



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

Grupo 12 - Hoteles, Restoranes y Bares

***Subgrupo 03 - Otros establecimientos de alojamiento:
pensiones***

Decreto N° 530/006 de fecha 8/12/2006



PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

Dr. Tabaré Vázquez

MINISTRO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Cr. Danilo Astori

MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Dr. Eduardo Bonomi

DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO

Sr. Julio Baraibar

**DIRECTOR GENERAL DE LA DIRECCION NACIONAL DE
IMPRESIONES Y PUBLICACIONES OFICIALES**

Sr. Alvaro Pérez Monza

Decreto 530/006

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Montevideo, 8 de Diciembre de 2006

VISTO: El acuerdo logrado en el Grupo N° 12 (HOTELES, RESTORANES Y BARES), Subgrupo N° 03 (OTROS ESTABLECIMIENTOS DE ALOJAMIENTO-PENSIONES), de los Consejos de Salarios convocados por Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005.

RESULTANDO: Que el 28 de setiembre de 2006 los delegados de las organizaciones representativas empresariales y de los trabajadores acordaron solicitar al Poder Ejecutivo la extensión al ámbito nacional del convenio colectivo celebrado en el respectivo Consejo de Salarios.

CONSIDERANDO: Que, a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector, corresponde utilizar los mecanismos establecidos en el Decreto-Ley 14.791, de 8 de Junio de 1978.

ATENTO: A los fundamentos expuestos y a lo preceptuado en el art. 1º del Decreto-Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

DECRETA:

ARTICULO 1º.- Establécese que el convenio colectivo suscrito el 28 de setiembre de 2006, en el subgrupo 03 "Otros Establecimientos de Alojamientos - Pensiones" del Grupo 12 "Hoteles, Restoranes y Bares", rige con carácter nacional, a partir del 1º de Julio de 2006, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.

ARTICULO 2º.- Comuníquese, publíquese, etc.

Dr. TABARE VAZQUEZ, Presidente de la República; EDUARDO BONOMI; DANILO ASTORI.

CONVENIO. En la ciudad de Montevideo, el 28 de setiembre de 2006, reunido ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Por una parte:

el sector Empresarial representado por el Sr. Juan Rodríguez Anido y Daniel Fernández. Por otra parte los representantes de los trabajadores del mismo sector, Sres. **Héctor Masseilot, Pablo Rodríguez y Julio Rocco**, CONVIENEN la celebración del siguiente acuerdo que regulará las condiciones laborales del Grupo 12 "Hoteles, Restoranes y Bares" subgrupo 03 "Otros establecimientos de alojamiento - Pensiones", de acuerdo con los siguientes términos:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1° de Julio de 2006 y el 30 de Junio de 2008, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1° de Julio de 2006, el 1° de Enero de 2007, el 1° de Julio de 2007 y el 1° de Enero de 2008.

SEGUNDO: Ambito de aplicación: Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todo el personal dependiente de las empresas que componen el sector, el cual se encuentra reglamentado por el Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente.

TERCERO: Salarios Mínimos: Se establecen los siguientes salarios mínimos nominales por categoría para los trabajadores comprendidos en el sector, que tendrán vigencia desde el 1° de julio de 2006 hasta el 31 de diciembre del mismo año:

| CATEGORIA | SALARIO |
|---------------------------------|----------------|
| Peón General o Limpiador | \$4244 |
| Sereno | \$4460 |
| Encargado | \$4848 |

CUARTO: Ajuste salarial 1° de Julio 2006-31 de Diciembre 2006: Sin perjuicio de la escala mínima establecida, ningún trabajador del sector que este por encima de la misma podrá percibir menos del 5.66% resultante de la acumulación de los siguientes items: 0,9% por concepto de correctivo resultante de la aplicación del convenio anterior, 3,27% por concepto de inflación proyectada para el semestre de julio-diciembre 2006 de acuerdo con lo establecido en la encuesta selectiva del BCU del mes de junio de 2006 y 1,4% por concepto de recuperación (1,009x1,0327x1.014), sobre su remuneración nominal vigente al 30 de junio de 2006.

