



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

Grupo 12 - Hoteles, Restoranes y Bares

Subgrupo 05 - Cadenas de comidas

Decreto N° 531/006 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 531/006

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° 05 (CADENAS DE COMIDAS), 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. 1° del Decreto-Ley 14.791 de 8 de Junio de 1978.

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

DECRETA:

ARTICULO 1°.- Establécese que el convenio colectivo suscrito el 28 de setiembre de 2006, en el subgrupo 05 "Cadenas de Comidas" del Grupo 12 "Hoteles, Restoranes y Bares", rige con carácter nacional, a partir del 1° de julio de 2006, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.

ARTICULO 2°.- 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, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, comparecen: Por el sector empresarial, el Sr. Juan Rodríguez Anido y Daniel Fernández, Por otra parte, los representantes de los trabajadores del mismo sector, Sres. Héctor Masseilot y Pablo Rodríguez, CONVIENEN la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales de la actividad del Consejo de Salarios del Grupo N° 12 "Hoteles, Restoranes y Bares" Subgrupo N° 05 "Cadenas de Comidas", 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 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. Se entiende por Cadena de Comidas aquellos establecimientos comerciales que como rubro principal expenden hamburguesas, o comidas iguales o similares, en más de un local situados en las mismas y/o distintas localidades, con la misma o distinta razón social y/o con idéntico nombre comercial o de fantasía, con sistema de autoservicio y cuyos empleados cumplen en forma indistinta y alternada funciones administrativas, productivas y de servicios.-

TERCERO: Salarios Mínimos: Se establecen los siguientes salarios mínimos nominales por categoría para los trabajadores comprendidos en el sector, en virtud del 5,53% de aumento resultante de la acumulación de los siguientes items: 1,5% por concepto de recuperación, 3% por concepto de inflación proyectada y 0,95% por concepto de correctivo resultante del convenio firmado el día 11 de agosto de 2005 (1,015x1,03x1,0095). Estos salarios tendrán vigencia desde el 1° de julio de 2006 hasta el 31 de diciembre del mismo año:

CATEGORIA	SALARIO
Auxiliar a Prueba	\$ 4232
Auxiliar	\$ 4739
Entrenador	\$ 4860
Coordinador de Area	\$ 5235

Coordinador de Turno	\$ 6106
Oficial de Mantenimiento	\$ 5235

El personal de dirección y cargos de confianza, esto es, los trabajadores que se desempeñen en cargos de jefe de sección en adelante no están comprendidos en el presente acuerdo.

Las partes declaran 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.

CUARTO: Ajuste salarial 1º de julio 2006 - 31 de diciembre 2006. Sin perjuicio de los salarios mínimos establecidos en el -presente acuerdo ningún trabajador del sector que esté percibiendo actualmente un salario superior a los mismos recibirán un incremento del 5,43%, resultante de la acumulación de los siguientes items: 0,95% por concepto de correctivo resultante de la aplicación del convenio de fecha 2 de agosto del año 2005, 3% 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 ($1,0095 \times 1,03 \times 1,014$), sobre su remuneración nominal vigente al 30 de junio de 2006.

QUINTO: Ajustes salariales para los demas periodos para quienes perciben los salarios mínimos:

Ajuste del 1º de enero de 2007:

A partir del 1º 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 1º de julio de 2007:

A partir del 1º 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 1º de enero de 2008:

A partir del 1º 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 2007.

B) Un 3,2% de crecimiento.

Ajustes salariales para los demás períodos para quienes perciben un salario superior a los mínimos del sector:

Ajuste del 1º de enero de 2007:

A partir del 1º 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 1º de julio de 2007:

A partir del 1º de julio de 2007, se acuerda un incremento en las remuneraciones, cada uno 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 1,5% de crecimiento.

Ajuste del 1º de enero de 2008:

A partir del 1º de enero de 2008, se acuerda un incremento en las remuneraciones, cada uno 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 2007.

B) Un 1,5% de crecimiento.

SEPTIMO: 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.

OCTAVO: 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 efectos de acordar, a través de un acta, los ajustes que habrán de aplicarse a partir del primer día de los referidos meses.

NOVENO: Nocturnidad: Dispónese el pago de una compensación del 10% sobre el sueldo nominal mínimo de cada categoría establecida en el

presente acuerdo por horario nocturno a partir del 1º de julio del 2007, por cada hora trabajada en el horario de 0 a 6.

DECIMO: Compensación a los trabajadores con más de 36 meses de labor: 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.

