



Asociación de Hoteles de Turismo
de la República Argentina



UNIÓN DE TRABAJADORES DEL TURISMO, HOTELEROS
Y GASTRONÓMICOS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA

Aplicación del CCT 362/03 AHT/UTHGRA

Octubre 2015

INDICE

A. Ámbito de aplicación del CCT 362/03

B. Liquidación de Sueldos

1. Personal alcanzado.
2. Categorías.
3. Modalidades especiales de contratación.
4. Jornada de trabajo.
5. Zona fría.
6. Ropa de Trabajo.
7. Licencias especiales pagas.
8. Vacaciones.
9. Compensación descanso semanal.
10. Sueldo anual complementario.
11. Días feriados o inhábiles.
12. Autorización de horas extras.
13. Régimen de descanso para la mujer.
14. Período de prueba.
15. Día del trabajador Hotelero y Gastronómico.
16. Remuneraciones.
17. Contribuciones y Subsidios.
18. Delegados.
19. Régimen para Pymes.

C. Liquidación de Aportes y Contribuciones al Sindicato

D. Modalidades de Contratación especiales

- Anexo I Contrato para personal extra “común”.
- Anexo II Contrato para personal extra “eventos”.
- Anexo III Contrato de tiempo indeterminado con período de prueba.
- Anexo IV Contrato de tiempo indeterminado de prestación discontinua.
- Anexo V Contrato por temporada.

A. Ámbito de aplicación del CCT 362/03

El Convenio Colectivo de Trabajo Nº 362/03 suscripto entre la AHT (Asociación de Hoteles de Turismo de la República Argentina) y la UTHGRA (Unión de Trabajadores Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina) es de aplicación obligatoria para todos los establecimientos de categoría “cinco estrellas” y todo otro establecimiento hotelero que brinde servicios de calidad y decida adherirse al mismo.

B. Liquidación de Sueldos

Se detallan a continuación todos los aspectos distintivos que surgen de la aplicación del CCT 362/03 respecto a las normas generales que surgen de la aplicación de la Ley de Contrato de Trabajo.

Sintetizamos a continuación las principales cuestiones tratadas por el CCT 362/03 indicando en cada caso el artículo del cual surge:

1. Personal alcanzado (art. 1)

Todo el personal en relación de dependencia excepto, ☐ Gerentes y subgerentes.

☐ Jefes y subjefes, excepto los denominados Jefes de Brigada y Jefes de Partida.

☐ Habilitados principales.

☐ Apoderados con poder que comprometa al empleador.

o Las empresas no tienen obligación de cubrir todas las categorías previstas en esta convención colectiva (art. 8).

2. Categorías (art. 11 a 67 y 91)

- **Uno:** Auxiliar de tareas generales, auxiliares de portería, lavador de vajilla, auxiliar de cocina.
- **Dos:** Mozo mostrador, jardinero, cadete de administración, cobrador, medio oficial de servicios varios, lavador de vajilla, auxiliar steward.
- **Tres:** Capataz de auxiliares, tellier, cafetero, ayudante de cocina, capataz de auxiliares de cocina, empleado de administración, secretaria, bodeguero.
- **Cuatro:** Portero, telefonista, mucama, costurera, coctelero, garajista, chofer, disc-jockey, enfermero, vigilador, promotor, operador.
- **Cinco:** Telefonista principal, valet, cajeros y adicionistas, comís de salón cocina y pastelería, guardavidas, personal de recreación, programador, oficial de servicios varios.
- **Seis:** Recepcionista, conserje, gobernanta, encargado de lavadero, encargado de lencería, maître, mozo principal, barman, jefe de partida (cocinero), maestro pastelero, masajista, control de pileta de natación, atención baños y sauna, empleado principal administrativo, analista.
- **Siete:** Recepcionista principal, gobernanta principal, maître principal, jefe de brigada, encargado técnico de servicios varios.

3. Modalidades especiales de contratación

Personal Extra o Eventual (art. 68-a): Está previsto para el trabajador contratado para prestar servicios transitorios originado en necesidades ocasionales o ausencias de personal permanente. Podrá acumular reiteradas prestaciones sin que ello signifique habitualidad y sin que pueda por ello considerársele como personal permanente. Su remuneración será igual al del personal efectivo. Al finalizar la relación laboral percibirá los importes proporcionales correspondientes por vacaciones y aguinaldo. Serán contratados por escrito explicitando la causa de la contratación. Ver Anexo I.

