

Convenio Colectivo de Trabajo de la Actividad Turística

Entre la FEDERACIÓN ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS (FAECYS) y la ASOCIACION ARGENTINA DE AGENCIAS DE VIAJES Y TURISMO (AAVYT) celebran el presente Convenio Colectivo de Trabajo para la actividad turística en el territorio de la República Argentina

La Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios (**FAECYS**) y la ASOCIACION ARGENTINA DE AGENCIAS DE VIAJES Y TURISMO (**AAVYT**), como auténticos representantes de los intereses de los empleados y empresarios del sector, han acordado instrumentar el presente Convenio Colectivo de Trabajo, destinado a regular la prestación de servicios propios y característicos de la actividad turística, y cuya ejecución tiene como sujetos del Contrato de Trabajo a empleados y empleadores del sector.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se celebra en base a la íntima vinculación entre la actividad turística y la comercial, ya comprendida en el art. 2º, inc. c), del Convenio Colectivo de Trabajo 130/75, que específicamente contempla las actividades de "agencias de viaje y turismo", y pretende establecer un marco regulatorio laboral específico y afín con las diversas actividades que involucran a la actividad turística, con miras a estimular la inversión y crecimiento del sector, sirviendo para el desarrollo del país, la puesta en valor de sus riquezas naturales, históricas y culturales, así como a la creación de innumerables fuentes de trabajo.

A tal fin, como legítimos representantes de los trabajadores y dadores de trabajo de la actividad turística, convienen en celebrar el presente convenio colectivo de trabajo de conformidad a las normas siguientes.

CAPITULO I.- GENERALIDADES.

Artículo 1.-PARTES INTERVINIENTES:

Celebran el presente Convenio Colectivo de Trabajo de la Actividad Turística dentro de la normativa legal derivada de las leyes 14.250, la **FEDERACION ARGENTINA DE EMPLEADOS DE COMERCIO Y SERVICIOS (FAECYS)**, entidad sindical de segundo grado, con personería gremial N° 1, con domicilio en Avda Presidente Julio A. Roca N° 644 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada para este acto por su Secretario General Armando O. Cavalieri, José González, Jorge A. Bence, Ricardo Raimondo, Jorge Vanerio y Daniel Lovera conjuntamente con el asesoramiento de los Dres. Alberto Tomassone, Pedro San Miguel y Jorge Emilio Barbieri y a **ASOCIACION ARGENTINA DE AGENCIAS DE VIAJES Y TURISMO (AAVYT)** constituida el 27 de abril de 1951, conforme Estatuto aprobado por Decreto N° 17286 del 15 de setiembre de 1953, quien actúa en nombre y representación de la totalidad de las Agencias de Viajes y Turismo en las distintas modalidades establecidas en el artículo 5º del presente convenio, con domicilio en Viamonte 640 piso 10º, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, representada para este acto por los señores Ricardo Roza en su carácter de Presidente y Verónica Cristina Reinhold, en su carácter de Secretaria, Alejandro Francisco Sans, en su carácter de Vice Presidente

Primero, Jorge Alberto Andía, en su carácter de Vice Presidente Segundo y Francisco Adrián Manzotti, en su carácter de Tesorero.-

Artículo 2.- LUGAR Y FECHA DE CELEBRACION:

El presente Convenio Colectivo de Trabajo es instrumentado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Capital Federal de la República Argentina, a los 4 días del mes de junio de 2008.

Artículo 3.-ZONA DE APLICACION:

El presente convenio colectivo tendrá aplicación en todo el territorio o ámbito geográfico de la República Argentina, sin perjuicio de los convenios zonales, los que serán ratificados por la Faecys y la AAVYT, para su validez, no implicando reducción alguna en los derechos y/o salarios de los empleados afectados al presente Convenio Nacional. La convención colectiva de trabajo 130/75, será de aplicación supletoria y complementaria en todo aquello que no se encuentre expresamente convenido en el presente acuerdo colectivo.

Artículo 4.- PERIODO DE VIGENCIA:

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia inicial de dos años, computados a partir de su firma, prorrogándose por periodos similares si no fuera denunciado por alguna de las partes contratantes. Hasta tanto sea suscripta por las partes una nueva Convención Colectiva que la sustituya, la presente seguirá rigiendo, aún después de su vencimiento o denuncia.

Artículo 5.- ACTIVIDADES y PERSONAS o EMPRESAS COMPRENDIDAS:

Se consideran comprendidas dentro de la actividad que regla este Convenio a las Agencias de Viajes, Empresas de Viajes y Turismo y Agencias de Pasajes, al igual que a las Agencias de Turismo Estudiantil, Operadores Turísticos, Agencias de Turismo Receptivo, Agencias de Turismo Cultural, Agencias de Turismo Alternativo, Agencias de Turismo Activo o de Aventura, Agencias Virtuales, sea cual fuere su denominación, modalidad, categorías, o registración que se realice ante el organismo de contralor de conformidad con la normativa vigente o la que se establezca en el futuro, alcanzando a toda persona física o jurídica que con carácter permanente, transitoria o accidental y en beneficio o por cuenta propia o de terceros, promocionen, oferten y/o vendan o intervengan en la comercialización como intermediario u organizador de productos o servicios turísticos, aislados o combinados, con o sin inclusión de todos los servicios propios de los denominados viajes "a forfait" o paquetes turísticos en el país o en el extranjero a personas individuales, colectivos o a grupo; para pasajeros o usuarios de turismo nacional o internacional (emisivo o receptivo), comprendiendo también a las que lo efectúen a través de medios informáticos (vía Internet o Web Site), vale decir, que realicen algunas de las actividades que califican la actuación de las agencias de viajes debidamente habilitadas de conformidad con la Ley 18.829 y su Decreto Reglamentario N° 2.182/72; y de la Ley 22.545, con ajuste a lo dispuesto en Ley 25.599 y Ley 26.208, Decreto 1013/02, así como las Resoluciones 1.027/05, Resolución 1.031/05, Resolución N° 763/92 y Resolución N° 257/00, de la Secretaría de Turismo de la Nación, en concordancia con lo dispuesto en la Ley 19.918 (Convención Internacional de Bruselas relativa al Contrato de Viaje) y

Resolución 256/00 y concordantes, de la Secretaría de Turismo de la Nación, como organismo de control.-

Artículo 6. ACTIVIDAD Y CATEGORIAS DE LOS EMPLEADOS:

La actividad laboral comprendida en este Convenio Colectivo de Trabajo es la actividad turística y se registrarán por el presente Convenio. Las relaciones entre empleados y empleadores pertenecientes a la actividad; y las categorías de empleados incluidos son aquellos que desempeñan tareas para las empresas enumeradas en el Artículo N° 5; con aclaración que tal enunciación es de carácter enumerativo pero no taxativo, pues cabe la inclusión de otros empleados que desempeñen o puedan desarrollar labores que sean posteriormente incluidos en la enumeración efectuada en el Artículo N° 5.

