

CONVENIO COLECTIVO: En la ciudad de Montevideo, el día 13 de noviembre de 2012, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representado en este acto por el Dr. Nelson Loustaunau, el Lic. Fausto Lancellotti y la Dra. Virginia Falero, COMPARECEN: Por una parte: los delegados empresariales, Sres. Daniel Fernandez, José Luis González, Dr. Raúl Damonte y Cdor. Fernando Mier; Por otra parte: los delegados de los trabajadores, Sres. Fernanda Aguirre, Jorge González, Oscar Andino, Adalberto Araujo y el Dr. Rodolfo Ferreira y CONVIENEN la celebración del siguiente convenio colectivo que regulará las condiciones laborales de la actividad del Grupo 12 "Hoteles, Restoranes y Bares", Subgrupo 04 "Restoranes, Parrilladas y Cantinas", 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 2012 y el 30 de junio de 2015, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales con fechas 1° julio de 2012, 1° de enero de 2013, 1° de julio de 2013, 1° de enero de 2014, 1° de julio de 2014 y 1° de enero de 2015.

SEGUNDO: Ámbito 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 cargos de confianza o jerárquicos superiores al de Jefe de Sección que no se encuentren en las categorías descritas en la clausula Tercera de este Convenio, así como trabajadores que perciban un salario nominal mensual superior a seis (6) veces el salario máximo fijado en este Convenio.

Con la finalidad de diferenciar los restoranes de los establecimientos que funcionan como bares, las partes convienen en clasificar como restorán a aquel establecimiento que en su operativa conjuga en forma mayoritaria los aspectos que se detallan a continuación: a) tiene un horario cortado y/o continuo de atención al público, b) utiliza mantelería de tela y/o individuales de cualquier material, los cuales son cambiados o higienizados después de cada servicio, c) elabora platos cuya complejidad demanda tener un lugar de elaboración integrado con elementos de cocción, horneado, capacidad de frío y utensilios de trabajo mayores que para la elaboración de minutas, d) presenta una carta menú, compuesta por un número significativo de cuarenta platos que comprenden entradas o entremeses y/o carnes rojas y/o carnes blancas y/o pescados y/o pastas y/o postres, pudiendo ser auto servidos o servicio de buffet y/o salad bar, e) posee una carta de vinos la que está integrada como mínimo por las variedades tinto y blanco así como por varias marcas.

CONCUERDA: fielmente con el original que luce
archivado en este Servicio. Se expide el presente
en Montevideo a los 16 días del mes de noviembre de 2012

Falero

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

En aquellos casos en los cuales los parámetros anteriormente citados no sean suficientes, las partes convienen en que el establecimiento se clasifique como restorán o como bar atendiendo al giro principal de sus ventas: minutas o platos elaborados.

TERCERO: Ajuste salarial al 1 de Julio de 2012 (salarios minimos).- A partir del 1 de Julio de 2012, los trabajadores del sector abarcados por este convenio, verán incrementados sus salarios nominales vigentes al 30 de Junio de 2012, en un 5,69% resultante de la acumulación de los siguientes factores: 1,59% por concepto de correctivo del convenio anterior, 2,50% por concepto de inflación proyectada para el semestre junio a diciembre 2012, promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda BCU) y 1,50 % en concepto de crecimiento

CATEGORIAS	SALARIO
Ayudante de Gambusero	\$ 9027
Peón General de Cocina	\$ 9488
Mozo de Barra o Mostrador	\$ 9488
Gambusero	\$10112
Sereno Limpiador	\$ 9488
Comis de Mozo	\$ 9027
Auxiliar Administrativo	\$ 9488
Adicionista Y/o Cajero	\$ 11158
Barman	\$ 11158
Mozo de Salon	\$ 10112
Ayudante de Cocina	\$ 10112
Maitre de Hotel	\$ 11419
de Partida (Cocinero, Parrillero, Repostero)	\$ 11419
Jefe de Cocina	\$ 13022

CUARTO: Sobrelaudos.-Para el caso de aquellos trabajadores que al 30 de junio de 2012 perciban remuneraciones nominales por encima del 35 % de los salarios mínimos nominales mensuales aquí fijados, los mismos tendrán un incremento total del 5,17 %, (Correctivo por inflación al 30.06.12, 1,59% , 2,5 % por inflación proyectada y 1 % de crecimiento) con vigencia entre el 1º de julio de 2012 y 31 de diciembre de 2012.

archivado en este Servicio. Se expide el presente en Montevideo a los 10 días del mes de Noviembre de 2012

Felipe

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

QUINTO: Ajustes salariales para los demás períodos.- A partir del 1º de julio de 2013, 1º de enero de 2014, 1º de julio de 2014 y 1º de enero de 2015 se acuerda un incremento en las remuneraciones, cada uno con vigencia semestral componiéndose de la acumulación de los siguientes factores: a)- para cada período semestral antes dicho, el promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes del ajuste; b)- 1,5 por crecimiento.

