS:** - Recepcionista - Conserje - Gobernanta - Encargado de lavadero - Encargada de lencería - Maitre - Mozo Principal / Mozo - Barman - Jefe de Partida (Cocinero) - Maestro Pastelero - Masajista / Control de Pileta de Natación / Atención baños sauna, etc. - Empleado Principal Administrativo - Analista

**CATEGORIA SIETE:** - Recepcionista Principal - Gobernanta Principal - Maître Principal - Jefe de Brigada - Encargado Técnico de Servicios Varios

**Art. 92 - ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD EN EL EMPLEO.** Se establece un adicional remuneratorio consistente en un porcentaje del salario básico convencional, según la siguiente escala: " desde el cumplimiento del primer año de servicios hasta el cumplimiento del tercer año, el uno por ciento en total. " desde el cumplimiento del tercer año hasta el cumplimiento del quinto, el dos por ciento en total. " desde el cumplimiento del quinto hasta el cumplimiento del séptimo, el cuatro por ciento en total. " desde el cumplimiento del séptimo año hasta el cumplimiento del noveno, el cinco por ciento en total. " desde el cumplimiento del noveno año hasta el cumplimiento del undécimo, el seis por ciento en total. " desde el cumplimiento del undécimo año hasta el cumplimiento del decimotercero, el siete por ciento en total. " desde el cumplimiento del decimotercero año hasta el cumplimiento del decimoquinto, el ocho por ciento en total. " desde el cumplimiento del decimoquinto año hasta el cumplimiento del decimoséptimo, el diez por ciento en total. " desde el cumplimiento del decimoséptimo año hasta el cumplimiento del decimonoveno, el doce por ciento en total. " desde el cumplimiento del decimonoveno año en adelante, el catorce por ciento en total.

**Art. 93 - ADICIONAL POR COMPLEMENTO DE SERVICIOS:** Se establece con este nombre un adicional remuneratorio consistente en el doce (12) por ciento del salario básico convencional de cada categoría profesional, en concepto de sustitutivo de propina.

**Art. 94** - Atento el adicional establecido en el artículo anterior, y en los términos previstos por el art. 113, in fine, de la Ley de Contrato de Trabajo, se prohíbe la percepción de propina por parte de todo el personal comprendido en el ámbito del presente convenio. En el supuesto caso de que libremente un cliente entregue una propina a un dependiente, se considerará este acto como mera liberalidad, sin consecuencia laboral alguna; en consecuencia, no integrará de modo alguno la remuneración del dependiente ni podrá ser considerado como causal de sanción disciplinaria. En caso que una persona ajena a la relación laboral deseara dejar, a pesar de la prohibición y de la oposición de la Empresa, una liberalidad de las que aquí se determinan a través de algún medio en el que deban intervenir las Empresas en carácter de tercero necesario, aun sosteniendo la prohibición expresa de la propina, las Empresas podrán facilitar los medios para que cada trabajador pueda acceder a esta liberalidad dada la imposibilidad de oponer el presente convenio colectivo a quienes pretenden efectivizar esta

liberalidad (cliente), por tratarse de terceros ajenos al mismo, en cuyo caso se deberá afectar lo recibido como a cuenta de terceros, permitiendo así el cobro de esta liberalidad a quien el cliente lo haya destinado, y por la vía elegida por el cliente. En caso que la operatoria elegida por quien entrega la liberalidad implique algún costo para la Empresa, este se descontará de la liberalidad.

**Art. 95 - ADICIONAL POR MOVILIDAD:** Se establece con este nombre un adicional remuneratorio equivalente el doce (12) por ciento del sueldo básico convencional para cada categoría profesional, que será percibido por todo dependiente proporcionalmente a los días trabajados durante el mes. A los fines de este adicional sólo se considerarán ausencias justificadas, que no darán origen a descuento, las originadas por francos, vacaciones obligatorias o por el uso de las licencias contempladas en este convenio. A efectos de determinar la proporcionalidad de este adicional, se dividirá su importe siempre por treinta para obtener su valor diario.