Quedan incluidos los empleados con modalidades especiales de prestación de servicios, que se enumerarán en el presente convenio, en tanto se desempeñen en relación de dependencia para las empresas enunciadas en el artículo mencionado anteriormente.-

Quedan excluidos como beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, los gerentes y sub-gerentes de las empresas de turismo y todo personal que resulte excluido por disposiciones legales obligatorias que así lo dispongan.

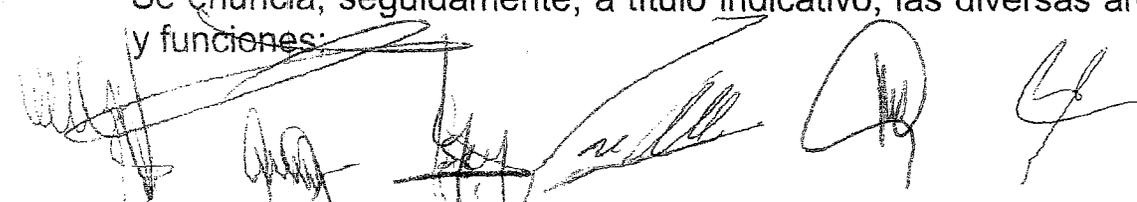
CAPITULO II.-DISPOSICIONES RELATIVAS AL CONTRATO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

Artículo 7. CATEGORIA Y FUNCIONES:

La obligación genérica de todo empleado es la de prestar aquellas tareas propias de su categoría y calificación profesional. En situaciones transitorias prestarán la debida colaboración efectuando aquellas tareas que requiera la organización empresaria. Tales tareas o servicios se adecuarán a la modalidad de cada zona, a la importancia y organización de la empresa y fundamentalmente al principio incorporado al Artículo 62 de la LCT. En tal sentido tanto el empleador como el empleado están obligados activa y pasivamente, no sólo a lo que resulta de los términos del contrato, sino aquellos comportamientos que sean una consecuencia del mismo, resultan de la Ley de Contrato de Trabajo, de los Estatutos Profesionales o de esta Convención Colectiva, apreciados con el criterio de colaboración y solidaridad recíprocas, dirigidos a la prestación de un buen servicio, con el objetivo común que dentro del encuadre de la actividad ambas partes coordinen sus acciones para lograr la efectiva protección de los usuarios de los servicios turísticos, vale decir, que se vele en forma especial por cualquier servicio comprometido con el viajero o turista, consumidor de servicios turísticos, así como la protección y preservación de los recursos sociales, naturales y culturales, todos ello de conformidad con la leyes 25.997 y 24.240.- .

Todo lo aquí dispuesto y convenido, es sin perjuicio de lo dispuesto por el Artículo 67 de la Ley de Contrato de Trabajo, sus similares y concordantes. La descripción de las tareas para las distintas especialidades no importa ni implica para el empleador la obligatoriedad de cubrir dichos cargos.

Se enuncia, seguidamente, a título indicativo, las diversas áreas, categorías y funciones:



A. AREA ADMINISTRATIVA:

1. **Supervisor:** es quien tiene a su cargo el control general del área, detentando la jefatura de la misma, y a quien reporta el resto del personal que se desempeña dentro de ella.
2. **Administrativo 1ra categoría:** Se desempeña como oficial de cuentas, corporativas o individuales; efectúa presupuestos; cobranzas en el establecimiento, mediante la recepción de dinero en efectivo y/o valores y conversión de valores; realiza los enlaces entre la empresa y terceros prestadores de servicios; orienta y promueve el desarrollo de las cuentas a su cargo; efectúa el seguimiento de los servicios al consumidor; se encarga de la organización de las distintas tareas técnicas-contables.
3. **Administrativo 2da categoría:** Asiste al administrativo de 1ra. Categoría, bajo dirección de éste, en el desempeño de las funciones arriba señaladas. Supervisa cobranzas y pagos relativos a la caja chica. Está a cargo del control de los saldos de las cuentas de los clientes y/o proveedores.
4. **Recepcionista:** Tiene a su cargo la atención de las líneas telefónicas del establecimiento; recibimiento, introducción, acomodo en sala o sitio de espera y acompañamiento al retirarse de clientes o visitantes; archivo; recepción de mercaderías, correspondencia, o cualquier otro material de uso o giro común de la empresa.
5. **Cadete:** Es aquel que teniendo menos de 21 años realiza mandados externos e internos bajo la supervisión de responsables
6. **Personal de maestranza:** Se considera personal de maestranza y servicios al que realiza tareas atinentes al aseo del establecimiento, al que se desempeña en funciones de orden primario, y los que realicen tareas varias sin afectación determinada, tales como limpieza general y encerado; ordenanzas; porteros; serenos; repartidores domiciliarios; vigilancia; carga y descarga.

B. AREA VENTAS:

Involucra al personal que se desempeña en la venta de pasajes, paquetes turísticos, excursiones, y cualquier otro servicio que ofrezcan las agencias de turismo, ya sea en los salones y locales de venta al público de las mismas, o fuera del ámbito de la empresa.-

