



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*  
**COLECTIVOS**

***Grupo 12 - Hoteles, Restoranes y Bares***

*Subgrupo 07 - Cafés, Bares, Pubs, Cervecerías, Venta de pizza y fainá, Despacho de bebidas, Repostería, Confitería sin planta de elaboración y Heladerías*

Decreto N° 634/008 de fecha 18/12/2008



**PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**

Dr. Tabaré Vázquez

**MINISTRO DE ECONOMIA Y FINANZAS**

Cr. Alvaro García

**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 634/008

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS

Montevideo, 18 de Diciembre de 2008

**VISTO:** El acuerdo logrado en el Grupo de Consejos de Salarios Grupo Nº 12 "Hoteles, Restoranes y Bares", Subgrupo Nº 07 "Cafés, Bares, Pubs, Cervecerías, Venta de pizza y fainá, Despacho de bebidas, Repostería, Confitería sin planta de elaboración y Heladerías", convocados por Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005.

**RESULTANDO:** Que el referido Consejo de Salarios alcanzó un acuerdo suscripto en convenio colectivo de fecha 6 de noviembre de 2008.

**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 Artículo 1º del Decreto Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.

### EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA

#### DECRETA:

**ARTICULO 1º.- ESTABLECESE** que el Convenio Colectivo suscripto el 6 de noviembre de 2008 en el Grupo Nº 12 "Hoteles, Restoranes y Bares", Subgrupo Nº 07 "Cafes, Bares, Pubs, Cervecerías, Venta de pizza y fainá, Despacho de bebidas, Repostería, Confitería sin planta de elaboración y Heladerías", que se publica como anexo al presente Decreto, rige con carácter nacional, a partir del 1º de julio de 2008, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo.

**ARTICULO 2º.- COMUNIQUESE**, publíquese, etc.

RODOLFO NIN NOVOA, Vicepresidente de la República en ejercicio de la Presidencia; EDUARDO BONOMI; ALVARO GARCIA.

CONVENIO: En la ciudad de Montevideo, el día 6 de noviembre de 2008, reunido el Consejo de salarios del grupo nro. 12 "Hoteles, Restoranes

y Bares" Representantes del PE: Dr. Nelson Loustaunau, Lic. Fausto Lancellotti y Dras. Virginia Sequeira y Virginia Falero. Representantes Empresariales: Sres. Daniel Fernández, José Luis González, Ledo Mario Silva y Cr. Fernando Mier. Representantes de los Trabajadores: Sr. Orlando Espina, Rodolfo Ferreira y Fernanda Aguirre. CONVIENEN la agregación de la siguiente cláusula a la totalidad de los subgrupos del Grupo 12, siendo ésta parte integrante de los Convenios Colectivos que rigen a partir del 1º de julio de 2008:

En cada empresa, se podrá acordar bipartitamente mediante convenio colectivo, la acumulación del descanso semanal de tal forma que una semana el descanso semanal sea de un día y a la semana siguiente de dos días. Este tendrá validez una vez que sea registrado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Leía que fue se firma en cuatro ejemplares del mismo tenor.

**CONVENIO COLECTIVO.-** En la ciudad de Montevideo, el 6 de noviembre de 2008, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representado en este acto por el Dr. Nelson Loustaunau, Lic. Fausto Lancellotti y Dras. Virginia Sequeira y Virginia Falero, comparecen POR UNA PARTE: los representantes del sector empresarial, Sres. Daniel Fernández y José Luis González y el Cr. Fernando Mier y POR OTRA PARTE: los representantes de los trabajadores del mismo sector, Sres. Orlando Espina y Rodolfo Ferreira y Sra. Fernanda Aguirre y CONVIENEN la celebración del siguiente convenio colectivo que regulará las condiciones del Grupo Nro. 12 "Hoteles, Restoranes y Bares" Subgrupo Nro. 07 "Cafés, Bares, pubs, cervecerías, venta de pizza y fainá, despacho de bebidas, repostería, confitería sin planta de elaboración y heladerías", 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 2008 y 31 de diciembre de 2010, disponiéndose que se efectuarán ajustes el 1 de julio de 2008, 1 de enero de 2009, 1 de julio de 2009, 1 de enero de 2010 y 1 de julio de 2010.