**Art. 96 - ADICIONAL POR PRESTACION ALIMENTARIA:** 1. En los establecimientos que no se otorgue ni almuerzo, ni cena, ni refrigerio, ni merienda dentro del mismo y que además no entreguen tickets a estos mismos fines, se abonará al personal un adicional remuneratorio consistente en una suma única para toda categoría profesional equivalente al diez por ciento (10%) del salario básico convencional correspondiente a la menor categoría profesional del Hotel. 2. En aquellos establecimientos que no se otorgue almuerzo y/o cena dentro del mismo o no se entreguen tickets a estos fines, pero se otorgue refrigerio y/o merienda, se abonará al personal un adicional remuneratorio consistente en una suma única para toda categoría profesional equivalente al cinco por ciento (5%) del salario básico convencional correspondiente a la menor categoría profesional del Hotel. 3. En los establecimientos en que se otorgue almuerzo y/o cena o se entreguen tickets a estos mismos fines (sin importar si se otorga o no refrigerio y/o merienda dentro del mismo), no se deberá abonar ningún concepto de ningún tipo a los trabajadores por este rubro, entendiéndose que cualquier dación por parte de la Empresa en este sentido (tickets almuerzo o comida) se trata de un beneficio social, excluido del salario del trabajador, conforme art. 103 bis y concordantes, doctrina y jurisprudencia.

**Art. 97 - ADICIONAL POR FALLA DE CAJA:** Todo dependiente que tenga a su cargo la caja del hotel con manejo de dinero percibirá por este concepto un adicional equivalente al diez (10) por ciento del salario básico de su categoría profesional, sin perjuicio de la responsabilidad que le pueda caber por fallas o faltantes en la caja a su cargo.

**Art. 98 - ADICIONAL POR IDIOMA:** Todo dependiente a quien se le exija el uso de un idioma para el cumplimiento de su tarea laboral específica, percibirá un adicional equivalente al cinco (5) por ciento del salario básico convencional de su categoría profesional.

**Art. 99 - ADICIONAL ZONA FRÍA:** Se establece este adicional especial sólo para aquellos trabajadores que se encuadren en el presente CCT y que se desempeñen en los establecimientos que operen dentro de la llamada "ZONA FRÍA", conforme la determinación y delimitación que de zona fría se efectúa en el art. 76 del presente CCT. Estos trabajadores percibirán un "adicional por zona fría" del 28% del básico de Convenio de la categoría profesional a la que pertenezcan.

**Art. 100 - ABSORCIÓN:** Las mayores remuneraciones que hayan abonado los empleadores antes de la firma del presente acuerdo absorberán hasta su concurrencia todas las que, en concepto de salario básico convencional y adicionales han sido establecidas por el presente acuerdo.

## **CAPITULO V**

### **CONTRIBUCIONES Y SUBSIDIOS**

---

**Art. 101 - CONTRIBUCION PARA EXTENSION SOCIAL, CULTURAL Y CAPACITACION:** Se establece una contribución convencional mensual a cargo de los empleadores, que será administrada por la U.T.H.G.R.A., consistente en el uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones abonadas al personal comprendido en este convenio, destinada a solventar actividades de extensión cultural y social de los dependientes y los sistemas de capacitación profesional actualmente implementados por la organización sindical, o los que con ese fin se establezcan en el futuro. Esta contribución deberá depositarse en la cuenta del Banco de la Nación Argentina, Casa Central, N° 44373/09 de la U.T.H.G.R.A. y/ o instituciones bancarias que la U.T.H.G.R.A. designe a tal fin; hasta el día 15 del mes siguiente a aquel en que se hayan devengado las remuneraciones correspondientes. Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de obras sociales.

**Art. 102 - ASIGNACION POR FALLECIMIENTO:** Se establece una asignación por fallecimiento para todo el personal comprendido en este convenio, sujeta al siguiente régimen:

1) El monto de esa asignación será de pesos dos mil setecientos diecisiete (\$ 2.717,00) a partir de la homologación, actualizable según la variación que experimente el salario básico de la menor categoría profesional contemplada en este convenio y conforme la reglamentación que se dicte al efecto.

2) A los efectos de esta asignación, y de la contemplada en el artículo siguiente, se entenderá como "grupo familiar primario" el formado por el cónyuge y los hijos a cargo del empleado.