Personal Extra Especial (art. 68-b): Es aplicable al personal contratado al solo efecto de atender picos extraordinarios de demanda que tengan lugar en una o más jornadas. Este personal se puede contratar por un tiempo determinado. La remuneración se calculará por cada jornada de nueve horas, dividiendo la remuneración básica mensual por veinticinco más un único adicional del 30% (este adicional reemplaza los art. 93 a 96 de la LCT). Al finalizar el contrato se le adicionará el aguinaldo proporcional. Si en un mes trabaja más de veinte jornadas, percibirá adicionalmente el importe correspondiente en concepto de compensación de vacaciones. La habitualidad de estas contrataciones no transforma en ningún caso estos contratos en uno de tiempo indeterminado. Ver Anexo II.

Tiempo indeterminado de prestación discontinua (art. 68-c): Cuando la eventualidad o variabilidad del trabajo pueda repetirse con cierta habitualidad o constancia en los distintos meses, se podrá optar por esta modalidad. Esta alternativa es útil cuando la empresa considera que la extraordinariedad de determinadas tareas puedan repetirse de manera tal que pudiera establecerse un piso que permita este tipo de contrataciones. Debe celebrarse por escrito y será por tiempo indeterminado pero de prestación discontinua. Se le garantiza al trabajador un porcentaje del salario mensual no menor al 25%, lo que cubrirá el mismo % de horas mensuales, considerando una jornada mensual de 200 horas.

En caso de no cubrirse estas horas con trabajo efectivo, igual cobrará el mínimo garantizado. Superadas las horas efectivamente trabajadas sobre el mínimo cobrará dichas horas en función del divisor 200. Si el trabajador no concurre cuando es citado a trabajar se le descontará del mínimo garantizado las horas en que iba a ser contratado y además, si no puede justificar su ausencia, el empleador podrá ejercer las medidas disciplinarias que correspondan. Los horarios serán fijados de común acuerdo y en forma flexible, respetando los descansos entre jornada y jornada y el descanso semanal de 36 horas consecutivas.

Esta modalidad de contratación permite variabilizar el costo laboral mensual. Ver Anexo IV.

Trabajo por temporada (art. 69): Previsto para los casos en que se trabaje determinadas épocas del año y pueda repetirse en los siguientes. El plazo mínimo será fijado por las convenciones zonales. Ver Anexo V.

4. Jornada de trabajo (art 73)

No forma parte de la jornada de trabajo el tiempo que se dedique a refrigerios y comidas prestados a los empleados.

5. Zona Fría (art 76)

Se califican como zona fría las provincias de Neuquén, Rio Negro, Chubut, Santa Cruz, Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur, así como el Centro invernal Las Leñas y similares.

6. Ropa de trabajo (art. 79)

Los empleadores deberán proveer dos equipos por cada trabajador.

7. Licencias especiales pagas (art. 81)

Por nacimiento de hijo: el padre empleado tendrá 3 días corridos de licencia.

Por fallecimiento de cónyuge e hijos: el empleado tendrá 4 días corridos de licencia.

Por fallecimiento de padres y hermanos: 3 días corridos.

Por fallecimiento de abuelos y nietos: 2 días corridos.

Por fallecimiento de suegros: 1 día.

Estas licencias se extenderán en 2 días corridos más cuando el deceso se produzca a más de 400 kilómetros del lugar de trabajo.

Por matrimonio: el empleado tendrá 10 días corridos que podrán sumarse a las vacaciones ordinarias anuales.

Por examen: el empleado tendrá 2 días corridos hasta un máximo de 10 en el año calendario. Este tope se extenderá a 15 días cuando el empleado curse estudios vinculados a la hotelería o a la gastronomía.

Por donación de sangre: el empleado no concurrirá el día que efectúa la donación.

Por mudanza: el empleado tendrá 1 día por año calendario.

8. Vacaciones (art. 82)

Se podrán otorgar durante cualquier época del año.

Cada tres años, al menos un año deberán ser otorgadas en verano (excepto establecimientos que tengan temporada alta en verano).

Cuando el empleado tenga vacaciones por un período que supere los 14 días, las mismas podrán fraccionarse en períodos no inferiores a 7 días, debiendo al menos un período no ser inferior a los 14 días corridos.

9. Compensación descanso semanal (art. 83)

El descanso semanal de 35 horas continuas, podrá distribuirse de forma tal que gocen una semana un franco de 24 horas y en la semana subsiguiente un franco de 48 horas corridas.