**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. Los establecimientos objeto de la aplicación de los laudos de este subgrupo serán aquellos cuyos rubros principales son: venta de pizza, cafetería, cigarrería, sandwichería, bebidas sin alcohol, bebidas alcohólicas, licores, minutas de plancha, comida consumida en el mostrador y algunos platos de comida elaborada y salseada que no constituyen el rubro principal. Asimismo, el horario del

personal es de carácter continuo y el horario cortado será de índole excepcional.

El personal de dirección y/o empleado principal y/o encargado fijarán de acuerdo con la empresa sus retribuciones, sin perjuicio de la aplicación de este convenio en cuanto a los ajustes y beneficios de naturaleza salarial.

**TERCERO.- Salarios Mínimos:** Las partes declaran que los trabajadores del sector son mensuales, por tanto se establecen los salarios mínimos de las categorías del presente Sub grupo, que tendrán vigencia desde el 1 de julio de 2008 hasta el 31 de diciembre del mismo año:

| CATEGORIAS          | SALARIO  |
|---------------------|----------|
| Peón de limpieza    | \$ 4.750 |
| Lava copas          | \$ 4.750 |
| Mozo Exterior       | \$ 4.750 |
| Sereno Limpiador    | \$ 4.750 |
| Mozo de Mesa        | \$ 5.197 |
| Mozo mostrador int. | \$ 5.197 |
| Cafetero            | \$ 5.197 |
| Mozo mixto          | \$ 5.197 |
| Aux. Administrativo | \$ 5.197 |
| Cajero              | \$ 5.716 |
| Minutero            | \$ 5.716 |
| Sandwichero         | \$ 5.716 |
| Planchero           | \$ 5.716 |
| Pizzero             | \$ 6.796 |
| Cocinero            | \$ 6.796 |
| Parrillero          | \$ 6.796 |
| Repostero           | \$ 6.796 |
| Heladero            | \$ 6.796 |
| Cocktelero          | \$ 6.796 |
| Barman              | \$ 6.796 |

La categoría de vendedor se ha eliminado por lo cual aquellos trabajadores que poseían la dicha categoría pasarán a revistar en planilla como mozo mixto.

**Definición de Categorías:**

Empleado Principal: Es el trabajador que sule al titular cuando este está ausente o cuando dicho titular le encomienda tareas concretas de dirección del establecimiento.

En el ejercicio de tales facultades, podrá tomar medidas disciplinarias

de emergencia sujetas a la ratificación del titular. Las tareas especificadas precedentemente son sin perjuicio de las funciones de vendedor, cajero y demás inherentes al normal funcionamiento del comercio.

Mozo mostrador: Es el empleado que atiende al cliente en el mostrador, prepara y elabora los servicios para los mozos de mesa, mozo mixto, mozo exterior, etc.

Mozo de mesa: Es aquel que sirve al cliente en las mesas debiendo acondicionar su sector de trabajo.

Mozo mixto: Es aquel que puede cumplir las tareas de mozo mostrador, mozo de mesa y atiende en forma accidental pedidos del exterior que no demanden utilizar transporte. Puede desempeñar tareas como despachar café, té, cortados, etc., y elaborar sandwiches.

Mozo exterior: Es aquel que principalmente atiende servicios fuera del local, en caso de realizar la entrega de estos con un medio de locomoción automotriz propio, se le adecuará un viático con rendición de cuentas. Asimismo podrá realizar tareas de preparación de los pedidos.

Lavacopas o peón de limpieza y/o sereno: Este trabajo tendrá como labor principal dedicarse a las tareas propias de su denominación. Podrá hacer aprendizaje de mozo cuando la edad se lo permita para progresar en tareas superiores, pudiendo desempeñar funciones de vigilancia y cuidado del establecimiento.

Cajero y fichero: Es el encargado de cobrar ventas al contado o a crédito en el mostrador del establecimiento, registrando los cobros sólo en los que exista "caja registradora".

Auxiliar administrativo: Es el empleado que trabaja en la administración del establecimiento, lleva los libros contables, correspondencia y puede realizar todas las tareas de escritorio compatibles con su empleo.