- 3) En caso de fallecimiento del dependiente recibirá esta asignación su grupo familiar primario.
- 4) También recibirá esta asignación el dependiente que sufra el fallecimiento de un integrante de su grupo familiar primario.
- 5) Esta asignación es independiente de cualquier otro beneficio, subsidio o seguro que sean obligatorios en virtud de disposiciones legales o que en el futuro los empleadores implementen por su cuenta.

**Art. 103 - SERVICIO DE SEPELIO:** Se establece un servicio de sepelio para el caso de fallecimiento de todo dependiente incluido en este convenio o de un integrante de su grupo familiar primario. En el supuesto caso de que el titular o sus derecho habientes no hagan uso de este servicio recibirán una asignación que a partir de la homologación será de pesos un mil ochocientos (\$ 1.800,00), importe que se reajustará conforme la variación que experimente el salario básico de la menor categoría profesional de este convenio y según la reglamentación que se dictara al efecto.

**Art. 104 -** Para la financiación de la asignación por fallecimiento y del servicio de sepelio se establece un aporte a cargo del empleado del uno por ciento (1%) del total de sus remuneraciones y una contribución del uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones de sus empleados a cargo del empleador, y deberá ser depositada el día 15 del mes siguiente a aquel en que se hayan devengado las remuneraciones en la cuenta del Banco de la Nación Argentina, Casa Central, N° 44044/64 de la U.T.H.G.R.A. y/ o instituciones bancaria que la U.T.H.G.R.A. designe a tal fin.

**Art. 105 - GESTION Y ADMINISTRACION:** La gestión, financiación, reglamentación y administración del servicio de sepelio y la asignación por fallecimiento estarán a cargo de la U.T.H.G.R.A., quien deberá hacer conocer a empleados y empleadores la reglamentación que dicte a ese fin. En el supuesto de existir excedentes, serán destinados a los sistemas de capacitación profesional, extensión cultural y social, implementados por la U.T.G.R.A.

**Art. 106 - RETENCION DE CUOTAS SINDICALES:** Los empleadores comprendidos en el presente convenio colectivo de trabajo deberán retener de todo su personal dependiente, encuadrado en la misma, la cuota sindical del 2,5% (dos y medio por ciento) y de toda contribución que el trabajador beneficiario de esta convención colectiva de trabajo debe realizar a la UNION DE TRABAJADORES HOTELEROS Y GASTRONOMICOS DE LA REPUBLICA ARGENTINA (U.T.H.G.R.A), calculado sobre el total de las remuneraciones percibidas por cualquier concepto y según las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. Los empleadores actuarán como agentes de Retención de la cuota sindical y demás aportes

sindicales. Dichas retenciones deberán ser depositadas en las cuentas que la entidad sindical indique al efecto en el plazo previsto por la ley 24.642. Los trabajadores que no acepten la retención mencionada, podrán hacer cesar la misma, mediante expresa manifestación de su voluntad ante la Organización Sindical, con copia a la empresa, cesando a partir de la notificación la pertinente retención. En caso de establecerse modificaciones, adicionales o excepciones, los empleadores deberán ajustarse a las mismas, previa publicación de la autorización efectuada por la autoridad de aplicación para su percepción.

## **CAPITULO VI**

### **AUTORREGULACION DE CONFLICTOS Y RELACIONES GREMIALES**

---

**Art. 107 - AUTORIDAD DE APLICACIÓN:** La aplicación y el control del presente convenio serán efectuados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos por intermedio de sus organismos dependientes y/o autoridades provinciales competentes en la materia quedando las partes obligadas al estricto cumplimiento de las condiciones acordadas, sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes.

#### **Art. 108 - COMISION PARITARIA.**

**A. Composición.** Las partes acuerdan la creación de una Comisión Paritaria, la que constituye el mayor nivel de diálogo entre las partes y estará integrada por 5 representantes por la A.H.T.R.A. y 5 representantes por la U.T.H.G.R.A. Asimismo se acuerda que las partes podrán reemplazar a sus miembros y/o asesores, debiendo poner en conocimiento a la otra de tal situación. La Comisión será el organismo de interpretación de esta convención en todo el ámbito de aplicación del presente y su funcionamiento se ajustará a los términos de la ley 14.250 (t.o. ley 25.250) y sus modificaciones y reglamentaciones, y de lo que aquí específicamente se determina.