QUINTO: Ajustes salariales para los demás períodos:

a) Para aquellos trabajadores que están percibiendo salarios por encima de la escala mínima:

Ajuste de 1° de enero 2007:

A partir del 1° de Enero de 2007, se acuerda un incremento en las remuneraciones, con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva) para cada semestre, tomando como base la proporción correspondiente de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B.C.U., al mes de diciembre de 2006.

B) Un 1,5% de crecimiento.

Ajuste del 1° de julio de 2007:

A partir del 1° de julio de 2007, se acuerda un incremento en las remuneraciones, con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva) para cada semestre, tomando como base la proporción correspondiente de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B.C.U., al mes de junio de 2007.

B) Un 2% de crecimiento.

Ajuste del 1° de enero de 2008:

A partir del 1° de enero de 2008, se acuerda un incremento en las remuneraciones, con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva) para cada semestre, tomando como base la proporción correspondiente de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B.C.U., al mes de diciembre 2008.

B) Un 2% por concepto de crecimiento.

b) Para aquellos trabajadores que están percibiendo los salarios de la escala mínima:

Ajuste de 1° de enero de 2007:

A partir del 1° de Enero de 2007, se acuerda un incremento en las remuneraciones, con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las

expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva) para cada semestre, tomando como base la proporción correspondiente de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B.C.U., al mes de diciembre de 2006.

B) Un 2% de crecimiento.

Ajuste del 1° de julio de 2007:

A partir del 1° de julio de 2007, se acuerda un incremento en las remuneraciones, con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva) para cada semestre, tomando como base la proporción correspondiente de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B.C.U., al mes de junio 2007.

B) Un 2% de crecimiento.

Ajuste del 1° de enero de 2008:

A partir del 1° de enero de 2008, se acuerda un incremento en las remuneraciones, con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva) para cada semestre, tomando como base la proporción correspondiente de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B.C.U., al mes de diciembre de 2007.

B) Un 3,2% por concepto de crecimiento.

SEXTO: Correctivo: En las distintas instancias de los ajustes de salarios semestrales previstos en este acuerdo, se revisarán los cálculos de inflación proyectada en cada período inmediato anterior, comparándolos con la variación real del Índice de Precios al Consumo de igual lapso. La variación en más o en menos se ajustará en el valor de los salarios que rijan para el semestre inmediato posterior.

SEPTIMO: Actas de ajustes salariales: Las partes acuerdan que en los primeros días de Enero 2007, Julio 2007 y Enero 2008, ni bien se conozcan los datos de variación del I.P.C. del cierre del semestre, se

reunirán a los afectos de acordar, a través de un acta, los ajustes que habrán de aplicarse a partir del primer día de los referidos meses.

OCTAVO: El presente acuerdo no incluye al personal superior o de dirección.

NOVENO: Prima por Antigüedad: Todos los trabajadores que tengan cumplidos los tres primeros años de labores recibirán una compensación mensual equivalente a un 3% sobre el salario nominal mínimo de su categoría, según la escala establecida en este Convenio; posteriormente se agregará un 1% por año de labor sobre el salario nominal mínimo de cada categoría fijada en el mismo, con un límite máximo de 10 años.

DECIMO.- Se declara que los trabajadores del sector son mensuales. Las partes convienen en dividir el importe del salario mensual de cada trabajador entre 25 para establecer el jornal diario o entre 200 para determinar el salario por hora, solamente a los efectos del cálculo de licencia, salario vacacional, aguinaldo y horas extras. Asimismo, a los efectos del cálculo de la nocturnidad se dividirá el importe del salario mensual mínimo para cada categoría establecido en este convenio entre 25 para establecer el jornal diario o entre 200 para determinar el salario por hora.