Pizzero: es el encargado de la preparar, cocinar, cortar y expedir los productos de la sección.

Repostero: Es el encargado de la preparación, cocción y expedición de la factura o repostería.

Minutero y/o Sandwichero: Es el encargado de comidas cuya preparación no requiera elaboración previa al pedido formulado por el cliente, así como la confección de la sandwichería.

Planchero: Es el encargado de comidas que no requieren preparación previa al pedido formulado por el cliente, realizadas preferentemente en la "plancha".

Cocinero: Es el empleado que prepara, elabora y despacha comidas que requieren una elaboración previa al pedido del cliente.

Parrillero: llene a su cargo la preparación, cocción y expedición de los productos elaborados en la parrilla y tareas similares.

Cocktelero y/o Barman: Realiza tareas propias de su denominación y tareas similares.

Cafetero: Se desempeña en aquellos establecimientos comerciales cuyo rubro principal de ventas es el de "Cafetería", y realiza principalmente la tarea de preparar cafés, cortados, té, etc. en la máquina, debiendo acondicionar su sector, pudiendo realizar tareas inherentes al mostrador.

Turnante: Es el empleado que sustituye al personal en sus días de descanso, percibiendo el sueldo que le corresponde de acuerdo a la tarea realizada.

Heladero: es el trabajador que realiza el fraccionamiento del helado para su venta, obligándose a mantener en condiciones su sector de trabajo.

**CUARTO.- Ajuste salarial 1 de julio 2008- 31 de diciembre 2008.** Sin perjuicio de los salarios mínimos o detallados en la cláusula anterior, ningún trabajador del sector podrá percibir un incremento salarial menor al 8,10% sobre su remuneración nominal vigente al 30 de junio de 2008, resultante de la acumulación de los siguientes ítems: 2,13% en concepto de correctivo fijado en el convenio anterior, 2,69% por concepto de inflación proyectada para el semestre de julio\_diciembre de 2008, tomando en cuenta el promedio entre la meta mínima y máxima de Inflación (Centro de la Banda) del BCU publicado en la página web de la Institución antes del 30 de junio de 2008, 0,5% por concepto de incremento real de base y 2,57% por concepto de incremento según el desempeño del sector desde el ajuste anterior ( $1,0213 \times 1,0269 \times 1,005 \times 1,02565$ ).

**QUINTO: Ajustes salariales para los demás períodos.**

A partir del 1 de Enero de 2009, 1 de Julio de 2009, 1 de Enero de 2010 y 1 de julio de 2010, se acuerda un incremento en las remuneraciones, cada uno con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

Ajuste del 1 de enero de 2009:

A) 4,4% de crecimiento, compuesto por: 2% por concepto de incremento real de base y 2,4% por concepto de incremento según el desempeño del sector ( $1,02 \times 1,024$ ).

B) Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (Centro de la Banda) del BCU para el período comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 30 de junio de 2009, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes de diciembre de 2008.

Ajuste del 1 de julio de 2009:

Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (Centro de la Banda) del BCU para el período comprendido entre el 1 de julio de 2009 y el 31 de diciembre de 2009,

que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes de junio de 2009.

Ajuste del 1 de enero de 2010:

A) 4,4% de crecimiento, compuesto por: 2% por concepto de incremento real de base y 2,4% por concepto de incremento según el desempeño del sector (1,02 x 1,024).

B) Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (Centro de la Banda) del BCU para el período comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 30 de junio de 2010, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes de diciembre de 2009.

Ajuste del 1 de julio de 2010:

Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (Centro de la Banda) del BCU para el período comprendido entre el 1 de julio de 2010 y el 31 de diciembre de 2010, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes de junio de 2010.

**SEXTO: Correctivo.** En las distintas instancias de los ajustes de salarios de fechas 1 de julio de 2009 y 1 de julio de 2010 se revisarán los cálculos de inflación proyectada en cada período anual inmediato anterior, comparándolos con la variación real del Índice de Precios al Consumo de igual lapso y en el ajuste inmediatamente posterior al término del convenio (1 de enero de 2011), comparándolo con la variación real del Índice de Precios al Consumo del semestre anterior.