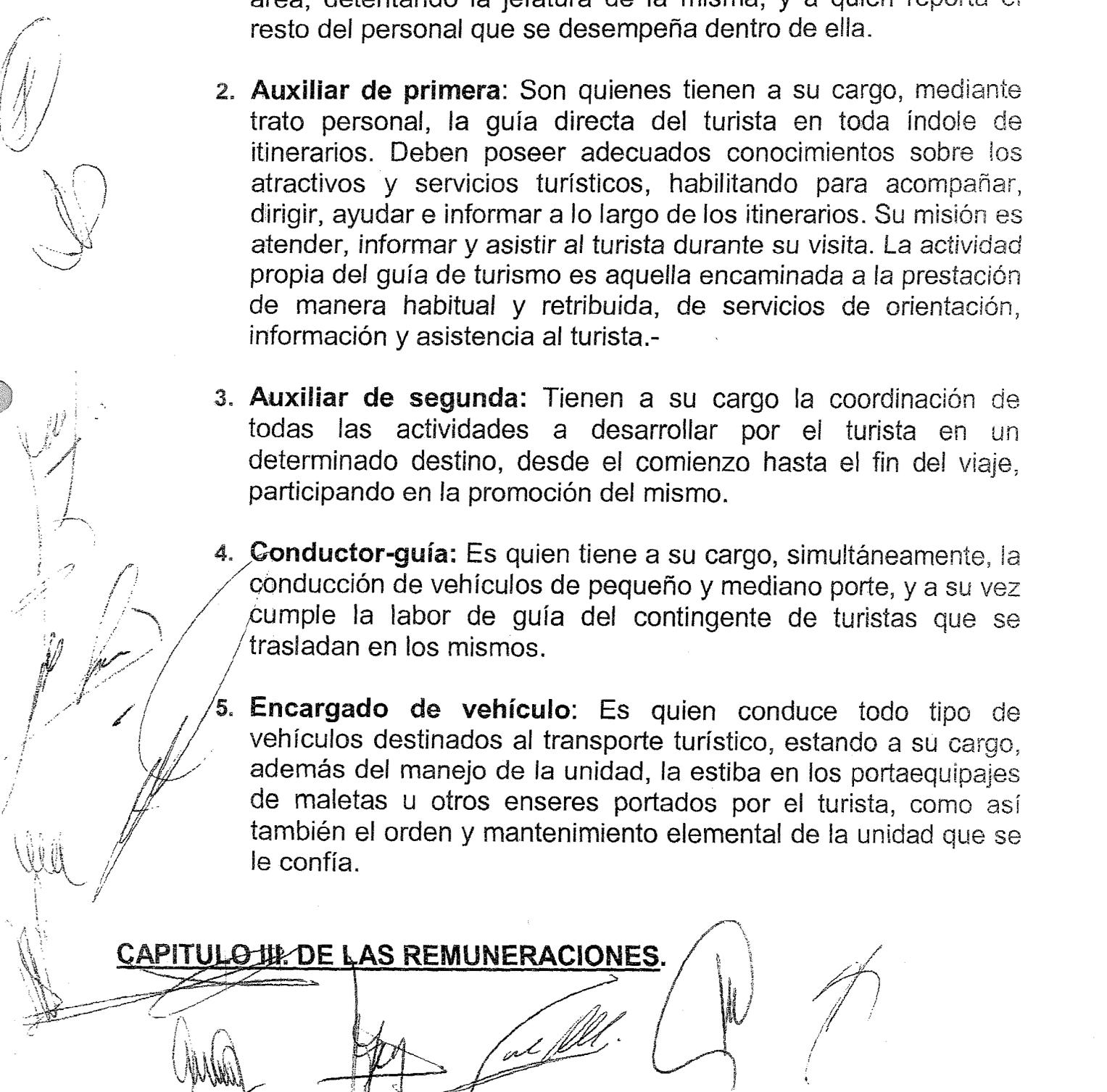
1. **Supervisor:** es quien tiene a su cargo el control general del área, detentando la jefatura de la misma, y a quien reporta el resto del personal que se desempeña dentro de ella.

- 5
2. **Primer vendedor:** Es el, o los vendedores con mayor antigüedad en la empresa y experiencia en el cargo o función, o bien que recién ingresado y a consideración del empleador, acredite suficiente experiencia en otras empresas del ramo.-
 3. **Segundo vendedor:** Comprende esta categoría a todos los vendedores en relación de dependencia con la empresa que, por su cuenta y orden, ofrezcan y vendan los productos turísticos de ésta, reportando al primer vendedor.
 4. **Promotores:** Son aquellos que, sin concertar ventas, promocionan los productos turísticos a terceros fuera del ámbito de la empresa.

C. ÁREA OPERATIVA:

1. **Supervisor:** es quien tiene a su cargo el control general del área, detentando la jefatura de la misma, y a quien reporta el resto del personal que se desempeña dentro de ella.
2. **Auxiliar de primera:** Son quienes tienen a su cargo, mediante trato personal, la guía directa del turista en toda índole de itinerarios. Deben poseer adecuados conocimientos sobre los atractivos y servicios turísticos, habilitando para acompañar, dirigir, ayudar e informar a lo largo de los itinerarios. Su misión es atender, informar y asistir al turista durante su visita. La actividad propia del guía de turismo es aquella encaminada a la prestación de manera habitual y retribuida, de servicios de orientación, información y asistencia al turista.-
3. **Auxiliar de segunda:** Tienen a su cargo la coordinación de todas las actividades a desarrollar por el turista en un determinado destino, desde el comienzo hasta el fin del viaje, participando en la promoción del mismo.
4. **Conductor-guía:** Es quien tiene a su cargo, simultáneamente, la conducción de vehículos de pequeño y mediano porte, y a su vez cumple la labor de guía del contingente de turistas que se trasladan en los mismos.
5. **Encargado de vehículo:** Es quien conduce todo tipo de vehículos destinados al transporte turístico, estando a su cargo, además del manejo de la unidad, la estiba en los portaequipajes de maletas u otros enseres portados por el turista, como así también el orden y mantenimiento elemental de la unidad que se le confía.

CAPITULO III. DE LAS REMUNERACIONES.



Artículo 8 SUELDO BASICO Y ADICIONALES

La remuneración integral del empleado de la actividad regulada en este Convenio Colectivo de Trabajo se compondrá de: 1) Sueldo básico convencional, y 2) Adicionales.

Artículo 9. BASICOS CONVENCIONALES

El sueldo básico convencional resulta del presente detalle:

Las partes, a los fines de la determinación de las remuneraciones, establecen QUINCE (15) categorías profesionales, encuadrando en ellas todas las actividades y profesiones, asignándole un número del código del A1 al A6 (área administrativa), B1 a B4 (área ventas) y C1 a C5 (área operativa)..-

Las remuneraciones iniciales se establecen fijando un valor para cada código.

El código correspondiente a cada labor profesional de la actividad turística se desarrolla a continuación:

A.1. Supervisor.	\$ 1.435,28.-
A.2. administrativo 1ra categoría.	\$ 1.397,28.-
A.3. administrativo 2da categoría	\$ 1.371,37.-
A.4. recepcionista.	\$ 1.329,92.-
A.5. cadete:	\$ 1.319,56.-
A.6. personal de maestranza	\$ 1.300,56.-

B.1. Supervisor.	\$ 1.435,28.-
B.2. Primer vendedor.	\$ 1.397,28.-
B.3. Segundo vendedor	\$ 1.380,01.-
B.4. Promotores.	\$ 1.328,19.-

C.1. Supervisor.	\$ 1.435,28.-
C.2. Auxiliar de primera.	\$ 1.380,01.-
C.3. Auxiliar de segunda.	\$ 1.348,92.-
C.4. Conductor-guía.	\$ 1.397,28.-
C.5. Eencargado de vehículo	\$ 1.345,46.-

A estas categorías se le deberá adicionar el incremento establecido para el Convenio Colectivo 130/75 homologado por Disposición RNST 510/08, convenio que ha sido suscripto y homologado antes de la firma del presente acuerdo.-

Artículo 10. ADICIONALES REMUNERATIVOS

Los adicionales convenidos en el presente Convenio Colectivo habrán de integrar la remuneración del empleado a todos los efectos legales y previsionales.