**B. Funciones.** La Comisión Paritaria creada a través de este convenio tendrá, entre otras, las siguientes funciones: a) Discutir, revisar y modificar con acuerdo de partes sus propios reglamentos de funcionamiento interno. b) Discutir, revisar y modificar con acuerdo de partes cualquier cuestión referida al presente Convenio Colectivo de Trabajo, incluidos los aspectos relativos a salarios. c) Intervenir en las cuestiones de interpretación y/o aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cuando las circunstancias así lo ameriten, conforme los procedimientos que se establecen. d) Cualquier otra circunstancia que, con acuerdo de las partes firmantes del Convenio, se estimen de interés resolver a través de esta Comisión.

**C. Decisión.** Las decisiones de la Comisión deberán ser adoptadas por unanimidad y consenso de las partes (y no de las personas o los presentes) firmantes de este Convenio, por

lo cual la representación Sindical tendrá un voto y la representación Empresarial tendrá otro voto, y las decisiones se adoptarán por el voto de ambas. Cuando se llegue un acuerdo al respecto, las resoluciones que adopte la Comisión tendrán vigencia y serán de aplicación obligatoria entre las partes desde la fecha en que se dicten.

**D. Confidencialidad.** Queda establecido que la información que se comparta en el seno de esta Comisión, no podrá ser divulgada, salvo que exista expresa autorización en tal sentido. El desarrollo de las reuniones quedará asentado en actas, entregándose a cada parte una copia de la misma conforme a las pautas que reglamente la propia Comisión.

**Art. 109** - Funcionamiento referido a las funciones de interpretación.

**A. Convocatoria.** Cualquiera de las partes podrá convocar a la Comisión Paritaria a los efectos de dirimir las cuestiones para la que ella fue creada referida a la interpretación del presente Convenio. Para ello deberá notificar a la otra parte el/los tema/s que desea someter a consideración del organismo paritario, el que deberá integrarse y funcionar dentro de los diez (10) días de convocado. Las partes se obligan a concurrir a las reuniones citadas a estos efectos, las que se llevarán a cabo con la participación de representantes de ambas partes, cualquiera sea el número de presentes. En caso que dentro del plazo establecido no se lograre integrar la Comisión, las partes quedarán en libertad de acción para proceder a la interpretación de la cuestión planteada por los medios que estimen correspondan.

**B. Plazo de resolución.** Convocada la Comisión Paritaria de Interpretación y abocada ésta al tratamiento de una cuestión de interpretación o aplicación del convenio, deberá expedirse la misma en un plazo máximo de sesenta (60) días de solicitada la convocatoria. Transcurrido dicho plazo sin resolución se considerará que existe un conflicto de derecho, habilitando a cualquiera de las partes signatarias a concurrir por ante los tribunales laborales competentes o al Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos en el marco de la ley 16.936 para que dirima el mismo. A los efectos de las actuaciones judiciales y/o administrativas las partes se reconocen recíprocamente personería suficiente y determinan, que será materia de dirimir la cuestión en los términos en que fuera planteada originalmente.

**Art. 110 - RELACIONES ENTRE LA ORGANIZACION SINDICAL Y LOS EMPLEADORES:**

Las relaciones entre los empleadores y las representaciones gremiales de la U.T.H.G.R.A. en los respectivos establecimientos se ajustarán estrictamente al ordenamiento establecido por la ley de Asociaciones Profesionales, sus decretos reglamentarios y leyes complementarias, vigentes a la fecha del presente, con las modificaciones que por ley se produzcan en el futuro.

**Art. 111** - La U.T.H.G.R.A. podrá tomar intervención en todos los problemas y conflictos laborales que afecten total o parcialmente al personal de un establecimiento, con la expresa finalidad de buscar solución a los mismos y tratar de componer equitativamente los intereses afectados, siempre dentro del marco que establece el presente convenio y la legislación vigente.