10. Sueldo anual complementario (art. 84)

Podrá abonarse hasta en 3 períodos del año calendario. Cada período cuatrimestral en que se cobre deberá ser notificado al trabajador dentro del primer trimestre de cada año.

11. Días feriados o inhábiles (art 85)

Deberán tratarse como tales los feriados locales o provinciales.
Si ese día el empleado trabaja, el jornal tendrá un recargo del 100%.

12. Autorización de horas extras (art 86)

Las horas extras quedan autorizadas sin más trámite o condición que las requiera el empleador y el trabajador preste su conformidad, aún cuando sean por encima de los topes legales.

La liquidación y pago podrá efectuarse conjuntamente con la liquidación correspondiente al mes siguiente a aquel en el cual se han devengado, o a opción del empleador, considerar una fecha de corte en el mes de devengamiento y liquidar parte en dicho mes y parte en el mes siguiente.

13. Régimen de descanso para la mujer (art 87)

Se suprime el descanso de dos horas al mediodía previsto para las mujeres por el art. 174 de la LCT.

14. Período de prueba (art 88)

Las empresas podrán efectuar contrataciones de personal a prueba por un período de hasta 6 meses.

Ver Anexo III.

15. Día del trabajador Hotelero y Gastronómico (art 89)

Es el 2 de agosto de cada año y será pago. En caso de trabajarse se pagará como si se tratara de un feriado.

16. Remuneraciones (art. 90 a 100)

La remuneración se compone de un salario básico más los adicionales que integran la remuneración y que deben consignarse por separado en los recibos de haberes, a saber:

16.1. Adicional por antigüedad:

- Del 1º al 3º año: 1% del básico.
- Del 3º al 5º año: 2% del básico.
- Del 5º al 7º año: 4% del básico.
- Del 7º al 9º año: 5% del básico.
- Del 9º al 11º año: 6% del básico.
- Del 11º al 13º año: 7% del básico.
- Del 13º al 15º año: 8% del básico.
- Del 15º al 17º año: 10% del básico.
- Del 17º al 19º año: 12% del básico.
- Del 19º año en adelante: 14% del básico.

16.2. Adicional por complemento de servicios:

- 12% del básico en concepto de sustitutivo de propina.
- Por ello se prohíbe la percepción de propina por parte de todo el personal. Si algún cliente decide otorgarla, será una liberalidad sin consecuencia laboral alguna.
- Si el modo elegido por el cliente para abonar la propina tiene algún costo para la empresa, este podrá ser descontado de la liberalidad dispuesta por el cliente para el o los empleados a quienes vaya destinada la misma.

16.3. Adicional por movilidad:

- 12% del básico, por cada día trabajado o en goce de francos o licencias autorizadas, para lo cual se dividirá la remuneración mensual por 30 para obtener el valor diario.

16.4. Adicional por prestación alimentaria:

- Sí no se otorga ninguna prestación alimentaria, será de un 10% del básico correspondiente a la menor categoría profesional del Hotel.
- Sí se otorga refrigerio y/o merienda será de un 5% del básico correspondiente a la menor categoría profesional del Hotel.
- Sí se otorga almuerzo o cena, sin importar si se otorga refrigerio o merienda, no se abonará ningún adicional por este concepto.

16.5. Adicional por falla de caja:

- Todo personal con manejo de dinero tendrá un 10% sobre el básico, sin perjuicio de su responsabilidad por faltantes o fallas.

16.6. Adicional por idioma:

- Sí se le exige el uso de un idioma extranjero tendrá un 5% sobre el básico.

16.7. Adicional por zona fría:

- 28% del básico.

17. Contribuciones y Subsidios (art. 101 a 106)

Contribución para extensión social, cultural y capacitación: ☐ Los empleadores deberán aportar a la UTHGRA el 2% del total de las remuneraciones mensuales abonadas al personal comprendido en este convenio (el cual se destinará un 50% a la entidad sindical y otro 50% a la entidad empresarial).