DECIMOPRIMERO: Licencias especiales: Las partes acuerdan el otorgamiento de licencias especiales, las cuales serán efectivas en las siguientes circunstancias:

- a) Por fallecimiento: de madre, padre, cónyuge, hijos/as y hermanos/as, se concederán 2 días calendario consecutivos incluido el día del deceso. A partir de 200 kilómetros del lugar del trabajo se otorga un día más de licencia, en virtud del traslado al interior del país.
- b) Al padre por nacimiento: de un hijo/a se le otorgan 2 días calendario consecutivos, incluido el día del nacimiento.
- c) Matrimonio civil: por única vez se concederá una licencia extraordinaria de tres días calendario consecutivos, incluido el día del matrimonio civil.
- d) Exámenes genito - mamarios: se otorgará a las trabajadoras el día que se realicen el examen de Papa Nicolau y el de mamografía. En caso de coincidir ambos exámenes se otorga solo ese día.
- e) Donación de sangre: se otorga al trabajador el día que efectúe la donación de sangre.

- f) Testigos ante el Poder Judicial: se concederá al trabajador las horas que justificare haber estado a disposición de Poder Judicial a efectos de brindar declaración en calidad de testigo.

Para todos los casos el trabajador deberá justificar el uso de dichas licencias presentando la documentación que en cada caso corresponda.

DECIMOSEGUNDO: Período de lactancia: Las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar las 2 medias horas previstas por el Decreto de fecha 1 de junio de 1954, pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando 1 hora después o 1 hora antes de su horario normal.

DECIMOTERCERO: Nocturnidad: Se dispone el pago de una compensación del 15% sobre el salario nominal de cada categoría fijada en este Convenio por horario nocturno para aquellos empleados que cumplan todo su horario de trabajo entre las 21 horas y las 9 horas de la mañana.

DECIMOCUARTO: Licencia Sindical: En las empresas en donde exista organización sindical, y donde el número de trabajadores sea superior a cinco, el o los delegados, en su conjunto, tendrán derecho a una licencia gremial que se calculará de la siguiente forma:

I) A partir del sexto trabajador registrado en la planilla de trabajo como empleado permanente no zafral ni eventual, se generará media hora por mes excluyéndose a efectos de su cómputo a los cargos de confianza (Empleado principal, Director, encargado o similares).

II) El uso de la licencia deberá comunicarse formalmente por el sindicato a la empresa, con una antelación no menos a las setenta y dos horas. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones imprevistas que así lo justifiquen, debiendo coordinarse de tal manera a fin de no alterar el trabajo. Posteriormente, se deberá exhibir un comprobante del Sindicato de Rama que justifique dicha licencia.

III) Las horas que no se usufructúen dentro del mes no podrán ser acumuladas para el futuro.

IV) El tope máximo de licencia Sindical por Empresa, no superará las sesenta horas.

V) En los casos que el o los delegados sindicales pudiesen necesitar, dentro del mes, más tiempo del previsto al que pueda resultar por aplicación de estas normas, el mismo deberá ser otorgado por la empresa, no

generando salario ni sanción de carácter alguno en la medida que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia que corresponda según aplicación de lo establecido en los literales I) y V) de este mismo artículo.

VI) El trabajador deberá justificar cuando la empresa lo requiera que el uso de la licencia concedida corresponderá a la actividad gremial. Dicha justificación se hará en forma escrita por la organización sindical.

VII) Tareas imprescindibles: se deberá coordinar entre el Comité de Base y la Empresa, aquellas tareas que son imprescindibles a los efectos de que el puesto respectivo siempre sea cubierto por un funcionario idóneo. En los casos que se desempeñen tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, éstas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas.

VIII) Son beneficiarios los Dirigentes Sindicales de Empresas siempre que revistan como trabajadores activos de este sector, debidamente registrado en los organismos de la Seguridad Social.

IX) El Sindicato Unico Gastronómico del Uruguay, será el responsable de la administración del total de las horas de licencia sindical.

DECIMOQUINTO: Ropa de trabajo: Las empresas que giran en el ramo de Pensiones proporcionarán a sus empleados la ropa de trabajo que aquellas consideren necesarias para el normal funcionamiento de sus tareas. La ropa brindada pertenecerá a la empresa, por lo tanto, en el momento en que el trabajador se desvincule de la misma por las razones que sea, deberá entregar las prendas a su empleador. La vestimenta de trabajo se usará dentro del establecimiento con carácter obligatorio no pudiendo el empleado retirarla del mismo sino para proceder a su limpieza. Es opción de la empresa hacerse cargo de la limpieza de las prendas en cuyo caso no se retirarán en ningún momento de la misma.