**Art. 112** - La U.T.H.G.R.A. deberá notificar al empleador la designación de cada delegado. Esta notificación deberá realizarse por telegrama colacionado o cualquier otro medio documentado fehaciente, con constancia expresa de su recepción. En la misma se identificará claramente el empleado electo, con aclaración del inicio y finalización de su mandato.

**Art. 113** - Sin perjuicio de lo que establezca la legislación vigente, serán requisitos necesarios para ser electo delegado o sub-delegado: a) Tener dieciocho años de edad cumplidos como mínimo; b) Tener una antigüedad en el establecimiento no menor de doce meses, salvo que ningún empleado del establecimiento reúna ese requisito; c) Ser empleado efectivo y permanente; d) Saber leer y escribir.

**Art. 114** - La Comisión Interna y la representación del empleador establecerán de común acuerdo las fechas, horas de iniciación, lugar y frecuencia de las reuniones en las que se considerarán los asuntos que cualquiera de las partes estime pertinentes. Las reuniones se desarrollarán en horario de trabajo, y los casos a considerar se presentarán por escrito con una anticipación mínima de cuarenta y ocho horas hábiles. De existir problemas de carácter urgente de modo tal que el retraso en su solución pueda ocasionar perjuicios irreparables a cualquiera de las partes, se realizarán reuniones extraordinarias.

**Art. 115** - El delegado que deba ausentarse de su lugar de trabajo durante la jornada de labor para realizar funciones gremiales, comunicará esa circunstancia a la persona que el empleador designe a esos fines o, en su defecto a su inmediato superior, con una antelación no inferior a 48 horas, salvo circunstancias urgentes y extraordinarias debidamente acreditadas. Se le extenderá por escrito la correspondiente autorización. Estas autorizaciones deberán otorgarse de modo tal que el representante gremial pueda cumplir con su cometido. La certificación expedida deberá ser exhibida por el representante sindical cada vez que le sea requerida por cualquier autoridad del establecimiento. En el formulario de autorización deberá constar el nombre y apellido del representante gremial, sección a la que pertenece, función gremial que debe cumplir fuera del establecimiento, destino, hora de salida y de reingreso en su caso, lugar y fecha; deberá contar con la firma del autorizante. Este formulario, conformado por las autoridades de la Seccional de U.T.H.G.R.A., será devuelto al empleador una vez cumplimentada la función gremial a los efectos de su cancelación.

**Art. 116 - ORDENAMIENTO RELACIONES GREMIALES:** Previa solicitud por escrito expedida por las Comisiones Directivas Seccionales, los empleadores concederán permiso con goce de haberes a los representantes sindicales que no gocen de licencia gremial que sean citados ante las autoridades administrativas de aplicación de las leyes laborales, Tribunales de Trabajo, o cualquier otra repartición nacional, provincial o municipal siempre que su comparendo guarde relación con su función sindical.

**Art. 117** - En los términos previstos por el art. 44 inc. c) de la ley 23.551 se concederá una licencia con goce de haberes de hasta 16 horas por mes calendario a los delegados de cada establecimiento y a quienes se desempeñen como miembros de las comisiones ejecutivas de las Seccionales de U.T.H.G.R.A. para el desempeño de sus funciones gremiales.

**Art. 118** - La Comisión Interna de cada establecimiento podrá instalar una vitrina o pizarra para sus comunicaciones al personal, que no podrá utilizarse para otros fines que los gremiales. Por lo tanto todas las comunicaciones, afiches o carteles, como asimismo inscripciones de cualquier naturaleza, no podrán efectuarse fuera de las mismas. Dichas vitrinas o pizarras podrán colocarse en un lugar visible pero fuera de la circulación normal de los clientes; los empleadores no pondrán inconveniente en que el personal pueda enterarse del contenido de las mismas durante la jornada laboral, siempre y cuando esto no implique aglomeraciones, abandono perjudicial de tareas o demoras exageradas.

**Art. 119** - Cuando las características o peculiaridades en determinado lugar justifiquen la celebración de Convenios Colectivos de Trabajo zonales, regionales o particulares, las partes podrán ejercer este mecanismo conforme la legislación vigente.

