

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

La Resolución N° 263/2004 (BO 08/10/2004) del Ministerio de Trabajo de la Nación homologó el convenio colectivo de trabajo celebrado entre la Unión de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos de la República Argentina (U.T.H.G.R.A.), y la Federación Empresaria Hotelera Gastronómica de la República Argentina (F.E.H.G.R.A.) Asociación Civil con vigencia en todo el territorio nacional con excepción de la Provincia de Tucumán. Su antecedente data del año 1990, mediante el Convenio Colectivo N° 125/90. El vigente convenio colectivo se registró como el Convenio Colectivo N° 389/2004. Todo ello, bajo el marco normativo de la Ley Nacional N° 14.250 que establece las disposiciones para las convenciones colectivas de trabajo.

La vigencia, que fuera originariamente establecida en dos años, ha sido expresamente prorrogada por las partes suscriptoras, con posterioridad a su vencimiento –en sus cláusulas normativas y obligacionales-, hasta tanto sea suscripta por las mismas una nueva Convención Colectiva que la sustituyera.

Los establecimientos comprendidos en el presente convenio colectivo se enuncian de manera no taxativa a fin de poder incorporar a aquellos que deriven de la progresiva y natural dinámica comercial de la demanda y oferta de nuevos formatos de prestación de servicios de alojamiento y/o comidas en todas sus modalidades posibles. Los mismos se enuncian en el Artículo 5.2 del Convenio Colectivo. En orden con la dinámica observada en los últimos tiempos, debe destacarse, a los emprendimientos que ofrecen servicios de alojamiento en edificios de propiedad horizontal, o de comidas en vehículos gastronómicos (Food Trucks), por ejemplo.

En ese sentido, las Entidades Representativas de ambos sectores, signatarias del CCT 389/04, agregaron, mediante acta acuerdo de junio de 2016, en la Cláusula UNDECIMA: “DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS”, en su inciso b), sobre el particular, acordando y estableciendo que: “... Asimismo, las partes ratifican que todo emprendimiento, sea de establecimiento fijo o móvil, permanente, ambulante o

trasladable, en sede propia o concesión o contratación de servicios en lugar público o privado, incluyendo la vía pública, que bajo cualquier formato societario o denominación comercial que ofrezca o promueva servicios de comidas y/o bebidas y/o alojamiento debe considerarse dentro del ámbito de representación propio de la personería gremial de la UTHGRA y en el ámbito personal y territorial del CCT 389/04”. Esta aclaración respecto de la inclusión y/o comprensión de actividades y/o formatos comerciales en el ámbito del CCT 389/04, fue consolidada con la homologación que se obtuviera mediante la Resolución Ss R.L. N° 425, de fecha 23 de junio de 2016 (Expte. N° 1714887/16 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social) .

Es dable destacar, que no se encuentran comprendidos en el presente Convenio Colectivo el Personal que desempeñe funciones gerenciales, o personal jerárquico no comprendido en las categorías previstas.

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL:

Las particulares características que exhiben las demandas de servicios en la actividad de la Hotelería y la Gastronomía, hacen que las diferentes modalidades de contratación laboral deban ser especialmente consideradas. A diferencia del empleado que se desempeña en actividades productivas y/o de servicios en general, que trabaja bajo las condiciones de contratación y jornada tradicionales, el empleado de esta actividad -hotelería y gastronomía- trabaja con mayor intensidad, transitoriedad y concentración, en aquellos momentos en que el “trabajador tradicional” se encuentra en sus pausas laborales, sean para su alimentación, descanso, goce de licencias, o vacaciones. Concentrándose por tanto su demanda especialmente en situaciones muchas veces transitorias, discontinuas o extraordinarias; en horarios y/o días contrapuestos a los del “trabajo tradicional”.

Por lo tanto, las partes mencionan las siguientes modalidades de contratación laboral habilitadas por la Ley de Contrato de Trabajo:

- CONTRATO POR TIEMPO INDETERMINADO
- CONTRATO PLAZO FIJO

- CONTRATO DE TEMPORADA
- CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL
- COLABORADORES EXTRA O TRANSITORIOS

Se distinguen dos grandes categorías: Extra-común, y Extra eventos o especial. El “extra-común” en principio se integra a la empresa por requerimientos transitorios, puntuales y determinados. La relación laboral cesa con el servicio para el cual fue convocado. Sin que pueda alegar habitualidad o permanencia.

El extra “evento o especial”; no se integra a la actividad de la empresa propiamente dicha; sino al servicio transitorio que esa empresa presta a terceros (fiestas-banquetes-congresos-etc. en su propia sede o en instalaciones del cliente o terceros) si el evento tiene una extensión de 9 horas, su retribución será el salario básico diario (se divide el básico mensual de la categoría y escala por 25) y se le adiciona un 30%.