- **Asignación por fallecimiento:** Tiene un monto fijo que se va actualizando periódicamente. Su valor a octubre 2015 es de \$ 43.200. En caso de fallecimiento del trabajador lo percibirán su cónyuge y los hijos a cargo. Lo percibe el trabajador si fallece su cónyuge o los hijos a cargo.
- **Servicio de sepelio:** Que cubre el sepelio del trabajador, su cónyuge e hijos. Si no utilizan el servicio, recibirán una asignación de un monto fijo que se actualiza periódicamente. Su valor a octubre 2015 es de hasta \$ 15.708. Para la financiación de estos dos subsidios, se establece un aporte del empleado del 1% de su remuneración y una contribución patronal del 1%.
- **Retención de cuota sindical:**
 - ✓ Los empleadores deberán retener a todos los empleados sujetos al convenio el 2,5% de sus remuneraciones y luego ingresarlos a la UTHGRA.
 - ✓ Los trabajadores que no acepten la misma deberán manifestarlo expresamente al Sindicato con copia a la empresa.
- **Retención de contribución solidaria:** Surge de los acuerdos paritarios anuales y se destina a la UTHGRA.
 - ✓ Los empleadores deberán retener a todos los empleados que hayan decidido no aceptar la retención de la cuota sindical del 2,5%, un 2% de sus remuneraciones por este concepto.

- ✓ Resumiendo, a los afiliados al Sindicato se les retiene el 2,5% de cuota sindical y al resto del personal sujeto a convenio pero no afiliado, se le retiene el 2%.

18. Delegados (art 112 a 118)

- El Sindicato deberá notificar a la empresa la designación de los delegados.
- El delegado deberá tener 18 años como mínimo, tener una antigüedad de por lo menos 12 meses, ser empleado permanente y saber leer y escribir.
- Tendrán una licencia con goce de haberes de hasta 16 horas por mes calendario para el desempeño de sus funciones.
- Se podrá instalar una vitrina o pizarra en el establecimiento para comunicar temas gremiales al personal en lugares internos fuera de la circulación de los clientes.

19. Régimen para PyMES: Las empresas comprendidas dentro del régimen de Pequeña y Mediana Empresa podrán contratar personal a prueba por un período de 12 meses.

C. LIQUIDACION DE APORTES Y CONTRIBUCIONES AL SINDICATO.

Además de la liquidación, emisión de boletas y pago de los aportes y contribuciones correspondientes a Cuota Sindical, Contribución Solidaria, Contribución para extensión social, cultural y capacitación (Fondo de Convenio) y Seguro de Vida y Sepelio, los empleadores están obligados a presentar una Declaración Jurada Sindical en la cual debe informarse los empleados afiliados y no afiliados sobre los que se aplica el CCT 362/03.

Para cumplir con estas obligaciones se debe proceder de la siguiente manera:

1. Ingresar a la página web de la U.T.H.G.R.A. (www.uthgra.org.ar)
2. En la pantalla de inicio ingresar al link "Impresión de Boletas" y dentro de éste a "Empleadores".
3. Se desplegará un menú de opciones, entre las que se debe seleccionar "Declaración Jurada de CS".
4. Indicar número de C.U.I.T. e ingresar.
5. Se desplegará una pantalla con los datos del establecimiento y opción para ingresar el período que se desea informar.
6. Para completar los datos de los empleados a declarar, el sistema ofrece 3 opciones:
 - a. Obtener datos del mes anterior.
 - b. Importar DDJJ 931.
 - c. Agregar nuevo empleado.
7. Una vez cargada la información de acuerdo a la opción elegida, se tendrá la posibilidad de:
 - a. Generar boletas.
 - b. Ver / Editar.
 - c. Imprimir DDJJ

Una vez confirmados los datos y al seleccionar la opción correspondiente a la generación de las boletas, debe ingresarse el total de remuneraciones de empleados afiliados y no afiliados, y el total de sumas no remunerativa de afiliados y no afiliados. Una vez completa esta información se estará en condiciones de “Calcular” e imprimir las boletas para su posterior pago (a través de depósito en las cuentas especiales del Banco Nación Argentina que cada comprobante indica o por BtoB de Interbanking vinculando previamente el servicio y la cuenta bancaria con la que opere).

ANEXO I**MODELO CONTRATO EVENTUAL "EXTRA COMÚN".**

"En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los días del mes de de 20.. , entre, representada en este acto por el señor ... con domicilio en ... en adelante **EL EMPLEADOR** por una parte, y el Sr., de nacionalidad argentina, estado civil, DNI, con domicilio en en adelante **EL EMPLEADO** por la otra parte, se conviene el siguiente contrato de trabajo eventual sujeto a las cláusulas que a continuación se transcriben, todo ello dentro de los alcances previstos por el Art. 68 del CCT 362/03 y normas ccs.

PRIMERA: EL EMPLEADOR contrata los servicios del **EMPLEADO** que se desempeñará en tareas eventuales y transitorias de, dentro de los alcances del inc. a) del CCT/362, modalidad denominada "Extra Común". Las razones que justifican la presente contratación obedecen a (consignar las circunstancias). Frente a ello el presente contrato tendrá una vigencia de (consignar lo que corresponda)

EL EMPLEADO prestará servicios en el domicilio de la calle durante una jornada diaria de lunes a viernes en el horario de a hs y sábados de hs.