SEXTO: Para el caso de los trabajadores que perciben remuneraciones nominales por encima del 35 % de los salarios mínimos nominales mensuales aquí fijados, los mismos percibirán ajustes semestrales compuestos por : a).para cada período semestral antes dicho, el promedio entre la meta mínima y la máxima de inflación (centro de la banda) del Banco Central del Uruguay (BCU) que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes del ajuste;b)- 1 % por crecimiento.

SÉPTIMO: Correctivo. En los ajustes de salarios de fecha 1º de julio de 2013 y 1º julio de 2014, 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. En todos los casos, la variación en más o en menos se ajustará en el valor de los salarios que rijan para el año o semestre inmediatamente posterior.

Correctivo final: En el ajuste inmediato posterior al término del convenio (1 de julio de 2015), se revisarán los cálculos de inflación proyectada del año inmediato anterior, comparándolo con la variación real del índice del IPC de igual lapso. La variación en más o en menos se ajustará al aumento de los salarios que rijan para el año o semestre inmediatamente posterior.

OCTAVO: Territorialidad.- Para los salarios mínimos por categoría referidos por la cláusula tercera se aplican los siguientes porcentajes:

a) Zona 1: Comprende a los establecimientos ubicados en Montevideo , la zona del Departamento de Canelones delimitada por Camino Carrasco incluyendo el Aeropuerto Internacional de Carrasco , Ruta Interbalnearia hasta la Avda. Calcagno y de ésta hasta el Río de la Plata, la zona costera del Departamento de Maldonado incluyendo la ciudad de Maldonado y la zona del Departamento de Rocha al sur de la Ruta Nacional Nro. 9. Estos establecimientos deberán aplicar los salarios mínimos por categorías expresados en el numeral tercero del presente acuerdo.

CONCUERDA. Faltante con el original que irá archivado en este Servicio. Se expide el presente en Montevideo a los 16 días del mes de noviembre de 2012. *[Firma]*

[Firma]
[Firma]
[Firma]
[Firma]
[Firma]
[Firma]
[Firma]

[Firma] *[Firma]* *[Firma]* *[Firma]*

b) Zona 2: Comprende los establecimientos de los Departamentos de Colonia, Salto, Paysandú y Rivera quienes deberán aplicar el 90 % de los salarios establecidos en la cláusula 3era de este convenio.

c) Zona 3: Comprende los establecimientos de los dptos. no incluidos en las zonas 1 y 2, los que deberán aplicar el 85% de los salarios establecidos en la cláusula Tercera.

Se conviene que dichos porcentajes se incrementarán de la siguiente forma:

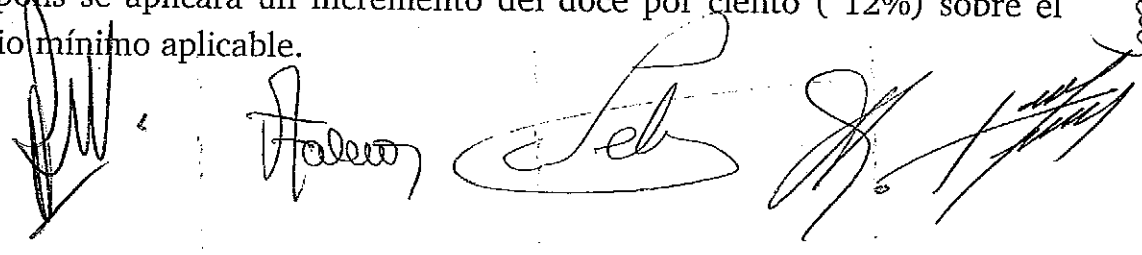
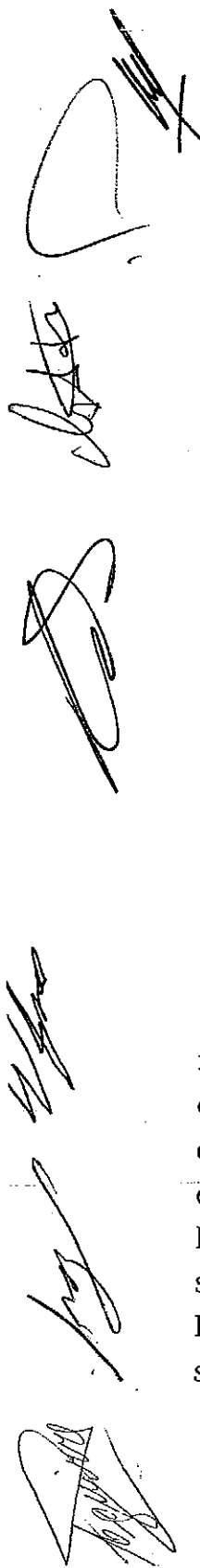
1) zona 2: a partir del 1 de julio de 2013, la misma pasará a aplicar el 92 % de los salarios establecidos en la cláusula tercera de este convenio. A partir del 1 de julio de 2014, el porcentaje de aplicación de los salarios mínimos será del 94% y a partir del 1 de Julio de 2015, el porcentaje de aplicación de los salarios mínimos de este convenio será del 100%.