- CONTRATO TIEMPO PARCIAL

Por último, contempla la posibilidad de incorporar modalidades de colaboración no laboral, tales como sistema de pasantías o programa de Becas.

JORNADA LABORAL

Las empresas podrán indistintamente instrumentar y organizar sistemas de trabajo bajo el régimen de trabajo por equipos (Ley 11.544, artículo 3°, inciso B; y Decreto 16.115, artículo 2°), esquemas de turnos fijos y/o rotativos, diagramas continuos o discontinuos, turnos diurnos, nocturnos o combinados, de tiempo parcial, con franco fijo y/o móvil, procurando la prestación ininterrumpida de los servicios, según los requerimientos de cada servicio/cliente; debiendo notificar a cada trabajador el régimen y horario asignado con una anticipación no inferior a las 24 horas; los que podrán asimismo modificar en razón de la dinámica propia de la actividad, de requerimientos operativos, de mayor eficiencia y del buen servicio, sin necesidad de autorización administrativa.

Teniendo en cuenta la especial necesidad que la actividad presenta, debiendo cubrir en muchos casos servicios durante las 24 horas del día y los siete días de la semana, especialmente en jornadas de días de fin de semana y festivos; en forma ininterrumpida y a su vez reforzada en los horarios típicos de descanso o comida de las restantes actividades laborales; se han incorporado al C.C.T. la totalidad de las modalidades de administración y gestión de la jornada laboral, previstas en la ley o bien que la misma supeditara precisamente a su acuerdo a través de la negociación colectiva. Es decir, la posibilidad de administrar la jornada mensual en forma promediada, de modo de computar, para el caso de extensión completa (8 hs. diarias / 48 hs. semanales) las primeras 200 horas que se desempeñarán en el período mensual, en forma ordinaria y sin recargos, en tanto se respetarán y otorgarán los descansos de 12 horas de extensión como mínimo entre dos jornadas laborales; y se otorgue el franco semanal de una extensión mínima e ininterrumpida de 35 horas, pudiendo alternar una semana con un franco de 24 horas con una semana de un franco de 48 horas.

El presente CCT contempla la posibilidad de jornadas reducidas, es decir, la posibilidad de poder contratar a empleados por una cantidad de horas inferior a la prevista como de jornada completa ordinaria (8 hs. día / 48 hs. semana / 200 hs. mes). También contempla la posibilidad de celebrar contratos por tiempo indeterminado y de prestación discontinua. Indica el régimen de pausas, de descanso del personal femenino, y las horas extraordinarias.

CLASIFICACION DE FUNCIONES y TAREAS

La identificación y enumeración de las cerca de 80 (ochenta) funciones descriptas en el Artículo NOVENO del CCT, es meramente indicativa. Ello implica que los establecimientos Hoteleros y/o Gastronómicos pueden habilitar o cubrir sólo las que consideren necesarias conforme las características de los servicios y locaciones en los que los mismos se desarrollen. También podrán cubrir aquellas otras posiciones/funciones, que la dinámica de las actividades y/o formatos comerciales por los que se ofrecieran los servicios, pudieran generar sin estar contempladas en el artículo mencionado. En tales casos, y hasta tanto no se

formalice la inclusión, su categorización en un nivel funcional debe ser practicada con criterios de analogía y/o razonabilidad, de acuerdo a la importancia y/o valorización de la posición/función respecto del resto de las funciones/posiciones existentes en el Establecimiento y encuadradas en el CCT.

NIVELES PROFESIONALES

La totalidad del personal comprendido en el presente Convenio, con independencia de la actividad o sector en el que se desempeñe, deberá ser encuadrado en alguno de los 7 (siete) niveles profesionales según corresponda por su función, teniendo en cuenta a tal fin la categorización y agrupación que en los mismos se realiza de las diferentes funciones en virtud del requerimiento de habilidades, conocimientos, educación, formación, experiencia, idoneidad y demás condiciones particulares específicas, en cada caso necesarias para la correcta ejecución de las responsabilidades y tareas inherentes a las mismas.

Se agregó asimismo, a un nuevo nivel de inicio de la carrera, identificado como "0" y con la denominación de "Aprendiz". El aprendiz se introduce en el CCT 389/04 con el fin de promover el empleo en el nivel inicial y estimular la formación de postulantes a la actividad en el marco de la relación laboral. Se fijaron determinadas limitaciones o requisitos para su instrumentación, como el porcentaje máximo (25%) sobre la cantidad total de la dotación de la empresa, y la vigencia por un plazo temporal aplicable por un periodo máximo de seis meses (computando dentro del mismo el período de prueba de tres meses). No pudiendo ser utilizado para contrataciones de personal de temporada. Asimismo se exige que el postulante no se hubiera desempeñado en similar categoría y función en establecimientos de igual calificación por un mínimo de 6 meses en los últimos dos años previo al inicio de la contratación.