**SEPTIMO:** El incremento real previsto para el 1 de enero de 2010 por la aplicación del incremento real de base y el incremento según el desempeño del sector, se corregirá - en más o en menos- por la mitad del desvío entre la mediana de las expectativas privadas del crecimiento del PBI para 2010 divulgadas en la página web del BCU a diciembre de 2009 y la proyección oficial de un crecimiento del PBI del 4% para ese año.

**OCTAVO.- 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.

**NOVENO.-** Las partes convienen en dividir el importe del salario mensual de cada trabajador entre 25 para establecer el salario diario o entre 200 para determinar el salario por hora, solamente a los efectos del cálculo de licencia, salario vacacional, nocturnidad y horas extras.

**DECIMO.- Nocturnidad:** Dispónese el pago de una compensación del 20% sobre el sueldo nominal de cada categoría, por horario nocturno

para quienes trabajen desde las 24 horas a las 06 horas; dicho beneficio se otorgará por cada hora que el trabajador realice en dicho horario. Los serenos que además realicen tareas de limpieza dentro de su horario también lo percibirán.

**DECIMO PRIMERO.-** Período de lactancia: Las trabajadoras que esté lactando a su hijo/a durante el período fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar las dos medias horas previstas por decreto de fecha 1ero de junio de 1954, pudiendo optar por que dicho beneficio se goce ingresando una hora más tarde de su horario habitual o saliendo una hora antes del mismo.

**DECIMO SEGUNDO.-** Alimentación (partida de alimentación): Se otorgará a cada trabajador una comida por turno, pudiendo ser éste, almuerzo o cena, según el horario de trabajo que realice.

**DECIMO TERCERO.-** Carné de Salud: Las empresas del sector se harán cargo del costo de la renovación del Carné de Salud básico de cada trabajador siempre que éste tenga una antigüedad mínima en la misma de un año y sea el carné expedido por las autoridades municipales o públicas. El tiempo que insuma su realización se considerará tiempo trabajado, siempre que se realice dentro del horario de trabajo y será abonado como tal.

**DECIMO CUARTO.-** Ropa de Trabajo: Se dispone la entrega, dos veces en el año, de la 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. Asimismo se entregará por cada trabajador un par de calzado adecuado a la función por año.

Las partes ratifican la importancia de la utilización de la ropa de trabajo e implementos de seguridad por parte de los trabajadores cuando los mismos les sean entregados por la empresa, como aspecto de la diligencia propia del trabajador. Ratifican igualmente la importancia de dar el debido cuidado e higiene a dichos bienes, cuya propiedad es de la empresa.

**DECIMO QUINTO.-** Día del trabajador gastronómico, barista y hotelero: De acuerdo al Art. 7mo. del Decreto 259/88, se establece el 17 de agosto de cada año como el "Día del Trabajador Gastronómico". En ese sentido los trabajadores del sector tendrán jornada libre paga; en caso de que ese día fuere viernes, sábado, domingo o lunes, se trasladará al segundo miércoles del mes de agosto. Cada empresa y sus trabajadores fijarán de común acuerdo la guardia laboral que cumplirá funciones. Los trabajadores designados ese día percibirán por ese concepto paga doble.

**DECIMO SEXTO.- Propinas:** La percepción y distribución de las propinas será de responsabilidad exclusiva de los trabajadores.

**DECIMO SEPTIMO.-** Ninguna de las cláusulas establecidas en el presente convenio, podrá interpretarse en el sentido de desmejorar las condiciones y/o beneficios de que gozan los trabajadores, ya sea en su faz individual o colectiva.

**DECIMO OCTAVO: Licencias especiales.**- Las empresas darán cumplimiento a la ley Nro. 18.345 y sus modificativas.

**DECIMO NOVENO: Cláusula de Género y Equidad.**- Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley 16.045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17.514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17.817 referente Xenofobia, Racismo y toda forma de Discriminación.

Las partes de común acuerdo reafirman el Principio de Igualdad de Oportunidades, Trato y Equidad en el Trabajo, sin distinción o exclusión por motivos de sexo, raza, orientación sexual, credo u otras formas de discriminación, de conformidad con las disposiciones legales vigentes (CIT 100, 111, 156; ley 16045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur).

Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Génito Mamario; la ley 16045 que prohíbe toda discriminación que viole el Principio de igualdad de Trato y Oportunidades para ambos sexos en cualquier sector y lo establecido por la OIT según los CIT 100, 111 y 156.

Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones, por lo que las categorías se refieren indistintamente a hombres y mujeres.

Las empresas promoverán la equidad de género en toda la relación laboral. A tales efectos se comprometen a respetar el principio de no discriminación a la hora e promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.

**VIGESIMO.- Comisión Tripartita Sectorial:** En virtud del Decreto 291/2007 de fecha 13 de agosto de 2007, las partes, de común acuerdo, crean un Comisión Tripartita Sectorial para el Grupo 12 " Hoteles, Restoranes y Bares", subgrupos 04, 05, 06, 07 y 08, la que tendrá las funciones y cometidos previstos por el citado Decreto.

**VIGESIMO PRIMERO.- Licencia Sindical:** Se reglamenta la licencia sindical para el grupo en los siguientes términos:

1) **Horas mensuales de licencia sindical según ley 17940.-** El o los delegados de los sindicatos pertenecientes a las empresas comprendidas en este grupo, que tengan como mínimo seis trabajadores permanentes (no; zafrales ni eventuales), tendrán derecho a gozar de media hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (a excepción de los

cargos de confianza) por concepto de licencia sindical, con un tope máximo de sesenta horas mensuales.

Las horas de licencia sindical que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables a las de los meses siguientes.

Son beneficiarios los trabajadores agremiados, siempre que revistan como trabajadores activos de este sector.

**2) Avisos de inasistencia por actividad sindical.-** Las licencias serán comunicadas formalmente por el sindicato a la empresa con una antelación no menor a cuarenta y ocho horas a su goce. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones que así lo justifiquen. Se deberán 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 en que se desempeñe tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, éstas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas.

En los casos en que los trabajadores agremiados necesiten más tiempo que el acordado dentro del mes por concepto de licencia sindical referida en el nral. 1, el mismo deberá ser otorgado por la empresa, no generando en este caso salario ni sanción de carácter alguno.

**VIGESIMO SEGUNDO.- Procedimiento para la clasificación de establecimientos en caso de duda.-** Dada la dinámica comercial que ha tenido el sector gastronómico lo cual ha mostrado 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 tripartita en el seno del Consejo de Salario cuya finalidad será la de discernir aquellas situaciones que pueden ser planteadas para su interpretación. Esta Comisión se instalará cuando alguna de las partes la convoque.

**VIGESIMO TERCERO: 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 en el seno del presente Consejo de Salarios, una Comisión Tripartita que tendrá entre otros cometidos, tratar los siguientes temas:

1) Recoger las necesidades de formación de los trabajadores en actividad y generar 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 pueda 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 experiencia laboral en el ramo.

4) Estudiar la diferenciación y clasificación de los establecimientos del sector.

**VIGESIMO CUARTO.- Cláusula de paz:** Durante la vigencia del presente convenio 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 que tengan relación con las cuestiones que fueron acordadas en este convenio. No quedan comprendidas en esta obligación las medidas de carácter nacional decretadas por el PIT CNT.

**VIGESIMO QUINTO: Cláusula de salvaguarda:** En la hipótesis de que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribieron los actuales convenios, las partes podrán convocar el Consejo de Salarios respectivo para analizar la situación. En este caso el Poder Ejecutivo analizará a través de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y Economía y Finanzas la posibilidad de revisar y convocar al Consejo de Salarios correspondiente para ello. Lo mismo sucederá en caso de que el índice de precios al consumo, anualizado a los doce meses anteriores superara el 15% (quince por ciento) y/o el producto bruto interno fuera inferior al 3% (tres por ciento), citándose de inmediato al Consejo de Salarios a efectos de reconsiderar lo dispuesto en el presente acuerdo. Las partes acuerdan que, antes de tomar medidas de carácter general en las instituciones del sector, se reunirá el Consejo de Salarios en los términos previstos.

Leída que fue la presente, las partes firman en señal de conformidad en tres ejemplares de un mismo tenor, en el lugar y fecha arriba indicados.