



República Oriental del Uruguay

---

*Convenios*  
**COLECTIVOS**

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

*Subgrupo 08 - Rotiserías*

Aviso N° 39976/012 publicado en Diario Oficial el 26/11/2012

**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 15 de noviembre de 2013, reunido el Consejo de Salario del Grupo 12 "Hoteles, Restaurantes y Bares" Subgrupo 08 "Rotisseries", integrado por DELEGADOS DEL PODER EJECUTIVO: Dr. Nelson Loustaunau, y las Dras. Virginia Sequeira y Virginia Falero ; LOS DELEGADOS DE LOS TRABAJADORES, representados por el SUGHU , los Sres. Fernanda Aguirre, Jorge González , Adalberto Araujo y Rodolfo Ferreira , y EL DELEGADO DEL SECTOR EMPRESARIAL, el Sr. Daniel Fernández, y **ACUERDAN:**

**PRIMERO: VIGENCIA Y OPORTUNIDAD DE LOS AJUSTES SALARIALES.**- El presente acuerdo abarcará el período comprendido entre el 1º de julio de 2013 y el 30 de junio de 2015 (24 meses) , disponiéndose que se efectuarán ajustes con fechas 1º de julio de 2013 y 1º de julio de 2014.

**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 los cargos de confianza que no se encuentren entre las categorías que están descriptas en la cláusula tercera de este convenio.

**TERCERO: SALARIOS MÍNIMOS.**- Se establece que los salarios mínimos mensuales nominales por categoría para los trabajadores comprendidos en el sector, se incrementarán en un 13,56%, siendo los salarios mínimos nominales vigentes desde el 1º de julio de 2013 al 30 de junio de 2014, los siguientes:

CATEGORÍAS	SALARIO
De partida (cocinero)	\$ 13490
Vendedor/a	\$ 11202
Empaquetador /a	\$ 10661
Repartidor/ mandadero	\$ 10661
Chofer	\$ 13490
Expedicionista	\$ 11217
Encargado de Rotisería	\$ 15383
Encargado de depósito	\$ 13490
Sandwichero	\$ 13490
Limiador/a	\$ 10661
Cajero	\$ 13181

Para aquellos trabajadores que al 30 de junio de 2013, percibían salarios mensuales nominales superiores a los mínimos establecidos en el acta de ajuste de fecha 16 de enero de 2013 y hasta un 40% de los mismos, verán incrementados sus salarios nominales desde el 1º de julio de 2013 en un 13,56% (1.03 por concepto de correctivo del convenio anterior x 1.05 por concepto de inflación proyectada x 1.05 por concepto de crecimiento) sobre su remuneración vigente al 30 de junio de 2013.

Para aquellos trabajadores que al 30 de junio de 2013, percibían salarios nominales superiores en un 40% a los salarios mínimos establecidos en el

acta de ajuste de fecha 16 de enero de 2013, verán incrementados los mismos desde el 1º de julio de 2013 en un 11,14% (1.03 por concepto de correctivo del convenio anterior x 1.05 por concepto de inflación proyectada x 1.03 por concepto de crecimiento) sobre su remuneración vigente al 30 de junio de 2013.

**CUARTO: AJUSTES SALARIAL PARA EL SEGUNDO PERÍODO.-**

A partir del 1º de julio de 2014 se acuerdan los siguientes incrementos en las remuneraciones nominales, cada uno con vigencia anual:

**A) PARA LOS TRABAJADORES QUE PERCIBEN LOS SALARIOS NOMINALES MÍNIMOS Y HASTA UN 40% POR ENCIMA DE LOS MISMOS:**

- 1.- 5% por concepto de crecimiento;
- 2.- Por concepto de inflación proyectada ;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.
- 3.- Por concepto de correctivo: Con fecha 1º de julio de 2014 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 comparándolo con la variación real del Índice de Precios al Consumo del semestre anterior, realizándose el correctivo correspondiente .

**B) PARA LOS TRABAJADORES QUE PERCIBEN SALARIOS NOMINALES SUPERIORES AL 40% POR ENCIMA DE LOS MÍNIMOS:**

- 1.- 3 % por concepto de crecimiento;
- 2.- Por concepto de inflación proyectada ;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.
- 3.- Por concepto de correctivo: Con fecha 1º de julio de 2014 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 comparándolo con la variación real del Índice de Precios al Consumo del año anterior, realizándose el correctivo correspondiente .

**QUINTO: CORRECTIVO FINAL:** Una vez culminado el plazo del convenio se reunirá el Consejo de Salarios a efectos de la realización de un acta en la que se expliciten los ajustes correspondientes por el correctivo final a aplicar al 1/7/2015.

**SEXTO:** se consideran parte integrante del convenio todos los beneficios establecidos en el subgrupo en los Convenio 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.-

**SÉPTIMO: 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 parciales, cuyos acuerdos se considerarán parte integrante de este Convenio.

**OCTAVO: 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.

**NOVENO: 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 diaria de cada trabajador.

**DÉCIMO : 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 PRIMERO:** 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 SEGUNDO: 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.