SEGUNDA: Queda aclarado y expresamente convenido que el presente contrato de trabajo es de naturaleza eventual dentro de los alcances del Art. 68 inc. a) del CCT 362/03, por lo que queda desde ya preavisado **EL EMPLEADO** que el contrato finalizará al cesar las razones que justifican su contratación de conformidad con lo establecido en la cláusula precedente.

TERCERA: Se conviene que **EL EMPLEADO** percibirá por cada jornada laborada una remuneración que se fija por hora por todo concepto en la suma bruta de \$, conforme las condiciones establecidas en el art. 68 inc. a) del CCT 362/03..

CUARTA: En caso de incumplimiento por parte del **EMPLEADO** a los compromisos adquiridos, **EL EMPLEADOR** podrá rescindir de pleno derecho y en forma inmediata, y sin pago de indemnizaciones de ningún tipo para **EL EMPLEADO**, el presente contrato.

QUINTA: El contrato finalizará en los términos mencionados en la cláusula **PRIMERA y SEGUNDA**, sin que las partes se deban indemnización alguna.

SEXTA: Las partes constituyen domicilio legal y especial en los que figuran en el encabezamiento, donde serán válidas todas las notificaciones necesarias durante la relación laboral.

En prueba de conformidad y previa lectura y ratificación, se suscriben dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto legal, en el lugar y fecha precedentemente indicados."

ANEXO II**MODELO CONTRATO EVENTUAL "EXTRA EVENTOS".**

"En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los días del mes de de 2015, entre, representada en este acto por el señor ... con domicilio en ... en adelante **EL EMPLEADOR** por una parte, y el Sr., de nacionalidad argentina, estado civil, DNI, con domicilio en en adelante **EL EMPLEADO** por la otra parte, se conviene el siguiente contrato de trabajo eventual sujeto a las cláusulas que a continuación se transcriben, todo ello dentro de los alcances previstos por el Art. 68 del CCT 362/03, y normas ccs.

PRIMERA: EL EMPLEADOR contrata los servicios del **EMPLEADO** que se desempeñará en tareas eventuales y transitorias de, dentro de los alcances del inc. b) del CCT/362, modalidad denominada "Extra Especial". Las razones que justifican la presente contratación obedecen a (consignar las circunstancias). Frente a ello el presente contrato tendrá una vigencia de (consignar lo que corresponda)

EL EMPLEADO prestará servicios en el domicilio de la calle durante una jornada diaria de lunes a viernes en el horario de a hs y sábados de hs.

SEGUNDA: Queda aclarado y expresamente convenido que el presente contrato de trabajo es de naturaleza eventual dentro de los alcances del Art. 68 inc. b) del CCT 362/03, por lo que queda desde ya preavisado **EL EMPLEADO** que el contrato finalizará al cesar las razones que justifican su contratación de conformidad con lo establecido en la cláusula precedente.

TERCERA: Se conviene que **EL EMPLEADO** percibirá por cada jornada laborada una remuneración que se fija por hora por todo concepto en la suma bruta de \$, conforme las condiciones establecidas en el art. 68 inc. b) del CCT 362/03.

CUARTA: En caso de incumplimiento por parte del **EMPLEADO** a los compromisos adquiridos, **EL EMPLEADOR** podrá rescindir de pleno derecho y en forma inmediata, y sin pago de indemnizaciones de ningún tipo para **EL EMPLEADO**, el presente contrato.

QUINTA: El contrato finalizará en los términos mencionados en la cláusula **PRIMERA y SEGUNDA**, sin que las partes se deban indemnización alguna.

SEXTA: Las partes constituyen domicilio legal y especial en los que figuran en el encabezamiento, donde serán válidas todas las notificaciones necesarias durante la relación laboral.

En prueba de conformidad y previa lectura y ratificación, se suscriben dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto legal, en el lugar y fecha precedentemente indicados."

ANEXO III**MODELO DE CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO CON PERIODO DE PRUEBA.**

"En la ciudad de Buenos Aires, al ... día del mes de ... de 20.., entre ..., representada en este acto por el señor ..., D.N.I. Nº ... , en su carácter de apoderado de la empresa, con domicilio en la calle... , en adelante LA EMPRESA y el señor ..., D.N.I. Nº ..., en adelante EL EMPLEADO, por la otra parte, se conviene el siguiente contrato de trabajo con período de prueba sujeto a las cláusulas que seguidamente se pactan.