Artículo 11. DISCRIMINACION DE ADICIONALES

Todos los adicionales serán objeto de discriminación en los recibos de pago de remuneraciones a los efectos de mantener su individualidad.

5

Artículo 12. ENUMERACION DE ADICIONALES

Tales adicionales son los que a continuación se enumeran.

a) ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD:

1) Se aplicará sobre el sueldo básico convencional percibido del respectivo dependiente, no siendo acumulable.

2) Dicho adicional será abonado a cada empleado según la siguiente escala:

a) a partir del primer año y hasta el décimo año de antigüedad en la empresa, un adicional del 0,5% sobre el sueldo básico convencional;

b) del décimo año de antigüedad en adelante un 1% del sueldo básico convencional.

3) La antigüedad en el empleo se computará desde la fecha de ingreso del dependiente a la empresa, o a partir de los 18 años si el trabajador ingresase antes de tal edad.

4) Este adicional comenzará a percibirse con los haberes del mes de junio de 2008 y se aplicará sobre los salarios básicos de convenio colectivo 130/75 que estuviere percibiendo el trabajador.

b) **ADICIONAL POR ASISTENCIA: Asignación Complementaria:** Las empresas abonarán al personal comprendido en la presente convención una asignación mensual por asistencia y puntualidad equivalente a la doceava parte de la remuneración del mes, la que hará efectiva en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual.

Para ser acreedor al beneficio, el trabajador no podrá haber incurrido en más de una ausencia en el mes, no computándose como tal las debidas a enfermedad, accidente, vacaciones o licencia legal o convencional.

c) **ADICIONAL POR TÍTULO:** El detentar por el empleado comprendido en esta convención, títulos de grado en carreras específicas de Turismo, de nivel terciario en Instituciones oficiales o privadas, reconocidas por el Ministerio de Educación y cuya currícula exija al menos tres años de estudio, generará un adicional por título de un dos con cinco por ciento (2,5%) del salario básico convencional, en tanto que una licenciatura universitaria reconocida por el Ministerio de Educación generará un adicional por título de un cinco por ciento (5%) del salario básico convencional.

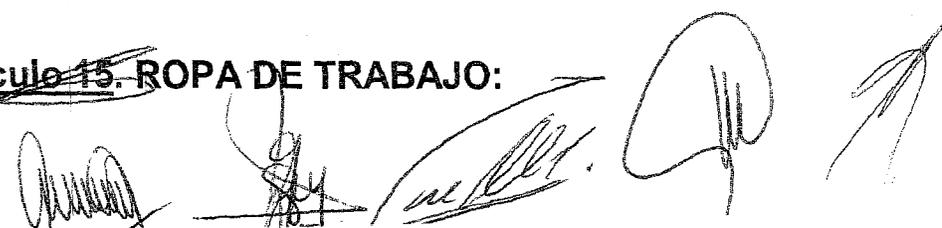
CAPITULO IV. CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 13.- Cuando el empleado realice en forma habitual tareas correspondientes a dos categorías, siempre percibirá la remuneración correspondiente a la categoría superior.

Artículo 14.- REEMPLAZO TRANSITORIO CATEGORÍA SUPERIOR:

El personal efectivo que realice reemplazos eventuales (transitorios) en tareas de categoría superior 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 el reemplazo y vuelva a su categoría laboral de origen, cesará el goce de la diferencia mencionada.

Artículo 15. ROPA DE TRABAJO:



El empleador hará conocer fehacientemente al empleado u obrero las condiciones referentes a la provisión de uniformes y/o ropa de trabajo para el desempeño de sus tareas. En caso de que dichas prendas sean de uso obligatorio, serán provistas por el empleador a su exclusivo cargo. En el caso de ropa de trabajo, si su uso es obligatorio el empleador proveerá 2 equipos por año. En los uniformes del personal no se podrá hacer agregados (aplicaciones, bordados, etc.) que importen publicidad de mercaderías ni productos, pero esta restricción no comprende la leyenda que identifica a la empresa siempre que no signifique esa inscripción una alteración en la discreción de la vestimenta o implique una ridiculización de la misma.

Artículo 16. UTILES DE OFICINA:

Será deber del empleador proveer los útiles, materiales y demás elementos de trabajo necesarios destinados al normal desenvolvimiento de la empresa, junto con los demás elementos necesarios para la seguridad y protección de la salud del personal.

Artículo 17. CUMPLIMIENTO JORNADA DE TRABAJO:

La jornada de trabajo será cumplida íntegramente respetando en su totalidad la hora de iniciación y finalización de la misma, de acuerdo a los horarios y/o modalidades de trabajo que en cada empresa se encuentren establecidas. Queda aclarado que el empleado puede ser contratado para jornadas diarias inferiores a ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales y, en tales casos, el jornal se adecuará proporcionalmente al tiempo efectivo trabajado. El personal efectivo pero de trabajo discontinuo, que hubiera sido contratado en tal modalidad, percibirá su remuneración proporcional a los días trabajados.-

Artículo 18. VACACIONES:

De conformidad a lo facultado por el Art. 154 de la LCT, se autoriza el goce de vacaciones durante todo el año, conforme la modalidad y requerimiento de cada empresa, zona o actividad. La licencia anual ordinaria podrá fraccionarse conforme lo anterior, pero el primer período no podrá ser inferior a los 14 (catorce) días corridos. En el supuesto de fraccionamiento, por cada fracción de siete días otorgados, se adicionará un día más, remunerado de igual forma que los anteriores. El empleador notificará por escrito al empleado, con una anticipación no menor a 45 días, la fecha de inicio de las vacaciones. Si vencido el plazo para otorgarle las vacaciones el empleador no notificó las mismas, el empleado –previa comunicación fehaciente y con debida antelación hará uso de su licencia en forma automática y completa. Cuando las vacaciones no se otorguen simultáneamente a todo el personal, el empleador deberá proceder en forma tal que al empleado le corresponda el goce de sus vacaciones por lo menos en una temporada de verano o de receso escolar anual, cada tres períodos.

