



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*

Aviso N° 14110/011 publicado en Diario Oficial el 26/05/2011

**IMPO**

**MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Sr. Eduardo Brenta

**DIRECTOR NACIONAL DE TRABAJO**  
Sr. Luis Romero

**CONVENIO COLECTIVO.-** En la ciudad de Montevideo, el 25 de febrero de 2011, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representado en este acto por el Dr. Nelson Loustanaun, Lic. Fausto Lancellotti y Dra. Virginia Falero, comparecen POR UNA PARTE: los representantes del sector empresarial, Sres. Daniel Fernández, José Luis González y el Cr. Fernando Mier y POR OTRA PARTE: los representantes de los trabajadores del mismo sector, Sres. Fernanda Aguirre, Jorge González, Gerardo Muñoz y Rodolfo Ferreira 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 enero de 2011 y 31 de diciembre de 2012, disponiéndose que se efectuarán ajustes el 1º de enero de 2011, 1º de julio de 2011, 1º de enero de 2012 y 1º de julio de 2012.-

**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. 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 enero de 2011 hasta el 30 de junio del mismo año:

**CATEGORÍAS, SALARIO;**

Aprendiz, \$ 6000;  
Peón de limpieza, \$ 6533;  
Lava copas, \$ 6533;  
Mozo Exterior, \$ 6533;  
Serenio Limpiador, \$ 6533;  
Mozo de Mesa, \$ 7148;  
Mozo mostrador int., \$ 7148;  
Cafetero, \$ 7148;  
Mozo mixto, \$ 7148;  
Aux. Administrativo, \$ 7148;  
Cajero, \$ 7861;  
Minutero, \$ 7861;  
Sandwichero, \$ 7861;  
Planchero, \$ 7861;  
Pizzero, \$ 9346;  
Cocinero, \$ 9346;  
Parrillero, \$ 9346;  
Repostero, \$ 9346;  
Heladero, \$ 9346;

Cocktelero, \$ 9346;

Barman, \$ 9346.

Para este período y sin perjuicio de los salarios mínimos referidos, ningún trabajador podrá percibir menos del 12% de incremento sobre sus salarios nominales vigentes al 31 de diciembre de 2010.-

**Aprendiz:** En virtud de la preocupación compartida por las partes de generar puestos de trabajo para los integrantes más jóvenes de la sociedad, se acuerda crear una nueva categoría que corresponderá a aquella persona que posea entre 18 y 24 años de edad, sin ninguna experiencia laboral en el rubro y que sea tomada por la empresa para que se desempeñe dentro del local realizando tareas diversas, con plazo máximo de 6 meses y de un empleado con esta calidad por turno. Pasados los 6 meses referidos, la empresa colocará al aprendiz, si este ha demostrado las aptitudes suficientes, dentro de la categoría que corresponda a la labor en que mejor se desempeñe. Este contrato no admite renovación y al egreso dará derecho al despido en el caso de corresponder el mismo. El salario para esta categoría, para el período 1° de enero al 30 de junio de 2011 será de \$ 6000. Esta categoría se registrará siempre por el Salario Mínimo Nacional.

Las empresas que utilicen aprendices no podrán tener personal en el Seguro de Desempleo, ni suplir vacantes por despido, excepto notoria mala conducta.

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

A partir del 1° de julio de 2011, 1° de enero de 2012 y 1° de julio de 2012 se acuerda un incremento en las remuneraciones, cada uno con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

**PARA AQUELLOS TRABAJADORES QUE PERCIBEN EL LAUDO:**

Ajuste del 1° de Julio de 2011: 10% de incremento.

Ajuste del 1° de enero de 2012: 10% de incremento.

Ajuste del 1° de julio de 2012: 10% de incremento.

**PARA AQUELLOS TRABAJADORES QUE PERCIBEN SALARIOS QUE ESTÁN UN 15% POR ENCIMA DE LOS MÍNIMOS:**

Ajuste del 1° de Julio de 2011:

A) 2% de incremento.

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 2011 y el 30 de junio de 2011, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes del ajuste.

Ajuste del 1° de enero de 2012:

A)- 2,5% de incremento.

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 julio de 2011 y el 31 de diciembre de 2011, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes del ajuste.