Se habilitó la organización del trabajo en forma de equipos multifuncionales que se clasifican en tres sectores:

A) Administrativos

B) Atención al cliente

C) Apoyo o servicios

Los niveles profesionales y funciones se dividen según las diferentes categorías a saber:

- Establecimientos de Alojamientos Integrales
- Establecimientos de Alojamientos Residenciales
- Establecimientos Gastronómicos

CONDICIONES SALARIALES

La remuneración integral del trabajador de la actividad hotelera gastronómica se compondrá de 1) Salario Básico Convencional, y 2) Adicionales que pudieran corresponder en virtud del desempeño efectivo de funciones.

Entre los adicionales encontramos al adicional por antigüedad, por alimentación, por asistencia perfecta, por complemento de servicio -12% del salario básico- (debe recordarse, a todos sus efectos, que el presente adicional tiene como origen la compensación de la sustitución de las PROPINAS como liberalidad del cliente, con relación a la prohibición que respecto de las mismas oportunamente se estableciera en el C.C.T. 125/90 y ratificada en el presente C.C.T. 389/04), por zona fría, voluntarios variables por objetivos, viáticos o gastos de traslados, y alojamiento del personal.

LICENCIAS

El régimen de licencias estipulado no difiere del comprendido en la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (arts. 150/158 LCT), destacándose el día del trabajador hotelero gastronómico el 02 de agosto de cada año.

Respecto de los feriados se estableció la procedencia de la convocatoria del personal que el empleador dispusiera como necesario para la cobertura de diagramas de servicios en días feriados, y el deber de concurrencia del personal que con dicho alcance fuera citado.

A todos sus efectos, se ratifica la procedencia del pago del jornal devengado en esta jornada en forma doble (recargo del 100%), recordándose que a diferencia del descanso semanal, el eventual reconocimiento de francos o descansos compensatorios por trabajo en día feriado, no neutralizaría el carácter obligatorio del pago duplicado de este jornal.

Se hace una mención a la importancia de la capacitación por parte de los trabajadores, al respeto por las normas de seguridad e higiene y al compromiso de confidencialidad, es decir, la obligación de guardar secreto o reserva de la información que obtenga de su desempeño en el establecimiento hotelero-gastronómico. En este Convenio el llamado “deber de fidelidad” en los términos de la Ley de Contrato de Trabajo se extiende a las obligaciones de confiabilidad o reserva a tal punto que su violación habilita a las acciones legales que establece la Ley Nacional de Confidencialidad N° 24.766 (art. 11 y 12).

El presente Convenio tendrá una comisión de seguimiento integrada por tres miembros representantes de cada una de las entidades signatarias, así como también una COMISIÓN PARITARIA NACIONAL DE INTERPRETACIÓN – APLICACIÓN Y CONCILIACION-, que estará constituida por cinco (5) representantes del Sector Empresario F.E.G.H.R.A., y cinco (5) representantes del sector Sindical U.T.H.G.R.A.

FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO

Las partes firmantes (UTHGRA y FEHGRA) convinieron instituir una contribución convencional, consistente en la obligación, a cargo de los empleadores de la actividad comprendida en esta Convención Colectiva de Trabajo, de pagar un dos por ciento mensual (2%) calculado sobre el total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones de ley, abonadas al personal hotelero-gastronómico.

De tal contribución empresaria corresponderá el uno por ciento (1%) a U.T.H.G.R.A. y el restante uno por ciento (1%) a F.E.H.G.R.A., debiendo cada

institución establecer sus sistemas propios para otorgar las prestaciones que permitan alcanzar el objetivo pretendido de concretar, dentro de sus áreas de actuación, todo tipo de actividad que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los trabajadores como de los empresarios de la actividad, y la defensa de sus respectivos intereses sectoriales.

RETENCION DE CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES

Los empleadores actuarán como “agentes de retención” de la cuota sindical. La misma será del dos y medio por ciento (2,5%) sobre el total de las remuneraciones percibidas por cualquier concepto y según las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. La retención de cuota sindical deberá realizarse exclusivamente respecto del personal que hubiera comunicado su condición de afiliado a la U.T.H.G.R.A. y autorizado en forma expresa a su práctica y depósito a la orden del sindicato.