Artículo 19.- CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: CUMPLIMIENTO DE DISPOSICIONES SOBRE HIGIENE: Los empleadores deberán observar estrictamente las disposiciones legales vigentes sobre higiene e instalaciones sanitarias.

CAPITULO V: ORDENAMIENTO DE LAS RELACIONES LABORALES.

Artículo 20.- CAMBIOS DE DOMICILIO DEL EMPLEADO:

Todo cambio de domicilio deberá ser denunciado por el empleado al empleador. De esa denuncia se dejará constancia escrita, de la que el empleador entregará una copia al empleado. Mientras no se haya registrado el cambio en la forma antedicha, se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al último domicilio denunciado por el empleado.

Artículo 21.- CAMBIO DE ESTADO CIVIL:

Por constancia escrita el empleado deberá comunicar al empleador cualquier cambio que tuviera en su estado civil, como así igualmente indicará respecto de las personas de su familia o de sus 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 del presente convenio o emergentes de disposiciones legales. El empleado deberá hacer entrega de la documentación pertinente, caso contrario no podrá reclamar el beneficio que eventualmente resultare de ella.

Artículo 22.- REGIMEN DE ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES:

Para gozar de los beneficios de la ley en cuanto a enfermedad y/o accidente inculpable, el personal deberá dar cumplimiento a los siguientes requisitos:

1) El empleado que faltare a sus tareas por causa de enfermedad o accidente inculpable, deberá comunicarlo a la empresa, pudiéndolo hacer por los siguientes medios:

a) Por telegrama, en el que deberá expresar su nombre y apellido y el motivo de su inasistencia, aclarando si se trata de enfermedad o accidente inculpable.

b) Por aviso directo del interesado, en la empresa, oportunidad en la que la empresa tomará conocimiento extendiendo su comprobante que justifique dicho aviso.

c) Por cualquier persona que avise en nombre del interesado, en la empresa.

2) Cuando el empleado no se encuentre en el domicilio real que tiene denunciado en la empresa, comunicará esa circunstancia en el mismo momento de notificar la enfermedad o accidente inculpable, indicando el lugar donde se asiste.

3) El enfermo facilitará en todos los casos el derecho de verificar su estado de salud por parte del servicio médico del empleador. En los casos en que la verificación no pueda realizarse por no encontrarse aquél en el domicilio que indique por haber concurrido al consultorio médico que lo asiste o cualquier otra institución de carácter médico-asistencial, el interesado deberá arbitrar las medidas necesarias para facilitar la verificación, concurriendo al médico de la empresa o reiterando la notificación en caso de imposibilidad ambulatoria.

4) El empleado no está obligado, bajo su responsabilidad, a las prescripciones que determina el respectivo médico del empleador, pero sí tiene la obligación de permitir en todos los casos la verificación de su estado de salud y la medicación aconsejada dentro del horario de siete a veintiuna

(07.00 a 21.00), como igualmente vigilar el curso de la enfermedad o accidente inculpable.

5) En todo lo concerniente a enfermedad, accidentes inculpables, enfermedades profesionales y accidente de trabajo y que no sea previsto en este convenio, serán de aplicación las normas específicas contenidas en la LCT, en la ley 24.557, sus modificatorias, actualizaciones y reglamento de las mismas, y la pertinente legislación que la reemplace, así como sus reglamentos.

CAPITULO VI: BENEFICIOS SOCIALES.

Artículo 23.- ASIGNACION POR FALLECIMIENTO:

Para todo el personal de la actividad se establece una asignación por fallecimiento, de carácter obligatorio por un capital uniforme por persona, que cubrirá al titular y a los miembros de su grupo familiar primario. El beneficio establecido por este artículo es independiente de cualquier otro beneficio, seguro o subsidio que las empresas tengan en vigencia, del obligatorio establecido por las disposiciones legales vigentes y de los derechos previsionales. Dicha asignación será equivalente a la remuneración de un mes, conforme el salario básico convencional, correspondiente a la categoría laboral del titular, y será percibido por las personas a las que hace referencia el art. 248 de la Ley de Contrato de Trabajo, y en el orden y prelación a que remite el mismo.

CAPITULO VII: DIA DEL GREMIO

Artículo 24.- Se establece como Día del Empleado de Turismo el 26 de septiembre, el que será pago. En los casos en que deba prestar servicios un empleado por causas que hacen a la índole de la actividad turística, se incrementará la remuneración legal que corresponda a la fecha en un 100%. Para los empleados cuya forma de pago sea mensual, dicho jornal se calculará dividiendo la retribución mensual por 25.

CAPITULO VIII: DEL TRABAJO DE TEMPORADA Y DE SERVICIOS Y EVENTOS TURISTICOS.

Artículo 25.- CONTRATO DE TEMPORADA: Habrá contrato de temporada cuando la relación entre las partes, originadas en necesidades permanentes de la empresa o explotación se cumpla en determinadas épocas del año solamente y esté sujeta a repetirse por un lapso dado en cada ciclo en razón de la actividad o temporada turística en el lugar, zona o región de que se trate. El empleador podrá variar la diagramación o cambiar de horario que requiera la propia actividad temporaria y que corresponda a distintas etapas de la propia temporada. En caso de acuerdos zonales que convengan este aspecto, se registrarán por dichas convenciones.

Artículo 26.- CONTRATO DE SERVICIOS O EVENTOS TURISTICOS. Considerando que sin perjuicio de las calificaciones profesionales de los trabajadores contenidas en la presente convención -conforme a sus tareas- resulta necesario precisar la naturaleza de la relación que liga a las partes

7

en los casos de servicios o eventos turísticos específicos, atendiendo a las características de esa actividad comercial -que exhibe como constante el tipo de prestación de servicios y como característica, el resultar contingente, lo que le priva de regularidad y continuidad previsible de los mismos- atento a las disponibilidades y mutuas conveniencias- y con vistas a clarificar la naturaleza de tal relación en dichos casos de "servicios o eventos" proporcionados por las empresas a terceros, en cualquier ámbito, y los consecuentes derechos y obligaciones, se conviene lo siguiente:

1- Se define como "servicio o evento turístico" el servicio prestado por las empresas de la rama a terceros, en cualquier ámbito que se desarrolle, consistentes en programación y desarrollo de circuitos turísticos ajenos a los normales y habituales de la empresa, esporádicos o temporarios, provisión de guías, traductores, conductores, etc., así como cualquier otro tipo de actividad social o cultural, cuya contratación requiere personal y se practica según pedidos con cada servicio prestado. Dichos pedidos no tienen habitualidad y resultan contingentes y circunstanciales.