PRIMERO: El presente contrato de trabajo se celebra con el período de prueba de seis meses incorporado a través del Art. 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo y el art 88 del CCT 362/03.

SEGUNDO: Se conviene que el Sr. ... ingresa a **LA EMPRESA** como empleado a los efectos de la realización de tareas de(Consignar lo que corresponda), hallándose encuadrado dentro de los alcances del CCT 362/03 .

TERCERO: JORNADA DE TRABAJO. EL EMPLEADO se desempeñará los días en el horarioLos tiempos a computar para cada jornada son de tareas efectivas, lo que significa que **EL EMPLEADO** deberá iniciar su tareas y finalizarla indefectiblemente en los horarios autorizados. Los tiempos necesarios para acceder al puesto de trabajo y para retirarse del establecimiento en ningún caso se computarán como tiempo de trabajo. **EL EMPLEADO** deberá, en el horario de inicio de la jornada, estar con el uniforme de trabajo cambiado y en el puesto de trabajo a disposición de **LA EMPRESA**, no pudiendo retirarse de su lugar de trabajo hasta tanto no finalice su jornada diaria programada.

CUARTO: LUGAR DE TRABAJO. EL EMPLEADO prestará servicios en el domicilio de la calle

QUINTO: SALARIO. EL EMPLEADO percibirá una remuneración mensual compuesta de la siguiente forma:(describir)

SEXTO: Cualquiera de las partes podrá extinguir la relación durante el período de prueba, sin que exista expresión de causa y sin que exista derecho a indemnización alguna con motivo de la ruptura de este vínculo contractual, con excepción de lo establecido en los arts. 231 y 232 de la LCT (Ley 25.877).

SEPTIMO: En los términos del artículo 92 bis de la Ley de Contrato de Trabajo, las partes se obligan durante el período de prueba al pago de los aportes y contribuciones para obras sociales.

OCTAVO: Si la relación laboral continuare con posterioridad al período de prueba de seis meses, **LA EMPRESA** lo computará como tiempo de servicio a todos los efectos laborales y de la seguridad social.

NOVENO: EL EMPLEADO presta conformidad con los resultados del examen médico efectuado por **EL EMPLEADOR** y manifiesta que se compromete a notificar en forma inmediata cualquier variación en su estado de salud.

DÉCIMO: EL EMPLEADO asume la reserva, custodia y depósito de la totalidad del material que **LA EMPRESA** oportunamente le entregue, comprometiéndose por esta vía a su devolución cuando así se le solicite.

DÉCIMO PRIMERO: EL EMPLEADO denuncia con carácter de declaración jurada que su domicilio real es el de la calle ... donde serán válidas las notificaciones que pudieren

cursárseles durante la relación laboral, asumiendo en forma expresa la obligación de comunicar en forma escrita su eventual cambio dentro del tercer día que se produzca. De plena conformidad las partes suscriben dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto legal en el lugar y fecha ut supra indicados.-----"

ANEXO IV**CONTRATO DE TIEMPO INDETERMINADO DE PRESTACION DISCONTINUA PARA ACTIVIDAD HOTELERA.**

En la Ciudad de Buenos Aires, a los .. días del mes de de, entre ...(empresa)..., CUIT, con domicilio en, representada en este acto por, documento, en su carácter de, en adelante LA EMPRESA, por una parte; y por la otra, el sr./a., CUIL, con domicilio en, en adelante EL TRABAJADOR, convienen en celebrar el presente contrato de trabajo de tiempo indeterminado de prestación discontinua que se regirá conforme lo establecido en el CAPITULO III, artículo 68, inc. c) del CCT N° 362/03, y por las siguientes cláusulas adaptadas a las normas legales y convencionales aplicables:

PRIMERA. Objeto.

LA EMPRESA en atención a las particulares características de la actividad que desarrolla en su establecimiento, contrata al TRABAJADOR para que preste servicios originados en los que ofrece y presta LA EMPRESA, ello a partir del día y conforme la modalidad de contrato por tiempo indeterminado de prestación discontinua establecida y reglamentada en el CAPITULO III, artículo 68, inc. c) del CCT N° 362/03, en la que se reconoce la aplicación a la actividad de éste tipo de contratos. Ello, en función que la contratación del trabajador obedece a una repetición de eventos y necesidades operativas que varían según circunstancias no previsibles en el tiempo, de modo que permite una contratación a fin de trabajar con cierta habitualidad, sin que ello implique una actividad plena durante un período prolongado de tiempo.