Todos los establecimientos brindarán al personal de limpieza que empleen, guantes de goma a razón de un par por persona y por mes como máximo.

DECIMOSEXTO: Propinas: Las partes convienen en que la percepción y la distribución de las propinas que sean recibidas por el personal de cada establecimiento serán responsabilidad exclusiva de los trabajadores.

DECIMOSEPTIMO: Higiene y salud laboral: Las partes acuerdan conformar una comisión tripartita a nivel del Grupo N° 12 que estudie, establezca y tenga seguimiento de estos aspectos en este sector, exhortando

al cumplimiento de las leyes promulgadas legislativamente de acuerdo a los distintos tratados y convenios internacionales de trabajo. Esta comisión se instalará a 30 días de la firma de este convenio. Dicha comisión tendrá también el cometido de impulsar ámbitos bipartitos de seguridad y Salud Laboral que tendrán como cometido el desarrollo conjunto de programas de Salud en materia de prevención integral de consumo problemático de alcohol y drogas en el ámbito laboral.

DECIMOCTAVO: Leyes de géneros: Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes Leyes de Géneros: Ley 17.514 sobre la violencia doméstica, Ley 17.045 sobre la no discriminación por sexo, Ley 17.817 referente la xenofobia, racismo y toda otra forma a la discriminación.

DECIMONOVENO: Políticas activas de trabajo: Las partes en consideración a que las nuevas tendencias en el sector demandan una actualización permanente fruto de las nuevas necesidades de brindar un mejor servicio, entienden oportuno y conveniente el analizar e incentivar acciones tendientes a la integración e interacción, en el mundo del trabajo, entre lo nuevo y lo clásico como forma de amalgamar los conocimientos que provienen del mundo académico con lo adquirido en forma empírica por parte de importante número de trabajadores del sector. De esta manera se apunta a mantener vigentes las destrezas y habilidades de los recursos humanos que actualmente se dispone en el medio.

Por lo expuesto, los sectores signantes del presente convenio acuerdan en crear a partir de los 90 días de vigencia del presente convenio una Comisión de Trabajo permanente, forma bipartita a nivel del Grupo N° 12 la que tendrá entre cometidos:

- Recoger las necesidades de formación de los trabajadores en actividad y genere las condiciones para el reconocimiento de las calificaciones de los trabajadores más allá de la forma en que dichos conocimientos hayan sido adquiridos, mediante la certificación de las mismas.
- Recomendar a las empresas que al tomar personal nuevo puedan contemplar en sus plantillas a mayores de 40 años que tienen experiencia laboral en el sector.
- Recomendar a las empresas que en nuevos ingresos a los puestos de trabajo, se puedan contemplar a personas con discapacidad, previamente formadas para el trabajo y/o con la experiencia laboral en el ramo.

VIGESIMO: Cláusula de paz: Durante la vigencia del presente acuerdo y salvo los reclamos que puedan producirse referente a incumplimientos de sus disposiciones, los trabajadores se comprometen a no adoptar ni ejercer medidas de acción gremial de ningún tipo, vinculadas a aumentos salariales o mejoras de cualquier naturaleza salarial o reivindicaciones que tengan relación con las cuestiones que fueron discutidas o acordadas en esa instancia. No quedan comprendidas en esta obligación las medidas decretadas por la Central de Trabajadores PIT-CNT.

VIGESIMOPRIMERO: Resolución de diferendos: Las partes convienen que dada la dinámica comercial que ha venido registrando el sector Gastronómico y Hotelero, motivando que un gran número de establecimientos diversifiquen la oferta de servicios que brindan y, registrándose dificultades a la hora de categorizar los mismos, la necesidad de constituir una Comisión Técnica de carácter Tripartito en el seno de este Consejo de Salarios cuya finalidad será la de discernir aquellas situaciones que puedan ser planteadas por Empresarios o Trabajadores para su interpretación.

Leída la presente se ratifican y firman.