2- El personal afectado a servicios o eventos turísticos se califica en:

a) **PERSONAL "PERMANENTE CONTINUO"**: Es aquel que tiene una relación laboral subordinada afectada específicamente a dicho tipo de labor en forma estable, regular y continua al que le serán aplicables todas las normas legales y convencionales relativas al contrato de empleo de tiempo indeterminado.

b) **PERSONAL "DISCONTINUO O INTERMITENTE"**: Es aquel que es contratado a fin de satisfacer el servicio o servicios definidos en el inciso primero precedente, y cumple sus tareas cuando la empresa no pudiere satisfacer con su personal permanente la realización de dicho servicio o evento. La relación laboral queda suspendida al cumplirse el evento o contingencia que caracteriza la prestación de los servicios objeto del contrato, hasta que eventualmente se produzca una nueva prestación. En el lapso de suspensión no está obligado el trabajador a mantenerse en disponibilidad de sus ocasionales empleadores, ni estos a garantizar futuras prestaciones. Expresamente queda reconocida la libertad para el trabajador de aceptar o no la realización del servicio que le fuere ofrecido por la Empresa, y la libertad de esta última para escoger el personal "discontinuo o intermitente" al que ofrecerá la realización del servicio. La notificación al trabajador que concurra a un nuevo servicio o evento turístico puede practicarse por cualquier medio.

c) **PERSONAL "EVENTUAL CIRCUNSTANCIAL"**: Es aquel requerido ocasionalmente cuando necesidades extraordinarias demanden personal que no pueda ser cubierto con la dotación de personal "permanente continuo" y "discontinuo o intermitente". Este personal "eventual circunstancial" carece de vocación de permanencia y su vínculo no reconoce perdurabilidad, agotándose el mismo con cada prestación. Se la considerará como una relación circunstancial eventual, que concluye con cada prestación y no hace nacer derecho a indemnización alguna al cese, cualquiera sea el número de prestaciones laborales realizadas por el trabajador.



3- Se conviene en que no constituye obligación de los empleadores tener personal de las tres categorías contempladas en el artículo 2 precedente y que aplicarán las respectivas contrataciones conforme a las modalidades singulares de cada giro comercial.

4- La mención en los recibos de pago de las calificaciones asignadas por el inciso 2 precedente "permanente continuo", "discontinuo o intermitente" y "eventual circunstancial" implicará la transcripción y pleno conocimiento por ambas partes de lo aquí pactado.

5- Las asignaciones del personal comprendido en estas categorías, serán las siguientes:

a) **PERSONAL "PERMANENTE CONTINUO"**. Serán mensualizados, conforme a las disposiciones salariales vigentes de este convenio colectivo.

b) **PERSONAL "DISCONTINUO O INTERMITENTE"**. El salario diario de dicho personal será liquidado por evento. A todos los efectos legales se considerará únicamente como el más alto salario mensual, normal y habitual de este trabajador el que resulte de multiplicar el más alto salario percibido por evento por el número promedio de días mensuales trabajados durante todo el transcurso de la relación laboral, nunca más de un año anterior a la fecha del cálculo.

c) **PERSONAL "EVENTUAL CIRCUNSTANCIAL"**. El salario de dicho personal será liquidado por evento

6- En caso de que el servicio o evento se suspendiera antes de comenzar, cualquiera fuera la causa, salvo que fuere imputable al trabajador, el trabajador "permanente continuo" no sufrirá reducción en sus asignaciones mensuales y los trabajadores "discontinuos o intermitentes" y "eventuales circunstanciales" percibirán un 50% de la asignación que les hubiere correspondido. En caso que el servicio o evento se suspendiera, cualquiera fuera la causa, salvo que fuese imputable al trabajador, una vez iniciado, siempre que haya pasado más de una hora, los trabajadores percibirán su asignación completa.

CAPITULO IX: DE LA PEQUEÑA EMPRESA DE LA ACTIVIDAD TURISTICA.

Artículo 27.- Representatividad

De conformidad a lo establecido en el art. 101 de la ley 24.467 las partes signatarias del presente reconocen que dentro de la entidad empleadora, se encuentra debidamente representada la pequeña empresa, para la cual se reglamenta el correspondiente capítulo.

Artículo 28.- Pequeña Empresa. Pautas. A los efectos de considerar Pequeña Empresa del Sector, y delimitar el ámbito de aplicación del presente capítulo, se acuerdan las siguientes pautas:

a) Que el plantel de empleados de la empresa no supere los 40 empleados (art. 83 Ley 24.467).

b) Que su facturación anual (excluido el IVA.) no supere la cantidad de pesos que determinen la autoridad competente sobre el particular y el sector, tomándose en consideración para el inicio el ejercicio contable del año 2006.

c) Para la determinación del plantel máximo de empleados, solo se computarán los permanentes y no se tendrán en consideración los eventuales y extras. El plantel de empleados para dicho cálculo será el existente al 1 de Enero de 2007.

La entidad Sindical podrá solicitar por intermedio de AAVYT declaración jurada de ventas anuales y número de personal de las empresas que se encuentren en el presente Capítulo. Para los casos en que AAVYT no pudiere cumplir con la información solicitada, la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios podrá requerirlas por otros medios idóneos.

Artículo 29.- Aguinaldo. El sueldo anual complementario podrá abonarse hasta en tres (3) períodos o épocas del año calendario, con el acuerdo del sindicato de la zona de actuación que corresponda para su validez. Cada período se comprenderá por cuatrimestre y el sistema adoptado deberá ser anunciado por el empleador dentro del primer trimestre de cada año. Si vencido ese término la empresa no hubiere efectuado la comunicación fehaciente a su personal, se entenderá que ha desistido de aceptar la presente modalidad, debiendo cumplimentar su obligación conforme lo establece la LCT.

Artículo 30.- Capacitación

Los empleados de Pequeñas Empresas, tienen derecho a recibir del empleador la capacitación necesaria para su progreso o crecimiento profesional. Dicha capacitación podrá impartirse en la propia empresa, en escuelas de terceros o mediante enseñanza teórica-práctica que se imparta en la organización empresaria pertinente (art. 96 Ley 24.467), o con la organización sindical.

CAPITULO X: DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 31.- AUTORIDAD DE APLICACION:

La aplicación y el control del cumplimiento del presente convenio, será efectuado 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.

