



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*  
**COLECTIVOS**

***Grupo 1 - Procesamiento y Conservación  
de Alimentos, Bebidas y Tabaco***

*Subgrupo 12*

*Capítulo 03 - Catering Industrial*

Aviso N° 16167/011 publicado en Diario Oficial el 14/06/2011

**IMPO**

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

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

**ACTA CONSEJO DE SALARIOS:** En la ciudad de Montevideo, el día 24 de Mayo de 2011, reunido el Consejo de Salarios del Grupo 1 "Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco", subgrupo 12 capítulo 03, Catering Industrial, integrado por: Delegados del Poder Ejecutivo: Lic. Marcela Barrios; Delegados del Sector Empresarial: los Sres: Tulio Scotti, Natalia Iramendi y Julio Feoli, asistidos por Dr. Gonzalo Irrazabal y Dr. Gustavo Gauthier; por otra parte: Delegados del sector trabajador: el Sindicato Único Gastronómico y Hotelero del Uruguay (SUGHU): representado por: la Sra. Ma Fernanda Aguirre y los Sres. Jorge González, Luis Cox y Rodolfo Ferreria; CONVIENEN la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales del sector, de acuerdo a 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 el 30 de junio de 2013, disponiéndose que se efectuarán 5 ajustes semestrales, el 1° de enero del año 2011, el 1 de julio del año 2011, el 1° de enero del año 2012, el 1 de julio del año 2012 y el 1° de enero del año 2013.

**SEGUNDO: Ambito de aplicación:** Las normas del presente acuerdo tienen carácter nacional, abarcando a todos los trabajadores de las empresas que componen el Sector Catering Industrial.

**TERCERO:** Los salarios por categoría y los ajustes salariales, se registrarán por lo establecido en la siguiente tabla:

(\*) Ver información en "Diario Oficial" del 14 de junio de 2011.

**CUARTO: Ajustes:** Se ha considerado como inflación esperada una estimación del IPC (Índice de Precios al Consumo) del 7% anual. Los ajustes se realizarán sobre el IPC esperado aplicándose un correctivo en enero de 2012 y enero de 2013 resultante de la diferencia entre la inflación esperada y la real. El correctivo se aplicará a las cláusulas Tercero y Quinto del presente Convenio.

**QUINTO: Personal cuyo salario esté sobre el Laudo:** Los trabajadores que perciban salarios entre \$ 18.000 y \$ 25.000 al 31 de Diciembre de 2010 percibirán los siguientes aumentos: 7% en Enero de 2011, 1% en Julio de 2011, 7% en Enero de 2012, 1% en Julio de 2012 y 7% en Enero de 2013

**SEXTO: Carné de Salud y manipulador de alimentos:** Las empresas se harán cargo del costo de cada renovación del carné de salud y del carné de manipulador de alimentos hasta el monto concurrente que determine la Intendencia Municipal de Montevideo. En el caso que el Trabajador egresara dentro de los 90 días inmediatos posteriores a su renovación, la Empresa descontará de la liquidación por egreso el costo de dichos carne.

**SEPTIMO: Uniformes:** Se acuerda la entrega al personal de las empresas del sector, de dos uniformes por año y un par de calzado adecuado por año.

**OCTAVO: Nocturnidad:** Las partes acuerdan establecer una compensación del 20% del salario nominal por horario nocturno, entre las 22 hs. y las 06:00 hs. En caso de no cumplirse la totalidad del horario dicha compensación se abonará en forma proporcional a las horas trabajadas.

**NOVENO: Licencias:** Las partes acuerdan en cuanto a las Licencias especiales, remitirse a la Ley N° 18.345 de 11 de setiembre de 2008 y su modificativa.

**DÉCIMO: Interpretación del Convenio:** Las partes acuerdan que cualquier caso de duda interpretativa o dificultad en la aplicación de lo estipulado en el presente acuerdo, se resolverá en el seno del Consejo de Salarios del grupo o sub grupo correspondiente.

**DÉCIMO PRIMERO: Licencia Sindical: 1)** El o los delegados de los sindicatos pertenecientes a las empresas comprendidas en el presente grupo que tengan como mínimo 6 trabajadores permanentes (no zafrales ni eventuales), tendrán derecho a gozar de 1 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 80 horas mensuales. Las horas de Licencia Sindical que no sean utilizadas en el mes, no son acumulables al mes siguiente. La Licencia Sindical se concederá a aquellos trabajadores siempre que revistan como trabajadores activos del sector estando inscriptos en la Planilla de Control de Trabajo correspondiente a la Empresa en la que prestan funciones.

**2) Uso de licencia sindical.** Las licencias sindicales serán comunicadas formalmente por el sindicato a la empresa, con una antelación no menor a 48 horas a su solicitud de goce. Se deberán coordinar entre el Comité de Base del Sindicato de la Empresa 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, a criterio de la Empresa, el trabajador desempeñe tareas esenciales para el normal funcionamiento de la Empresa, estas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas.

**DÉCIMO SEGUNDO: Alimentación:** Se otorgará a cada trabajador una comida por turno, pudiendo ser está almuerzo o cena según el horario de trabajo que realice.

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

**DÉCIMO CUARTO: Cláusula de Salvaguarda:** En la hipótesis que variaran sustancialmente las condiciones económicas en cuyo marco se suscribió el presente Convenio, las partes podrán convocar al Consejo de Salarios para analizar la situación.