2) zona 3: a partir del 1 de julio de 2013, el porcentaje de aplicación de los salarios mínimos de la cláusula 3era de este convenio, se incrementará y pasará a ser del 88 % a partir del 1 de julio de 2014 será del 96 % y a partir del 1 de julio de 2015 será del 100 %.

NOVENO: Temporada Turística.- Se conviene que para el período comprendido entre el 1º de enero y el 28 de febrero de 2013, los salarios mínimos por categoría establecidos en el numeral 3ro. de este convenio se verán incrementados de la siguiente forma: a) para la zona costera de Maldonado comprendida entre Portezuelo y José Ignacio, ambas inclusive, incluyendo la ciudad de Maldonado se aplicará un incremento del cuarenta por ciento (40%) sobre el salario mínimo aplicable. b) para la zona costera de Rocha y para Piriápolis se aplicará un incremento del quince por ciento (15%) sobre el salario mínimo aplicable.

Se conviene que para enero de 2014 se aplicarán los porcentajes antes referidos y para febrero de 2014, los salarios mínimos por categoría establecidos en el numeral 3ro. de este convenio se verán incrementados de la siguiente forma: a)- para la zona costera de Maldonado comprendida entre Portezuelo y José Ignacio, ambas inclusive, incluyendo la ciudad de Maldonado se aplicará un incremento del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el salario mínimo aplicable. b) para la zona costera de Rocha y para Piriápolis se aplicará un incremento del doce por ciento (12%) sobre el salario mínimo aplicable.

4
FOTOCOPIADA - No tiene con el original que luce
archivado en este Servicio. Se expide el presente
en Montevideo a los 16 días del mes de Noviembre de 2012 #100000



Se conviene que para enero de 2015 se aplicarán los porcentajes antes referidos y para febrero de 2015, los salarios mínimos por categoría establecidos en el numeral 3ero de este convenio se verán incrementados de la siguiente forma: a) para la zona costera de Maldonado comprendida entre Portezuelo y José Ignacio, ambas inclusive, incluyendo la ciudad de Maldonado se aplicará un incremento del treinta por ciento (30%) sobre el salario mínimo aplicable. b) para la zona costera de Rocha y para Piriápolis se aplicará un incremento del diez por ciento (10%) sobre el salario mínimo aplicable.

DECIMO: 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.

DECIMO PRIMERO: 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 SEGUNDO: Movilidad funcional. Las empresas podrán asignar en forma excepcional a los trabajadores que se encuentran en determinada categoría cuando el trabajo así lo requiera, y/o no tenga tareas a tiempo completo en la suya propia, tareas inherentes a cualquier otra categoría del mismo nivel salarial o inferior, manteniendo su salario, así como también disponer su movilidad dentro de su misma área o sección. También se podrá asignar tareas de categoría superior, en cuyo caso el trabajador deberá percibir, mientras desempeñe dicha tarea, el salario correspondiente a la categoría superior, no generando derecho permanente a dicho salario ni a la categoría.

DECIMO TERCERO: Alimentación (partida de alimentación).- Se otorgará

CONFERENCIA celebrada con el original que lucé
archivado en esta Servidura. Se anexa el presente
en Montevideo a los 16 días del mes de Noviembre de 2012

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 CUARTO: Propinas.- La percepción y distribución de las propinas será de responsabilidad exclusiva de los trabajadores, siendo indistinta la forma de percepción, incluida la que se perciba a través de la tarjeta de crédito.