Artículo 32.- APORTES Y CONTRIBUCIONES:

Todos los aportes y contribuciones al sistema previsional, seguridad social, obra social, etc., se efectuarán sobre los montos efectivamente abonados al empleado, aunque correspondan a jornadas reducidas, trabajos discontinuos, personal efectivo, eventual circunstancial o temporario.

Establécese, de acuerdo con la DISPOSICION D.N.R.T. N° 4.803/91, con el carácter de contribución solidaria a cargo de la totalidad de los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva y en los términos del artículo 9° de la Ley N° 14.250, un aporte correspondiente al 2,5 % (dos y

medio por ciento) de la remuneración total que, por todo concepto perciba mensualmente cada trabajador, a partir del primer mes posterior a aquel en que se produzca la homologación y hasta que entre en vigencia la Convención que en el futuro lo sustituya.

Las sumas indicadas serán retenidas por los empleadores y depositadas por éstos en el mismo plazo fijado para el depósito de los aportes de obra social, utilizando las boletas y las cuentas bancarias que suministrarán las asociaciones sindicales receptoras, de conformidad con lo dispuesto en los párrafos siguientes: Las cantidades mensualmente resultantes de lo establecido en el párrafo primero de éste artículo deberán depositarse:

1) Las que correspondan al dos por ciento (2 %) de las remuneraciones, a la orden de la asociación sindical de primer grado signataria en el ámbito de cada empleador, adherida a la Federación, en las cuentas que a tal efecto abrirán expresamente las mismas.

2) Las que correspondan al medio por ciento (0,5 %) de las remuneraciones, a favor de la Federación Argentina de Empleados de Comercio y Servicios en la cuenta corriente de la misma y a través de las boletas correspondientes que esta distribuirá.

Las partes acuerdan asimismo que son aplicables a los empleadores todas las obligaciones y consecuencias jurídicas inherentes a la condición de agente de retención.

La obligación de retener comprende a la totalidad de los empleadores de la presente convención colectiva.

Artículo 33.- FONDO CONVENCIONAL ORDINARIO:

Tomando en consideración que el fortalecimiento institucional y la capacitación para los empleados y empleadores, constituyen una impostergable necesidad, se deben arbitrar los medios idóneos con el fin de emprender todo tipo de actividad que vigorice el espíritu las capacidades asociativa y que propicie la elevación cultural, educativa, de capacitación profesional, recreativa, de asesoramiento técnico y profesional, tanto de los empleados como de los empresarios de la actividad, así como la defensa de los respectivos intereses sectoriales, obligándose, respecto de los empleadores comprendidos en esta convención, sean o no afiliados a la AAVYT, a evacuar las consultas de interés general o particular que correspondan y a recoger las inquietudes sectoriales que se transmitan.

A tales efectos, resulta necesario estructurar un sistema que cuente con los medios suficientes que haga factible afrontar los gastos y erogaciones que habrá de demandar el cumplimiento del propósito enunciado. Por ello, la AAVYT ha convenido en instituir una contribución convencional.

Dicha contribución es totalmente ajena a los aportes y contribuciones que surjan de otras disposiciones o de las leyes de Obras Sociales.

La mecánica operativa, relacionada con la percepción, la distribución, el control y fiscalización de la contribución establecida por el presente artículo, será reglamentada por la AAVYT, siendo de cumplimiento obligatorio.

A tal fin se acuerda:

Establecer con el carácter de contribución a cargo de la totalidad de los empleadores comprendidos en la presente Convención Colectiva de Trabajo de la Actividad Turística, afiliados o no afiliados a la AAVYT, un aporte del

9

uno por ciento (1%) de la remuneración total que, por todo concepto, abone mensualmente a sus trabajadores, a partir del primer mes posterior a aquél en que se produzca la homologación de la presente y hasta que entre en vigencia la que en el futuro la sustituya.-

Las sumas indicadas serán aportadas por los empleadores y depositadas en el mismo plazo fijado para el depósito de los aportes de la obra social, en las cuentas corrientes bancarias que se abrirán a esos efectos y utilizando las boletas que deberá suministrarles la AAAVYT.

La obligación de aportar quedará fehacientemente notificada a todos los empleadores comprendidos en esta Convención Colectiva mediante la publicación de la homologación de la presente que deberán hacer efectiva las partes, por dos días consecutivos en un diario de la Capital Federal, de circulación nacional. A partir de la misma y en lo pertinente, le serán aplicables a los empleadores todas las obligaciones y consecuencias jurídicas inherentes a la condición de agentes responsable de aportes dentro del sistema de obras sociales.-

Artículo 34.- PRINCIPIO DE EXCLUSIVIDAD.

Las partes contratantes del presente convenio se comprometen a colaborar con la Secretaria de Turismo de la Nación, organismo de control para impedir el accionar de las personas físicas o jurídicas, que cubierta o encubiertamente desarrollen actividades propias de agencias de viajes y turismo sin estar debidamente registradas conforme a la normativa vigente, contraviniendo el principio de exclusividad consagrado por la legislación a favor de las Agencias de Viajes y Turismo debidamente inscriptas y habilitadas.

Artículo 35.- COMISION PARITARIA NACIONAL DE INTERPRETACION y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

APLICACION Y CONCILIACION:

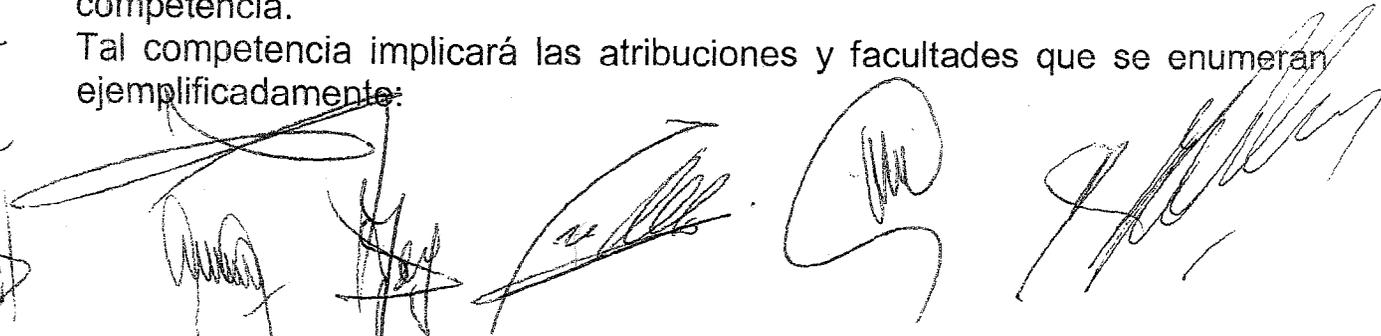
Se crea una Comisión Paritaria Nacional de Interpretación, Aplicación, Conciliación, y Resolución de Conflictos, la que tendrá la jurisdicción, competencia, atribuciones y funciones que serán detallados seguidamente:

Su asiento será la ciudad de Buenos Aires, con jurisdicción en todo el territorio del país. Será integrada por un total de veinticuatro (24) miembros titulares, siendo doce (12) de ellos designados por el sector empresario, AAAVYT y doce (12) designados por el sector sindical (FAECYS), pudiendo designarse hasta dos (2) alternos por cada parte.