**DÉCIMO QUINTO: Cláusula de Paz y de autocomposición de conflictos:** Durante la vigencia del presente convenio, los trabajadores no realizarán petitorios de mejoras salariales o relativos al establecimiento de nuevos beneficios sociales, ni promoverán acciones gremiales de clase alguna, que tengan relación directa con todos los aspectos acordados o no, a través del presente instrumento, con excepción de aquellas medidas que con carácter general resuelvan SUGHU, COFESA y/o el PIT - CNT. Las partes acuerdan elevar a su conocimiento de manera recíproca todas aquellas situaciones cualquiera sea su naturaleza que pudieran desembocar en conflictos colectivos de trabajo. Si las situaciones planteadas a ese primer nivel por el sector de los trabajadores no prosperase, las partes se comprometen a elevar tales situaciones a la consideración del Consejo de Salarios correspondiente al Grupo 01 "Procesamiento y Conservación de Alimentos, Bebidas y Tabaco subgrupo 12 capítulo 3 Catering Industrial a efectos que esta asuma su competencia de conciliador.

**DÉCIMO SEXTO: Gastos transporte.** Las partes acuerdan que las empresas abonarán a los trabajadores el gasto de transporte, en las condiciones y con el límite máximo que se dirá. En tal sentido, las empresas abonarán un monto máximo equivalente al costo de dos boletos por cada día efectivamente trabajado por el trabajador. Dicho costo refiere al costo del boleto urbano de Montevideo. El pago de dicho beneficio, será realizado mediante ticket transporte, ticket alimentación, nafta o cualquier otra forma de pago por el monto equivalente referido, a opción de la empresa. Aquellas empresas que al día de la fecha tengan instrumentado algún tipo de transporte con relación a su personal, podrán mantener dicho sistema y no estarán obligados a abonar los boletos mencionados ut supra. En caso que la Empresa ya conceda un beneficio similar al referido, se aplicará el más beneficioso para el trabajador. Este beneficio regirá a partir de abril de 2011. Este beneficio se encuentra comprendido en lo dispuesto por el artículo Décimo Noveno.

**DÉCIMO SÉPTIMO: Prima por Presentismo.** Las partes acuerdan establecer

una Prima por Presentismo equivalente a un jornal de 8 horas, por mes, tomado al valor mínimo previsto para la categoría del trabajador que corresponda (jornal mínimo laudado para la categoría). Si el trabajador tuviera como jornada habitual de labor una inferior a ocho horas, la Prima por Presentismo será equivalente al jornal que corresponda en proporción a las horas de la jornada. Tendrán derecho a dicha Prima, exclusivamente quienes cumplan en forma acumulativa con los dos requisitos siguientes: a) no haber tenido ni una sola ausencia o falta en su trabajo durante el mes en curso habiendo sido convocados por la Empresa y b) haber laborado todas las jornadas completas de acuerdo a su régimen de trabajo habitual, salvo aquellas jornadas que no se completasen por propia voluntad de la Empresa. La referida Prima se abonará conjuntamente el día viernes 6 de mayo también con el salario en el caso de los mensuales, y en los demás casos, del 1º al 10 de cada mes. Este beneficio regirá a partir del mes de enero del 2012, haciéndose efectivo su primer pago en febrero del año 2012. No se perderá la Prima por Presentismo únicamente cuando las inasistencias y/o la jornada no sea completa debido al uso de las horas sindicales correspondientes, al uso de las licencias especiales previstas por la Ley Número 18.345 (licencia por estudio, paternidad, adopción, legitimación adoptiva, matrimonio y duelo), cuando el trámite de la renovación del carné de salud y/o manipulador de alimentos ocurra dentro de la jornada de trabajo, y cuando se hayan dispuesto medidas gremiales generales decretadas por el PIT CNT.

**DÉCIMO OCTAVO: Prima por Antigüedad.** Las partes acuerdan establecer una Prima por Antigüedad que se generará una vez que el trabajador haya cumplido 24 meses de antigüedad en la Empresa. La Prima será de un uno por ciento (1%) del salario mensual mínimo previsto para la categoría correspondiente (mínimo laudado por categoría) por cada año de antigüedad y se abonará por primera vez en el mes 25 de antigüedad y pertenencia a la misma Empresa. El valor total de la Prima, independientemente de la antigüedad del trabajador, tendrá un máximo equivalente al valor de un jornal mínimo laudado para la categoría correspondiente. Este beneficio regirá a partir de enero del año 2013.

**DÉCIMO NOVENO: Personal Excluido de los Beneficios.** Las partes acuerdan que, los trabajadores que al 31 de Diciembre del 2010 perciban un salario superior a \$ 25.000 nominales mensuales, no tendrán derecho a ninguno de los Beneficios siguientes: reintegro por transporte, Prima por Presentismo ni Prima por Antigüedad.

**VIGÉSIMO: Empresas que ya estén otorgando beneficios.** Los beneficios acordados en el presente convenio no se acumularán a otros que por los mismos conceptos otorguen las empresas, correspondiendo en tal caso aplicar el que resulte más beneficioso para el trabajador.

**VIGÉSIMO PRIMERO: Comisión.** Las partes acuerdan la formación de una Comisión Tripartita que comenzará a funcionar a partir del mes de junio de 2011 la que tendrá como cometido analizar los siguientes puntos: a) las categorías existentes actualmente y la eventual necesidad o no de su reformulación, o creación de nuevas categorías; b) la problemática y eventuales soluciones, generada por las interrupciones de los servicios contratados en los trabajadores; c) la problemática y eventuales soluciones de los trabajadores que por prestar servicios a escuelas trabajan algunos meses en el año; d) la definición del ámbito de aplicación de las normas del Grupo 1 subgrupo 12, capítulo 3, Catering Industrial.

*Leída que fue y para constancia de lo actuado se firma en lugar y fecha arriba indicados.*