A efectos de la aplicación de lo previsto por el artículo 11 de la Ley 12.590, se fija el ficto de propina del Banco de Previsión Social para fijar el monto de la propina para el cálculo del jornal de Licencia, Salario Vacacional e Indemnización por Despido

DECIMO QUINTO: 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 SEXTO: 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. Encargado del establecimiento ante cualquier llamada de urgencia para el trabajador se compromete a su comunicación inmediata.

DECIMO SEPTIMO: Ley 18.856.-

1) Se establece, que por ser más beneficioso para los trabajadores, las disposiciones de la Ley 18.856 no impiden que se adopten los siguientes regímenes de descanso semanal:

- 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.
- La distribución de las horas del sexto día de trabajo en los restantes días de la semana a los efectos de ampliar el descanso semanal a 2 días, sin que esa redistribución genere horas extras.

COMPROBADA. referente con el original que fue
autorizado en este Servicio. Se expide el presente
en Montevideo a los 10 días del mes de Noviembre de 2017

(Handwritten signatures and initials on the left margin)

(Handwritten signatures and initials at the bottom of the page)

2) Asimismo se dispone, que en las empresas donde exista régimen de jornada discontinua y en tanto la Ley 18.856 en su artículo 2° establece un mínimo de 16 horas de descanso por cada período de 24 horas, el descanso intermedio en estos casos se computa como parte o dentro de las 16 horas de descanso establecidas legalmente.

A los efectos de generar certeza en la aplicación de lo acordado, el Consejo elevará este Convenio en forma inmediata a la Inspección General del Trabajo y Seguridad Social a efectos de que sea informada al respecto.

La aplicación de lo previsto en esta cláusula estará sujeta a que el MTSS y/o decisiones judiciales consideren o interpreten que todos o algunos de los regímenes acordados por las partes en la presente, no respetan o no son compatibles con las previsiones de la ley 18856. En tales casos las empresas podrán volver automáticamente a cualquier otro régimen legal de horarios o descansos.

DÉCIMO OCTAVO: Cómputo del Salario Vacacional para el cálculo del Aguinaldo. - Se dispone que los importes que las empresas abonen a los trabajadores en concepto de salario vacacional legal a partir del 1° de diciembre de 2012 deberán ser tomados en cuenta para el cálculo del aguinaldo, dejándose de aplicar por tanto, el Decreto 49/2000, desde esa fecha.

DÉCIMO NOVENO: 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 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. Asimismo, se harán cargo del costo de los 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.

VIGESIMO : Asambleas en el lugar de Trabajo: Se conviene que se permitirá por parte de las empresas, la realización de las Asambleas de los Trabajadores del Sindicato de Base dentro del establecimiento, solamente para el caso de que el establecimiento posea más de 50 trabajadores permanentes (no zafrales ni eventuales ni cargos de confianza), otorgándoles un lugar para la misma, siempre que se avise a la Empresa con no menos de 48 horas antes de la realización de estas, teniendo un

CONVENIO. Firmado con el original que luce
aprobado en este Servicio. Se expide el presente
en Montevideo a los 16 días del mes de Noviembre del año 2012

[Handwritten signatures and marks on the left margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]

tope de 2 asambleas mensuales y siempre que no se afecte el funcionamiento normal del establecimiento.

VIGÉSIMO PRIMERO: Cláusula de Género y Equidad.- Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguiente leyes de Género: Ley 16045 de no Discriminación por Sexo; Ley 17514 sobre Violencia Doméstica y Ley 17817 referente a 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).

Queda expresamente establecido que el sexo no es causa de ninguna diferencia en las remuneraciones y beneficios, 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 de promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.

VIGÉSIMO 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 un Comisión Técnica de carácter tripartita en el seno del Consejo de Salarios, cuya finalidad será la de discernir aquellas situaciones que puedan ser planteadas para su interpretación. Esta Comisión se instalará cuando alguna de las partes la convoque.

VIGÉSIMO TERCERO: Cláusula de paz, prevención y autocomposición de conflictos.-

1) Durante la vigencia del presente Convenio, ni el SUGHU ni los sindicatos de empresa pertenecientes al SUGHU, realizarán petitorios de mejoras salariales, ni promoverán acciones gremiales de clase alguna, que tengan relación directa o indirecta con todos los aspectos acordados en el presente convenio o que hayan sido objeto de esta negociación. No quedan comprendidas en esta obligación las medidas de carácter general

CONVENIO - Tratamiento con el original que luce
archivado en este Servicio. Se expide el presente
en Montevideo a los 16 días del mes de Julio, 2012

(Handwritten signatures and initials on the left margin)