2) Asimismo se dispone, que en las empresas donde exista régimen de jornada discontinua y en tanto la Ley 18.856 en su artículo 2º 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 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 TERCERO:** Fraccionamiento de licencia anual.- Las partes acuerdan que podrá fraccionarse la licencia en dos períodos, de acuerdo a la normativa vigente.

**DÉCIMO CUARTO: 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 25 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 tope de 2 asambleas mensuales y siempre que no se afecte el funcionamiento normal del establecimiento.

**DÉCIMO QUINTO: 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. El monto será el 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.

**DÉCIMO SEXTO: CAPACITACIÓN DE TRABAJADORES CON CARGAS FAMILIARES.** Toda empresa, en la medida de sus posibilidades, procurará arbitrar instancias de capacitación dentro del horario laboral, en cuyo caso, tendrán preferencia para optar por dicho horario, en primer lugar, aquellos trabajadoras/res con cargas familiares debidamente justificadas (menores a cargo, minusválidos, etc.)

**DÉCIMO SÉPTIMO: AGUINALDO.** Los salarios para el mejor goce de la licencia (salario vacacional) generados a partir del año 2013 se incorporarán para el cálculo del sueldo anual complementario (aguinaldo), dejándose de aplicar el decreto 49/2000.

**DÉCIMO OCTAVO: LICENCIA POR HIJOS DISCAPACITADOS-** Se otorgará hasta 5 (cinco) días de licencia especial remunerada por año, no acumulable a los años subsiguientes, a los trabajadores que tengan hijos discapacitados. En caso de que se excedan los 5 (cinco) días; estos no serán remunerados. Se consideran discapacitados a los efectos de este convenio, las personas inscriptas en el Registro Nacional de Discapacidad del PRONADIS (MIDES) y/o declarado incapaz por el Banco de Previsión Social. A los efectos de que el trabajador pueda acceder a la remuneración de la presente licencia, deberá presentar la pertinente certificación médica y la constancia del trámite o servicio al que debió acudir.

**DÉCIMO NOVENO: LICENCIA POR VIOLENCIA DOMÉSTICA.** El trabajador /a que haya sido víctima en su persona de violencia física doméstica, podrá disponer de hasta 5 (cinco) días en el año sin goce de sueldo, para atender los requerimientos policiales y judiciales que la situación amerite. Para acceder a esta licencia el trabajador deberá presentar la constancia policial y judicial correspondiente y en su caso el informe del médico forense. En caso de posterior levantamiento de la denuncia se perderá el derecho a usufructuar este beneficio nuevamente.

**VIGÉSIMO: VIÁTICO**- Cuando el repartidor y/o mandadero atiende servicio 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.

**VIGÉSIMO PRIMERO:** Las trabajadoras que se realicen los exámenes de Papanicolau y de Mamografía, tendrán derecho a un día de licencia paga adicional anual al establecido por la ley vigente, siempre que no se realicen en el mismo día, y exhibiendo el certificado correspondiente a su realización. La realización de dichos exámenes deberá ser avisada con una antelación de 72 horas.

**VIGÉSIMO SEGUNDO: LICENCIA POR EXÁMEN DE PRÓSTATA.**- Los trabajadores mayores de 50 años de edad, o antes de esa edad con indicación médica, tendrán derecho a un día de licencia paga por año para realizarse el examen de próstata, con previo aviso de 72 horas.

**VIGÉSIMO TERCERO:** las empresas del sector otorgarán , por única vez un préstamo no reintegrable de \$ 600 en los meses de marzo de 2014 y marzo de 2015. Dicho beneficio no será tenido en cuenta para los siguientes convenios.

**VIGÉSIMO CUARTO: 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).

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 de promover ascensos, adjudicar tareas y establecer la remuneración pertinente.

**VIGÉSIMO QUINTO: PRIMA POR ANTIGUEDAD:** Todos los trabajadores que tengan cumplidos los tres primeros años de laborales 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 15 años.

**VIGÉSIMO SEXTO: 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 las tarjetas de crédito. 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, salario vacacional e indemnización por despido.

**VIGÉSIMO SÉPTIMO: 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 12% (doce por ciento) y/o cuando la variación acumulada 12 meses del PBI no tenga crecimiento, citándose de inmediato al Consejo de Salarios a efectos de reconsiderar a lo dispuesto en el presente acuerdo en relación a las cláusulas de ajuste salarial.

**VIGÉSIMO OCTAVO: CLÁUSULA DE PAZ, PREVENCIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN DE CONFLICTOS.-**

- 1) 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, mejoras o beneficios de cualquier naturaleza salarial o reivindicaciones que tengan relación con las cuestiones que fueron negociadas, acordadas o no acordadas por la Central de trabajadores 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. No siendo para más se labra el presente en señal de conformidad.

Dr. Nelson Loustaunau, Dras. Virginia Sequeira, Virginia Falero, Sres. Fernanda Aguirre, Jorge González, Adalberto Araujo, Rodolfo Ferreira, Sr. Daniel Fernández.