SEGUNDA. Modalidad de la prestación de servicios y condiciones de trabajo.

Conforme la naturaleza de las tareas que se desarrollan en el establecimiento, la prestación de servicios y atendiendo a las características del contrato y del trabajo en el establecimiento, las partes se comprometen a:

EL TRABAJADOR prestará las tareas de, conforme categoría profesional prevista en el C.C.T. 362/03 y de acuerdo con la modalidad de contratación arriba señalada específicamente contemplada en dicho convenio; sin perjuicio de la tarea asignada, el trabajador podrá ser destinado a otras tareas distintas que las habituales y de las de esta categoría;

LA EMPRESA deberá otorgar una ocupación efectiva mínima al TRABAJADOR de 50 horas por mes, estando EL TRABAJADOR obligado a concurrir cuando sea convocado, bajo apercibimiento de incurrir en faltas injustificadas y/o abandono de trabajo.

La pauta de 50 horas mensuales es fijada por mes calendario. En el caso que por inicio de la contratación o por cualquier motivo no se pudiera computar el mes completo, se establecerá una proporción directa entre las horas que correspondan y el salario garantizado para fijar las pautas a determinar para ese caso específico.

En el caso que la Empresa no utilice la fuerza de trabajo del TRABAJADOR durante dicho período con trabajo efectivo (50 horas mensuales), el trabajador percibirá igualmente un salario garantizado igual al 25% de su categoría incluyendo el básico y los adicionales que le correspondan, como si los hubiera laborado.

La jornada de trabajo no podrá exceder los toques diarios y semanales establecidos por la Ley de jornada de trabajo (8 o 9 horas diarias y 48 horas semanales)

Superadas las horas efectivamente trabajadas cubiertas por el salario mínimo garantizado (50 horas mensuales), se le abonará al trabajador por encima del salario garantizado una proporción por hora de trabajo igual al de dividir el salario del CCT de la categoría con su básico y adicionales dividido 200 por cada hora laborada en exceso de las 50, siempre que no supere las 200 horas por mes.

En el caso que se superen las 200 horas mensuales de prestación de tareas, para la hora que supere dicho tope se abonará el salario por hora de trabajo teniendo en cuenta el cálculo señalado en el párrafo anterior, más un 50% o un 100%, según el régimen establecido en la L.C.T. para las horas extras.

Igual criterio que la establecida en el párrafo anterior se seguirá para la liquidación del salario en el caso que se exceda dentro de una jornada las 8 o 9 horas diarias y /o las 48 horas semanales. En ese caso, las horas extras serán también computadas a los fines de la aplicación del garantizado de 50 horas mensuales y al cómputo de las 200 horas mensuales.

Las jornadas de trabajo se desarrollarán conforme la diagramación que disponga la empleadora. Dicha diagramación podrá incluir especialmente los días sábados y/o domingos y/o feriados, sin perjuicio que en todos estos casos deberá respetarse las pausas de 12 horas entre jornada y jornada y el descanso semanal de 35 horas, o en su defecto el régimen de descansos establecidos en el artículo 83 del CCT aplicable.

El trabajador deberá ser llamado a laborar para realizar una jornada diaria no inferior a 4 horas. En caso que por cualquier motivo se requiera la presencia del empleado por un período más corto de tiempo, se le deberá reconocer para su cómputo dicho período mínimo de 4 horas efectivamente trabajadas, aunque hubiera cumplido tareas en un número inferior de horas.

El TRABAJADOR deberá presentarse en el establecimiento que la Empresa designe en la fecha y en el horario que se le indique en la notificación pertinente; 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 día para el que fue requerido, salvo que acredite fehacientemente que no ha podido concurrir por circunstancias legalmente atendibles como falta justificada.

Si el trabajador sin justificación legal o sin aviso en tiempo y forma de dicha justificación (conforme ordenamiento legal), dejare de acudir a la citación efectuada por la empresa, ésta podrá ejercer las medidas disciplinarias que correspondan en el caso, dentro de los límites y condiciones de la LCT.

Es condición esencial de este contrato que EL TRABAJADOR preste servicios en perfectas condiciones de aseo y presentación; En concepto de remuneración percibirá la suma mínima arriba garantizada. En el caso de trabajar en exceso de los plazos mínimos, percibirá la remuneración conforme lo descrito en ésta cláusula, en

proporción al salario de Convenio establecido por una jornada legal completa conforme lo arriba explicitado.

el salario consignado se deberá abonar conforme la normativa del pago mensual establecida en la LCT (dentro del 4º días hábil del mes siguiente a su devengamiento).