DECIMOPRIMERO: Licencias Especiales: Las partes acuerdan las siguientes licencias especiales con goce de sueldo: 1) Paternidad: el padre gozará de 2 días calendario y consecutivos, con motivo del nacimiento de sus hijos, incluido el día del nacimiento; 2) Fallecimiento de familiar directo: en caso de fallecimiento de cónyuges, padres, hijos o hermanos, los trabajadores dispondrán de 2 días calendarios y consecutivos, incluyendo el día del deceso; A partir de 200 KM del lugar de trabajo se otorgará un día mas de licencia 3) Matrimonio civil por única vez dentro de la empresa en cuestión: los trabajadores que contraigan matrimonio civil gozarán por única vez 3 días calendario consecutivos, incluyendo el día del matrimonio; 4) - 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 otorgará solo un día.- 5)- Donación de sangre: se otorgará al trabajador el día que efectue la donación de sangre. 6)- Testigos ante el Poder Judicial- se concederá al trabajador las horas que justificare haber estado a disposición del Poder Judicial a efectos de brindar declaración en calidad de testigos.

Para todos los casos mencionados, el trabajador deberá justificar el uso de dichas licencias presentado la documentación que en su 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 juntas las dos medias horas establecidas en el Decreto de fecha 1º de junio de 1954 pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando una hora después o retirándose una hora antes de su horario habitual.

DECIMOTERCERO: Licencia Sindical: las partes acuerdan que en las empresas donde exista organización sindical, el o los delegados, en su conjunto, tendrán derecho a una licencia gremial que se calculará de la siguiente forma:

a) El total de horas para el ejercicio de la actividad sindical estará integrada por el equivalente a media hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa, excluyéndose a efectos de su cómputo a los cargos de confianza de acuerdo con lo expresado en el numeral tercero del presente acuerdo.

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

c) La acreditación del uso de la licencia deberá ser comunicada formalmente por el Sindicato a la empresa, con una antelación no menor a las setenta y dos horas. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones imprevistas que así lo justifiquen.

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

e) El tope máximo de licencia sindical por empresa no superará las sesenta horas mensuales.

f) En los casos que el o los delegados sindicales pudiesen necesitar dentro del mes, más tiempo del previsto en esta cláusula, el mismo será otorgado por la empresa, no generando ni 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 a) y e) del mismo artículo.

g) La licencia sindical se hará efectiva en aquellas empresas cuyo número de empleados registrados en planilla de acuerdo con el numeral a) del presente documento sea igual o superior a seis.

DECIMOCUARTO: Higiene y salud laboral: Se conforma una comisión tripartita que estudie, establezca y tenga seguimiento en este sector exhortando al cumplimiento de las leyes promulgadas legislativamente de acuerdo a los distintos tratados y convenios internacionales del Trabajo. Esta comisión se instalará a 30 días de la firma de este convenio. Dicha comisión tendrá también el cometido de impulsar ambitos 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.

DECIMOQUINTO: Uniformes: Se dispone la entrega de una vez en el año de ropa de trabajo que utiliza el trabajador en forma habitual desarrollando la tarea designada, respetando normas municipales de higiene. A todo trabajador nuevo se le entregará también la ropa adecuada. Se exhorta a que dicha indumentaria no afecte la imagen del trabajador.-

DECIMOSEXTO: Día del Trabajador gastronómico, barista y hotelero: El día 17 de agosto de cada año se celebrará el día del trabajador gastronómico, barista y hotelero, que tendrá el carácter de feriado pago para los trabajadores del sector.

DECIMOSEPTIMO: Propina: Las partes convienen que en la medida que algún cliente deje propina, será responsabilidad exclusiva del trabajador que la recibe, sin que ello contravenga las pautas o normas corporativas de carácter internacional de la Cadena de Comidas que se trate.

DECIMOCTAVO: Organización de Categorías en el área de Cocina: Las partes acuerdan la conveniencia de mantener el principio piramidal en cuanto a la integración del personal en el área de cocina, por lo cual se establece que en los establecimientos del sector deberá haber al menos un trabajador en la categoría "de Partida" o superior.

DECIMONOVENO: Cláusula de Paz: Durante la vigencia del presente convenio 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 esta instancia.

No quedan comprendidas en esta obligación las medidas decretadas por la Central de trabajadores PIT CNT de carácter general.

VIGESIMO: Resolución de diferendos: Dada la dinámica comercial que ha tenido el sector gastronómico y hotelero, lo cual ha motivado que un gran número de establecimientos diversifiquen los servicios que brindan lo cual provoca dificultades a la hora de categorizar los mismos, las partes establecen la necesidad de constituir una Comisión Técnica

de carácter tripartito en el seno del Consejo de Salarios N° 12 cuya finalidad será la de discernir aquellas situaciones que puedan ser planteadas para su interpretación. Esta Comisión se instalará a los 30 días de la firma de este convenio.

VIGESIMOPRIMERO: 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 importantes 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 noventa días de vigencia del presente convenio una comisión de trabajo permanente en forma bipartitas a nivel del Grupo N° 12, la que tendrá entre otros cometidos:

- 1) 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.
- 2) 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.
- 3) 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.

Leída la presente se firma en señal de conformidad.-

