

CONVENIO. En la ciudad de Montevideo, el 18 de marzo de 2013, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representado por el Dr. Nelson Loustaunau y las Dras. Virginia Falero y Virginia Sequeira, COMPARECEN: Por una parte: el sector empresarial representado por el Cr. Fernando Mier, Dr. Raúl Damonte y los Sres. Jose Luis González, Daniel Fernández y Julio Pérez en calidad de presidente de la Asociación de Permisarios de Carros; Por otra parte: los representantes de los trabajadores, Sres. Jorge González, Adalberto Araujo, Rodolfo Ferreira y Sra. Fernanda Aguirre, en representación del SUGHU y **CONVIENEN** la celebración del siguiente convenio colectivo que regulará las relaciones laborales del Grupo Nro. 12 " Hoteles, Restoranes y Bares", Subgrupo Nro. 06 "Otras formas de servicios de alimentación y venta de bebidas (Carros)", de acuerdo con los siguientes términos:

PRIMERO: Vigencia y oportunidad de los ajustes salariales: El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de enero de 2013 y 31 de diciembre de 2015, disponiéndose que se efectuarán ajustes el 1º de enero de 2013, 1º de julio de 2013, 1º de enero de 2014, 1º de julio de 2014, 1 de enero de 2015 y 1 de julio de 2015.

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. Quedan exceptuados del ámbito de aplicación de este convenio el personal de dirección y los cargos de confianza que no se encuentren entre las categorías que están descriptas en la cláusula tercera de este convenio.

TERCERO: Salarios Mínimos.- En virtud de lo establecido en el acta de correctivo de fecha 5 de febrero del 2013 y en su cláusula sexta del Convenio Colectivo anterior, el porcentaje por concepto de correctivo al 31 de diciembre de 2012 es de 2,30 % y este regirá a partir del 1º de enero de 2013 y se aplicará sobre los salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2012. Por consiguiente a los salarios mínimos por categoría del presente Sub grupo ya se le aplicó el correctivo desde el 1 enero de 2013. A dicha fórmula, las partes acuerdan agregar 2,5 % por concepto de inflación esperada y 1,5 % por concepto de crecimiento, por lo que los salarios mínimos por categoría, que tendrán vigencia desde el 1º de enero de 2013 hasta el 30 de junio del mismo año, serán incrementados en un 4,04 % y serán los siguientes:

CATEGORIAS

SALARIO

Planchero de carro

\$ 9539

Cajero de Carro

definición de categorías:

Definición

de

Planchero de carro: Es el trabajador que cocina hamburguesas, chorizos, panchos, etc, atiende y sirve al público.

Cajero de carro: Es el trabajador que cobra y despacha productos envasados (bebidas, helados).

CUARTO: Ajuste salarial 1 de enero de 2013 - 30 de junio 2013. Sin perjuicio de los salarios mínimos detallados en la cláusula anterior, ningún trabajador del sector podrá percibir un incremento salarial menor al 4,04% sobre su remuneración nominal vigente luego de la aplicación del correctivo previsto en el Convenio anterior, resultante de la acumulación de los siguientes items: 2,5 % por concepto de inflación proyectada para el semestre de julio_diciembre de 2012, 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

31/12/2012, 1,5 % por concepto de incremento.

QUINTO: Ajustes salariales para los demás períodos.

A partir del 1 de julio de 2013, 1 de enero de 2014, 1 de julio de 2014, 1 Enero de 2015 y 1 de julio de 2015, se acuerda un incremento en las remuneraciones, cada uno con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

Ajuste del 1 de julio de 2013:

- a)- 2 % de crecimiento
- 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 en el ajuste, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes del ajuste.

Ajuste del 1 de enero de 2014:

a)- 1,5 por concepto de crecimiento.

- 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 el ajuste que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes del mismo.

Ajuste del 1 de julio de 2014:

- a) 2 % de crecimiento.
- b) Por concepto de inflación esperada, el promedio entre la meta mínima y máxima

Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'Folery', 'RF', and others.

de inflación (Centro de la Banda) del BCU para el período comprendido en el ajuste que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes del mismo.
Ajuste del 1 de enero de 2015:

a)- 1,5 % de crecimiento.

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 en el ajuste que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes del mismo.

Ajuste del 1 de julio de 2015:

a)- 2 % de crecimiento.

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 en el ajuste que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes del mismo.

SEXTO: Correctivo. Con fecha 1º de enero de 2014, 1º de enero de 2015 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 2016) , comparándolo con la variación real del Índice de Precios al Consumo del semestre anterior.

Con fecha 1º de enero de 2016 se efectuará la corrección salarial de acuerdo a las eventuales diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 1/1/2015 al 31/12/2015 y la efectivamente registrada en el mismo

SÉPTIMO : 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.