El trabajador manifiesta una total disponibilidad horaria para el cumplimiento del presente contrato.

El presente convenio ha sido firmado y la contratación llevada a cabo teniendo en cuenta la disponibilidad horaria declarada por el trabajador, y su manifestación que no tiene inconvenientes para comprometerse de antemano a tener dicha disponibilidad, siendo esta manifestación y conformidad esencial para la contratación dadas las características de la actividad y el objeto y la modalidad del contrato.

el presente contrato se celebra conforme la normativa legal vigente, teniendo en cuenta el período de prueba ampliado por vía convencional, de acuerdo con los tiempos y modalidades establecidas en la ley, su reglamentación y el CCT aplicable a la actividad.

el trabajador manifiesta conocer el reglamento interno de la Empresa, debiendo respetar en su tarea el contenido del mismo, haciendose plenamente responsable de cualquier violación a él y/o a la normativa legal vigente.

TERCERA. Domicilios.

A todos los efectos que pudieran derivarse del presente, ambas partes constituyen sus respectivos domicilios en los indicados para cada una de ellas en el exordio del contrato (debe coincidir con el que se ponga en el legajo), donde se tendrán por válidas todas las comunicaciones realizadas.

En el lugar y fecha indicados en el encabezamiento se suscriben dos ejemplares de una hoja cada uno en prueba de conformidad.

Representante de la Empresa Trabajador

ANEXO V CONTRATO DE TRABAJO TEMPORADA

En la ciudad de Buenos Aires a los días del mes de de entre la Empresa, en adelante " La Empresa " , representada por, con domicilio en , por una parte, y el Sr. con documento único N° y domicilio en, se conviene en formalizar el siguiente contrato de trabajo de temporada, con arreglo a las siguientes cláusulas.

PRIMERO: Ambas partes reconocen necesidades de temporada de la empresa

SEGUNDO: " La Empresa " contrata los servicios del Sr. en los términos de los art. 69 del CCT 362/03 y (convenciones zonales)..

TERCERO: El Sr. se desempeñará como en la empresadurante la temporada que comprende los meses de ... hasta

CUARTO: El Sr. prestará sus servicios durante la temporada que se inicia el de cada año, hasta el del año siguiente, siendo su primer fecha de ingreso el Las fechas mencionadas están sujetas a factores ajenos a las partes que pueden determinar una variación en la iniciación o finalización prefijada. En consecuencia, con carácter excepcional, la temporada podrá sufrir un adelanto pudiendo comenzar el, o una prolongación hasta el

QUINTO: La " Empresa " notificará en tiempo y forma tanto la anticipación como la eventual prolongación, con 30 días de preaviso respecto de las fechas de inicio o fin de temporada. Si tales notificaciones no se producen, se entenderá que las fechas previstas para cada temporada permanecerán invariables. (ver si se corresponde con el convenio zonal).-

SEXTO: Con una antelación no menor a treinta días respecto del inicio de cada temporada, " La Empresa " se compromete a notificar fehacientemente a el Sr. su voluntad de reiterar esta relación laboral en los términos del ciclo anterior. El Sr. deberá manifestar su voluntad de retomar o no tareas dentro de los 5 (cinco) días hábiles de notificado, en los términos del artículo 67 de la Ley de Empleo. (ver con convenio zonal).

SEPTIMO: El Sr. percibirá durante el tiempo de la prestación de sus servicios una remuneración mensual de \$- (pesos:), sujeto a las retenciones que pudieran corresponder.

OCTAVO: El Sr. queda notificado que la prestación de sus servicios será dentro de los horarios y conforme a las instrucciones que al efecto se le impartan, comprometiéndose a guardar estricta reserva sobre toda la información y/o documentación que llegue a su conocimiento con motivo del desarrollo de sus tareas.

NOVENO: A todos los efectos emergentes del presente contrato, las partes constituyen domicilios especiales en los indicados precedentemente, donde serán válidas todas las notificaciones que a ellos se cursaren, debiendo cualquier cambio de domicilio ser notificado a la otra parte en forma fehaciente a los efectos de su validez. Toda divergencia emergente de la interpretación del presente contrato será resuelta ante los Juzgados del trabajo de, renunciando ambas partes a toda otra jurisdicción.

En prueba de conformidad se firman dos ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha arriba indicados.