Cada una de las partes podrá designar aquellos asesores que considere necesario para un mejor desenvolvimiento de su cometido.

La comisión paritaria, en su primera reunión, habrá de implementar su reglamento interno, el que además de señalar la periodicidad de sus reuniones, contendrá las reglas a las que adecuará y ajustará el procedimiento a observar en la tramitación de las cuestiones de su competencia.

Tal competencia implicará las atribuciones y facultades que se enumeran ejemplificadamente:



a) Resolver todas las cuestiones de interés general referidas con la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo; a pedido de cualquiera de las partes o si así lo requiere el Ministerio de Trabajo.

b) Resolver todos los diferendos, ya sean generales o particulares que pudieran suscitarse con y por motivo de la interpretación y/o aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo resolver ello dentro del término máximo de treinta (30) días corridos y contados desde el planteamiento de la cuestión.

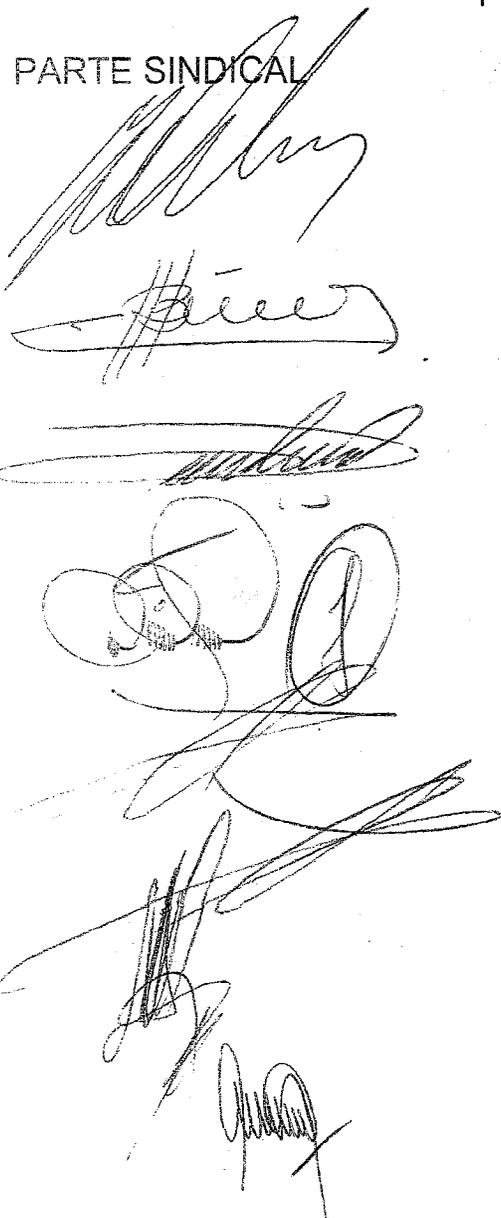
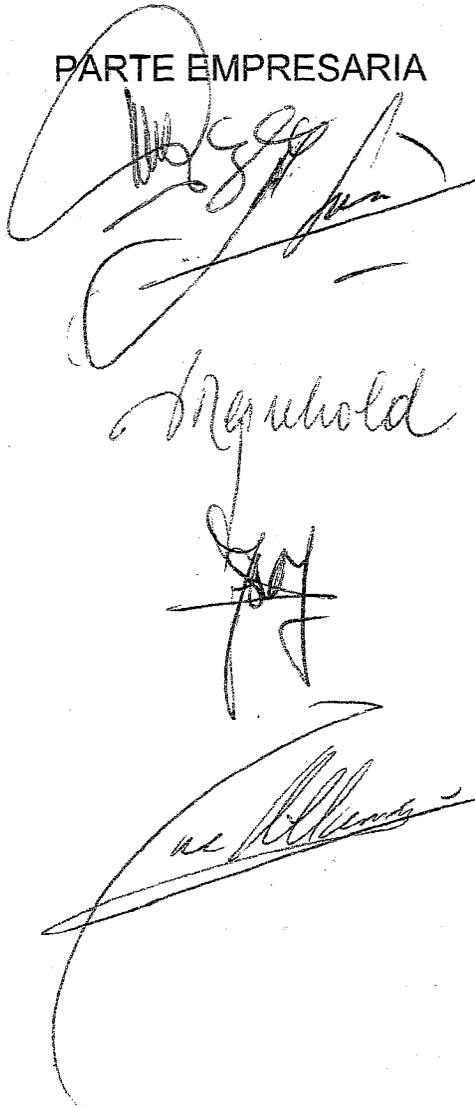
c) Resolver acerca de la clasificación de tareas acordes con las categorías profesionales establecidas en la Convención Colectiva. **1)** Asignación de categoría o tareas no clasificadas; **2)** reconocimiento y/o ratificación de tareas en categorías profesionales cuando las mismas no se encuentren expresamente previstas, y **3)** clasificación de los empleados en las categorías previstas en este Convenio, etc.

En todos los supuestos enumerados, la Comisión Paritaria tendrá facultades para exigir la realización de exámenes prácticos de tareas a efectos de nutrirse de antecedentes que avalen su posterior decisión.

Para la adopción de las resoluciones pertinentes los votos serán computados a razón de uno por sector. Las resoluciones de la Comisión Paritaria serán tenidas por válidas, con valor de cosa juzgada y serán de obligatoria aplicación y observancia para todos los casos similares que se plantearen. Las resoluciones que adopte la Comisión Paritaria, una vez firmes, tendrán vigencia y serán de aplicación obligatoria desde la fecha en que hayan sido dictadas, contando con efecto retroactivo a la fecha de iniciación de cada reclamo o petición.-

PARTE SINDICAL

PARTE EMPRESARIA

A vertical column of seven handwritten signatures in black ink, representing the Syndical Party. The signatures vary in style, with some being more cursive and others more blocky.A vertical column of five handwritten signatures in black ink, representing the Employer Party. The signatures are more varied in style, including some that are highly stylized and others that are more legible.