OCTAVO: Prima por Antigüedad. Establécese una prima por antigüedad del 1 % anual sobre el sueldo nominal mínimo mensual de cada categoría fijada en planilla para cada trabajador, con una antigüedad en la misma empresa mínima de tres años, con un límite de quince años, con vigencia desde el 1º de abril de 2013.

NOVENO: Se consideran parte integrante de este Convenio todos los beneficios establecidos para el subgrupo en los Convenios anteriores salvo en lo que aquí sea modificado. 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.

DÉCIMO: Contratos a tiempo parcial.- Las partes podrán celebrar contratos a tiempo parcial, en los cuales la remuneración se calculará proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado. En estos contratos a tiempo parcial se respetará el carácter mensual de los trabajadores y se prorrateará para el cálculo del salario diario dividiendo entre 25 o entre 200 asegurando a todo el trabajador la cuota mutual correspondiente al mes en curso del contrato. Se conformará una Comisión tripartita que estudie los términos y condiciones a las que se ajustarán las contrataciones a tiempo parcial, cuyos acuerdos se considerarán parte integrante de este Convenio.

DECIMO PRIMERO: Alimentación (partida de alimentación).- Se otorgará a cada trabajador, tenga éste jornada continua o discontinua, una comida por turno, pudiendo ser éste, almuerzo o cena, según el horario de trabajo que realice. Se conviene que este beneficio corresponderá a aquellos trabajadores que realicen cuatro o más horas de trabajo en el establecimiento. Se considera "turno" la jornada habitual de labor de cada trabajador.

DECIMO SEGUNDO.- 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 este tenga una antigüedad mínima de un año y el monto será equivalente al del carné expedido por las autoridades municipales o públicas. Asimismo, se harán cargo del costo del cursos y carné de Manipulación de Alimentos. En este último caso si el trabajador se retira antes del año de haber realizado dicho curso y obtener el carné referido, la empresa podrá descontar de su liquidación por egreso, el costo de los mismos. 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 TERCERO: Nocturnidad.- Dispónese el pago de una compensación por nocturnidad, para quienes trabajen entre las 24 horas y las 06 horas, de un 20% sobre sueldo nominal mensual. Dicho beneficio se otorgará por cada hora que el trabajador realice en dicho horario.

DECIMO TERCERO: 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. Asimismo, se entregará una vez por año el calzado adecuado a la tarea que desempeña el trabajador. A todo trabajador nuevo se le entregará también la ropa adecuada.

A los trabajadores contratados por temporada se les brindará la ropa de trabajo necesaria para el desempeño de su tarea, durante la duración de su contrato. Respecto de los uniformes, el primero se entregará antes del 30 de abril y el

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten initials at the bottom]

segundo antes del 30 de octubre de cada año. Se exhorta a que la indumentaria no afecte la imagen del trabajador. El calzado será entregado en alguna de las fechas antes indicadas.

DECIMO CUARTO: Lactancia: Aquellas trabajadoras del sector que tengan una jornada de labor diaria de 8 horas, inmediatamente a posteriori de la licencia por maternidad certificada por DAFA, tendrán derecho a reducir hasta el 50 % de su jornada habitual de trabajo, por un período máximo de 6 meses. La remuneración será abatida en la misma proporción que la reducción de jornada, sin perjuicio del beneficio que consagra la ley 12030 del 27/01/1954, en su aplicación por el artículo 3ro del decreto del 1/6/1954. A vía de ejemplo, si la jornada habitual es de 8 horas diarias y la trabajadora opta por reducir a 4 horas la misma, se le remunerará como 5 horas de trabajo efectivo. El usufructo de este beneficio es a opción de la trabajadora, quien deberá acreditar la efectiva lactancia por el organismo público competente.

DÉCIMO QUINTO: Capacitación de trabajadores con cargas familiares: Toda empresa procurará arbitrar instancias de capacitación dentro del horario laboral, en cuyo caso tendrán preferencia para optar por dicho horario, en primer lugar, aquellos trabajadores con cargas familiares debidamente justificadas (menores a cargo, minusválidos, etc).

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

DECIMO SEPTIMO: Tabaquismo: Aquellos trabajadores que en su descanso intermedio salgan a fumar fuera del establecimiento comercial, deberán tomar las precauciones necesarias para no reingresar a sus tareas con olor a cigarrillo a efectos de no afectar la calidad del servicio o de los productos que se manipulen.

DÉCIMO OCTAVO: Teléfonos móviles: Durante la jornada laboral el trabajador no podrá utilizar el teléfono celular, debiéndose acudir por cualquier urgencia (no necesariamente médica) que existiere al uso del teléfono del establecimiento comercial. El Encargado del establecimiento ante cualquier llamada de urgencia para el trabajador se compromete a su comunicación inmediata.