Ajuste del 1° de julio de 2012:

A)- 2% de incremento.

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 2012 y el 30 de junio de 2012, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes del ajuste.

**QUINTO:** Correctivo. En el ajuste de salarios de fechas 1 de enero de 2012 se revisarán los cálculos de inflación proyectada en el período anual inmediato anterior, comparándolos con la variación real del Índice de Precios al Consumo de igual lapso y las diferencias en más o en menos se corregirán en esta oportunidad. Para el caso de los salarios

mínimos se tomará en cuenta para realizar este cálculo y 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 2011 y el 31 de diciembre de 2011, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes del ajuste.

**SEXTO:** Correctivo al 1° de enero de 2013: Se efectuará la corrección salarial de acuerdo a las eventuales diferencias en más o en menos entre la inflación proyectada para el período 1/1/2012 y 31/12/2012 y la efectivamente registrada en el mismo.

Para el caso de los salarios mínimos se tomará en cuenta para realizar este cálculo y 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 2012 y el 31 de diciembre de 2012, que se encuentre publicado en la página web del BCU al mes del ajuste.

**SÉPTIMO:** Las partes ratifican todos los beneficios establecidos en los anteriores Convenio Colectivos salvo en lo que se modifique en este Convenio.

**OCTAVO:** A efectos de la aplicación de lo previsto por el art. 11 de la ley 12590, 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 y salario vacacional.

**NOVENO.**- 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. Se conviene que este beneficio corresponderá a aquellos trabajadores que realicen cuatro o más horas de trabajo en el establecimiento.

**DÉCIMO.-** 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. Asimismo, se harán cargo del costo del curso y carné de Manipulación de Alimentos. En este último caso si el trabajador se retirará 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.

**DÉCIMO PRIMERO.-** A partir del 1° de marzo de 2011 se establece que a efectos del cálculo del aguinaldo, se deberá incluir en el mismo la incidencia del Salario Vacacional. También se incluirá en este beneficio a aquellos trabajadores que hayan gozado su licencia en los meses de enero y febrero de 2011, siempre que revistan como empleados al 1° de marzo de 2011.

**DÉCIMO SEGUNDO.-** 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 mediante tarjetas de crédito.

**DÉCIMO TERCERO.-** 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 CUARTO:** 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 una hora por mes por cada trabajador ocupado en la empresa (a excepción de los cargos de confianza, zafrales ni eventuales ) por concepto de licencia sindical, 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.

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.

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.-

**DÉCIMO CUARTO:** Se conviene que se permitirá por parte de las empresas, la realización de las Asambleas de trabajadores dentro del establecimiento, solamente para el caso de que el establecimiento posea más de 60 trabajadores permanentes (no zafrales ni eventuales ni cargos de confianza), otorgándole un lugar para la misma, siempre que se avise a la empresa con no menos de 48 horas antes de la realización de la asamblea referida, teniendo un tope de 2 asambleas mensuales y siempre que no se afecte el funcionamiento normal del establecimiento.

**DÉCIMO SEXTO:** 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 este 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.

**DÉCIMO SÉPTIMO:** 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 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, las partes 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 horarios 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 Salario 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.

**DÉCIMO OCTAVO:** las partes acuerdan reunirse nuevamente cuando se verifique cualquiera de las condiciones siguientes: a)- salarios mínimos nacionales, siguiendo los lineamientos del Poder Ejecutivo para "la Ronda Salarial de Julio 2010", no se verifique en la realidad un aumento en enero de 2012 de un 20%. B)- cuando la inflación supere los dos dígitos.

**DÉCIMO NOVENO:** Cláusula de paz: Durante la vigencia del presente convenio y salvo los reclamos que individual o colectivamente pudiesen producirse por el incumplimiento del mismo, el sector trabajador se compromete a no formular planteos de naturaleza salarial y/o condiciones de trabajo ( siempre y cuando las mismas no contravengan los Decretos 406/88 y 291/07, que no hayan sido acordados en la presente ronda de

---

Consejos de Salarios ni desarrollar acciones gremiales en tal sentido , a excepción de las medidas resueltas con carácter general por el PIT CNT o por el SUGHU.-  
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.