**Art. 120** - La violación de cualquier disposición del presente convenio motivará la aplicación de las sanciones que establezcan las leyes y disposiciones legales vigentes.

## **CAPITULO VII**

### **PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA**

---

**Art. 121 - Régimen General de PYMES.** 1. Las disposiciones del presente CCT. son aplicables a las Pequeñas y Medianas Empresas (en adelante, PYMES), conforme lo que se establece en éste artículo, en la Ley 24.467 y en las disposiciones legales que rigen en la actualidad al respecto. 2. De acuerdo con lo establecido en el art. 83 de la ley 24.467, a sus Dtos. Reglamentarios, el 146/99 y a la Resolución N° 1/25 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Formación de Recursos Humanos, las Empresas comprendidas en las disposiciones del presente Convenio que ocupen hasta 80 personas en relación de dependencia y cuya facturación anual no exceda de pesos cuatro millones (\$4.000.000) serán consideradas

PYMES, y encuadradas dentro de las disposiciones del Título III de la referida normativa. A estos efectos, no serán considerados para el cómputo de este número de trabajadores aquellos que fueran contratados como eventuales. Sin perjuicio de ello, se deja aclarado que la determinación del monto de facturación depende exclusivamente de disposiciones ajenas a la voluntad de las partes y aplicables “ipso iure” por ser de orden público. Por lo tanto, la estimación arriba referida se entiende hasta tanto no sea modificada por Resolución de la autoridad competente, a la cual deberá regirse el presente artículo de definición de PYMES.

**Art. 122 - PERIODO DE PRUEBA:** Con los alcances y modalidades determinadas en la ley 25.250, las empresas comprendidas en este capítulo podrán efectuar contrataciones de personal a prueba por período de doce (12) meses. Para el supuesto de trabajo de temporada, el plazo otorgado no podrá acumularse entre una temporada y la siguiente, debiendo considerarse como periodo de prueba el realizado en forma ininterrumpida en la primera vinculación la empresa, siendo de aplicación a posteriori la normativa específica del presente convenio colectivo y lo dispuesto por la ley de contrato de trabajo. Sin perjuicio del carácter de trabajador (efectivo o a prueba), los empleadores deberán efectuar por el personal comprendido en el presente artículo los aportes y contribuciones de obra social, previsionales y los previstos en el presente convenio, art. 99 (Contribución para extensión social, cultura y capacitación), art. 102 (Asignación por fallecimiento y sepelio) y art. 104 (Cuota Sindical).

## **CAPITULO TRANSITORIO**

---

**Art. 123 - CONTRIBUCIÓN EXTRAORDINARIA POR ÚNICA VEZ:** La AHT y la UTHGRA, únicas entidades representantes del sector de Hoteles de Turismo, firmantes de la CCT de la actividad específica, continuando con las propuestas de acciones conjuntas, implementan en esta oportunidad una contribución extraordinaria por única vez, en pro de mejorar e incrementar las prestaciones sociales, mediante la refacción y equipamiento de los centros que constituyen la infraestructura propiedad de la UTHGRA. La AHT y la UTHGRA, asumiendo los compromisos que su representación les confiere, han decidido de común acuerdo y con ese fin, la creación de una Contribución Extraordinaria por única vez y de carácter excepcional, sin carácter remuneratorio, sin aportes y contribuciones sobre su monto, a cargo de los empresarios dadores de trabajo, consistente en la suma total y definitiva de cincuenta pesos (\$ 50,00), por cada uno de los trabajadores en relación de dependencia en forma efectiva; de las actividades comprendidas por el CCT 130/90 al 31/01/2001, pagadero en diez (10) cuotas mensuales y consecutivas de \$ 5,00 cada una, con vencimiento la primera dentro de los treinta (30) días corridos de la fecha de Homologación del presente CCT. El pago de cada una de las cuotas de la Contribución Extraordinaria deberá efectuarse mediante depósito bancario en la cuenta recaudadora de la UTHGRA abierta en el Banco de la Nación Argentina, Casa Central,

Nº 19026/48, remitiendo a la organización sindical un listado del personal por los que efectúa el pago.