DÉCIMO NOVENO: Cómputo del Salario Vacacional para el cálculo del Aguinaldo.- Los importes que las empresas abonen a los trabajadores en concepto de salario vacacional legal deberán ser tomados en cuenta para el cálculo del aguinaldo, dejándose de aplicar por tanto, el Decreto 49/2000.

VIGÉSIMO: Cómputo de Propinas en Licencia e Indemnización por Despido.- En cumplimiento de lo establecido por las Leyes 12.590 y 10.489 se establece que a

6

los efectos del cálculo de la Licencia y de la Indemnización por Despido se deberá tomar en cuenta el ficto establecido para las propinas por el Poder Ejecutivo para las contribuciones de seguridad social

Propinas
VIGÉSIMO PRIMERO: Cláusula de Género y Equidad.- Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género : Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 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 Socio-laboral del Mercosur).

Halera
Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la ley 17242 sobre Prevención de Cáncer Genito 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.

Halera
y
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.

Halera
y
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 .

VIGÉSIMO SEGUNDO: Propinas.- La percepción y distribución de las propinas será de responsabilidad exclusiva de los trabajadores.

Halera
VIGÉSIMO TERCERO: Cálculo del salario diario.- 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 salario diario o entre 200 para determinar el salario por hora, solamente a los efectos del cálculo de licencia, salario vacacional, horas extras y nocturnidad.

VIGÉSIMO CUARTO: Licencia Sindical. Se reglamenta la licencia sindical para el grupo en los siguientes términos:

Halera
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 una hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (a excepción de los cargos de confianza) por concepto de licencia sindical,

MS

con un tope máximo de ochenta 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.

[Handwritten signature]

2) Avisos de inasistencia por actividad sindical.- Las licencias sindicales 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, estas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas.

[Handwritten signature]

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.-

[Handwritten signature]

VIGESIMO QUINTO: 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.

[Handwritten signature]

VIGESIMO SEXTO: 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:

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- 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 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 experiencia laboral en el ramo.
- 4) Estudiar la diferenciación y clasificación de los establecimientos del sector.

VIGESIMO SÉPTIMO :Comisión Tripartita Sectorial.- En virtud del Decreto 291/2007 de fecha 13 de agosto de 2007 , las partes, de común acuerdo, crean una 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 OCTAVO: las partes declaran que sigue vigente la cláusula Décimo Séptima del Convenio del año 2010 referida a la Administración del acuerdo.

VIGÉSIMO NOVENO :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 o SUGHU.

TRIGÉSIMO: 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. Lo mismo sucederá en caso de que el índice de precios al consumo de los doce meses anteriores superara el 15% (quince por ciento) o cuando la variación acumulada de 12 meses del IPC supere el 15% y/o cuando la variación acumulada 12 meses del PBI no tenga crecimiento, citándose de inmediato al Consejo de Salarios a efectos de reconsiderar lo dispuesto en el presente acuerdo en relación a las cláusulas de ajuste salarial.

TRIGÉSIMO PRIMERO: Cláusula de Administración del Acuerdo.- Las partes acuerdan formar una comisión especial tripartita para controlar el cumplimiento del presente convenio y las posibles controversias surgidas en la interpretación del

[Handwritten signatures and marks on the left margin]

[Handwritten marks]

[Handwritten signature and mark]

mismo a efectos de evitar un conflicto colectivo de trabajo en empresas o en la rama. Si en este primer nivel las partes no llegaran a acuerdo convocarán al consejo madre, otorgándole a este función específica de conciliador. De no prosperar lo antes dicho las partes quedarán en libertad de acción. Asimismo, tendrá como cometido el estudio de los siguientes temas: tercerización (delivery), salud ocupacional, descanso y horario y combate al informalismo. Las horas utilizadas por los delegados de los trabajadores en esta comisión y las destinadas a la negociación en el Consejo de Salarios serán abonadas como si se hubieran trabajado, siempre que coincidan con la jornada normal de trabajo de dichos delegados y no se imputarán a las horas sindicales. 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.

A collection of approximately 12 handwritten signatures in black ink, arranged in a loose grid. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Some signatures appear to be names, such as 'Haleon' and 'Lelson', while others are more abstract scribbles.

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 18 de abril de 2013

Pase a División Documentación y Registro.

p/A Lallo Gatiénos
LUIS CÉSAR ROMERO
Director Nacional de Trabajo

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIVISION DOCUMENTACION Y REGISTRO
REGISTRO DE LAUDOS**

Reg. Con el N° 442.2013
Grupo 12

Montevideo, 23 ABR 2013
Folio, 01 al 10
Sub-Grupo 06

**LAUDO INSCRIPTO
Entra en vigencia una
vez publicado**

[Signature]
.....
Por Div. Doc. y Registro

Esc. Ma. del **CARMEN LARIA**
Directora (I) Div. Doc. y Registro