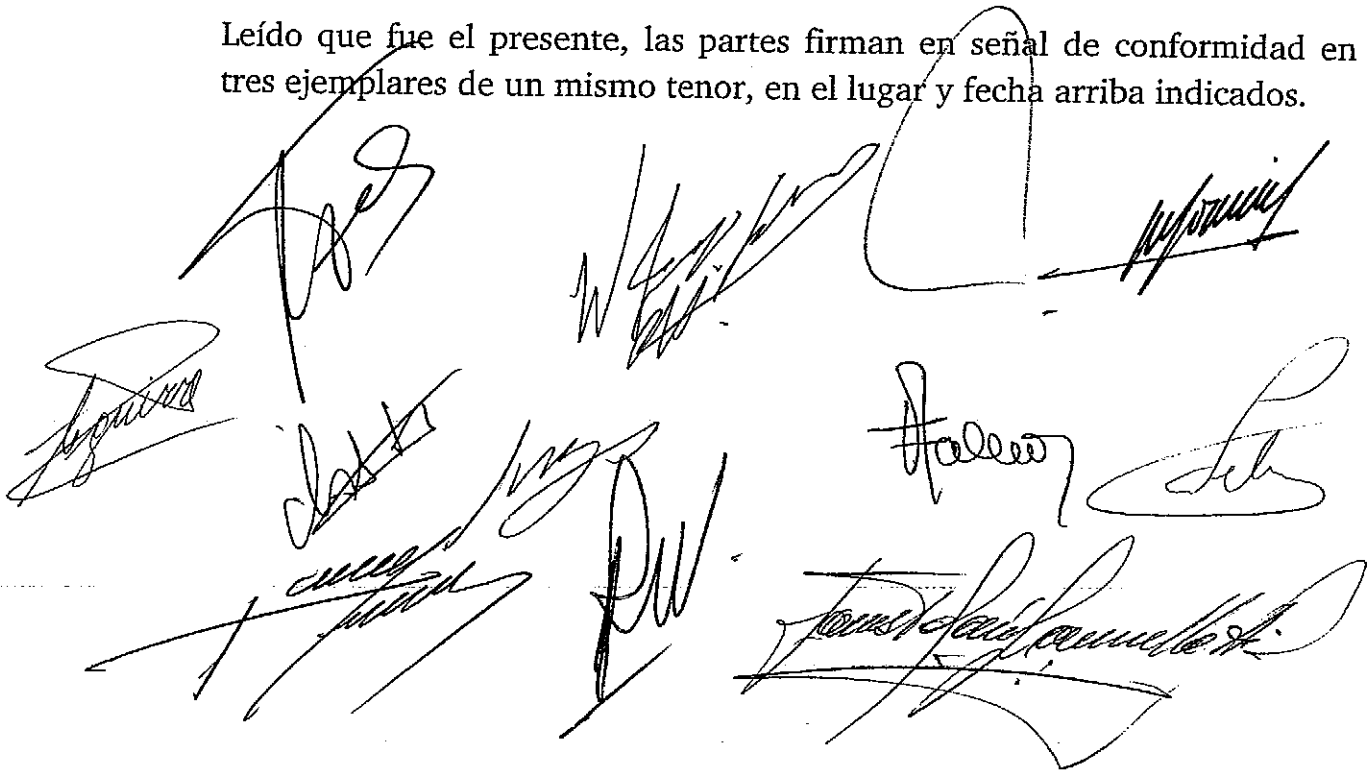
(Handwritten signatures and initials at the bottom of the page)

decretadas por el PIT CNT o el SUGHU.

2) Cualquier situación conflictiva o que pudiera originar una situación conflictiva, será comunicada previamente a la otra parte y se tratará la misma en una Comisión Bipartita. En caso de no llegarse a un acuerdo, tal situación será sometida a la consideración del ámbito tripartito del sub grupo respectivo en la DINATRA y luego, de mantenerse el diferendo, será convocado el Consejo de Salarios a efectos de que éste asuma sus competencias. De no lograrse tampoco un acuerdo en ese ámbito, se elevará el diferendo a la competencia natural del MTSS a través de la DINATRA de acuerdo a lo que dispone la Ley 18.566.

VIGÉSIMO CUARTO: 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.

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



DA FIDELMENTE con el original que luce
en este servicio, al expido el presente
antevideo a los 16 días del mes de noviembre de 2012.
Faleo

DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO

Montevideo, 16 de noviembre de 2012

Pase a División Documentación y Registro.

Luis César Romero
LUIS CÉSAR ROMERO
Director Nacional de Trabajo

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

20 NOV 2012

Montevideo,

Reg. Con el N° 367/2012

Folio, 01 al 10

Grupo 12

Sub-Grupo 04

**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