



República Oriental del Uruguay

Convenios
COLECTIVOS

Grupo 12 - "Hoteles, Restoranes y Bares"

Subgrupo 05 - "Cadenas de Comidas"

Aviso N° 47645/012 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.- 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 Fernández, José Luis González, Dr. Raúl Damonte y Cr. Fernando Mier; Por otra parte: los delegados de los trabajadores, Sres. Fernanda Aguirre, Jorge González, Adalberto Araújo, Oscar Andino y el Dr. Rodolfo Ferreira. CONVIENEN la celebración del siguiente Convenio Colectivo que regulará las condiciones laborales de la actividad del Consejo de Salarios del Grupo Nro 12 "Hoteles, Restoranes y Bares" Subgrupo nro. 05 "Cadenas de Comidas", 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 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. Se entiende por Cadena de Comidas aquellos establecimientos comerciales que como rubro principal expenden hamburguesas, o comidas iguales o similares, en más de un local situados en las mismas y/o distintas localidades, con la misma o distinta razón social y/o con idéntico nombre comercial o de fantasía, con sistema de autoservicio y cuyos empleados cumplen en forma indistinta y alternada funciones administrativas, productivas y de servicios.-

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: Ajuste salarial al 1 de Julio de 2012. 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 4,65% resultante de la acumulación de los siguientes ítems: 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 0,50 en concepto de crecimiento.

Salarios mínimos.- Se establecen los siguientes salarios mínimos mensuales nominales por categoría para los trabajadores comprendidos en el sector, que tendrán vigencia desde el 1° de julio de 2012 hasta el 31 de diciembre del mismo año:

CATEGORÍA	SALARIO
Auxiliar a Prueba	\$ 8.932
Auxiliar	\$ 10.000
Entrenador	\$ 10.255
Coordinador de Area	\$ 11.047
Coordinador de Turno	\$ 12.887
Oficial de Mantenimiento	\$ 11.046

Para el caso de aquellos trabajadores que al 30 de junio de 2012 percibieran remuneraciones nominales por encima del 35 % de los salarios mínimos nominales mensuales vigentes a esa fecha, los mismos tendrán un incremento total del 4,13 % , con vigencia entre el 1° de julio de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, resultante de la aplicación de los siguientes factores: 1,59% por concepto de correctivo del convenio anterior y 2,50% por concepto de inflación proyectada para el semestre junio-julio 2012, según promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda BCU).

CUARTO: Ajuste salarial para el período 1° de enero 2013 – 30 de junio de 2013 para aquellos trabajadores que perciben el salario mínimo de su respectiva

categoría o hasta un 35 % por encima de los mismos: se acuerda un incremento en las remuneraciones resultante de la acumulación de los siguientes factores: a) para el 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) 0,5 % por crecimiento.

Para el caso de aquellos trabajadores que al 31 de diciembre de 2012 percibieran remuneraciones nominales por encima del 35 % de los salarios mínimos nominales mensuales vigentes a esa fecha, los mismos tendrán el incremento que surja de inflación proyectada para el semestre Enero - Junio 2013, según promedio entre la meta mínima y máxima de inflación (centro de la banda BCU). QUINTO: Ajustes salariales para los demás períodos para aquellos trabajadores que perciben el salario mínimo de su respectiva categoría o hasta un 35 % por encima del mismo en el día previo a la entrada en vigencia del nuevo ajuste: A partir del 1° de julio de 2013, 1° de enero de 2014, 1° de julio de 2014 y 1° de enero de 2015 se acuerda un incremento en las remuneraciones, cada uno con vigencia semestral resultante de la acumulación de los siguientes factores: a) 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) 1,25 % por concepto de crecimiento.

SEXTO: Para el caso de los trabajadores que perciban remuneraciones nominales por encima del 35 % de los salarios mínimos nominales mensuales de sus respectivas categorías, los mismos percibirán ajustes semestrales resultantes: a) la aplicación del 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% de crecimiento.

SÉPTIMO: Correctivo. En los ajustes de salarios de fecha 1° de julio de 2013 y 1° 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: 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.

NOVENO: 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. Se exhorta a que la indumentaria no afecte la imagen del trabajador. Respecto

de los uniformes, el primero se entregará antes del 30 de abril y el segundo antes del 30 de octubre de cada año.

DÉCIMO: Nocturnidad.- Se dispone el pago de una compensación del 20 % sobre el salario mínimo nominal de cada categoría por horario nocturno para aquellos empleados que cumplan su horario de trabajo entre las 00 horas y las 6 horas de la mañana. Dicha compensación se abonará por cada hora trabajada dentro del horario antes referido. **DÉCIMO 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.

DÉCIMO 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 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, cuando ésta sea dentro del horario habitual del trabajador, se considerará tiempo trabajado y será abonado como tal. 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.

DÉCIMO TERCERO: Prima por antigüedad.- Todos los trabajadores que tengan cumplidos los tres primeros años de labores 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 10 años.

DÉCIMO CUARTO: Día del Trabajador gastronómico, barista y hotelero.- De acuerdo al Art. 7mo. del Decreto No. 259/988, 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.

DÉCIMO QUINTO: Propinas. Las artes convienen en que en la medida que algún cliente deje propina, será responsabilidad exclusiva del trabajador que la recibe sin que ello contravenga las pautas o normas corporativas de carácter internacional de la Cadena de Comidas de que se trate.

DÉCIMO SEXTO: Ley 18.856: 1) Se establece, que por ser más beneficiosos 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 las empresas podrán establecer jornadas discontinuas por cuanto la Ley 18.856 en su artículo 2° establece un mínimo de 16 horas de descanso por cada período de 24 horas. En consecuencia el descanso intermedio en estos casos se computa 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 sujeto 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 SÉPTIMO: 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 OCTAVO: Fraccionamiento de licencia anual. Las partes acuerdan que podrá fraccionarse la licencia en dos períodos, uno de los cuales no puede ser inferior a 10 días, de acuerdo a la normativa vigente.

DÉCIMO NOVENO: Licencias especiales.- Las empresas darán cumplimiento a la Ley No. 18.345 y sus modificativas.

VIGÉSIMO : Cláusula de Género y Equidad.- Las partes acuerdan exhortar al cumplimiento de las siguientes leyes de Género: Ley No. 16.045 de no Discriminación por Sexo; Ley No. 17.514 sobre Violencia Doméstica y Ley No. 17.817 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 No. 16.045 y Declaración Sociolaboral del Mercosur).

Se acuerda en forma expresa el cumplimiento de lo establecido en la Ley No. 17.242 sobre Prevención de Cáncer Génito Mamario.

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

1) Horas mensuales de licencia sindical según la Ley No. 17.940.- El o los delegados de los sindicatos pertenecientes a las empresas comprendidas en este Subgrupo, 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, 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 numeral 1), el mismo deberá ser otorgado por la empresa, no generando en este caso salario ni sanción de carácter alguno.

VIGÉSIMO SEGUNDO: 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:

- 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.

VIGÉSIMO 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 efectivamente los trabajadores.

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

1) Durante la vigencia del presente Convenio, ni el SUGHU ni los comités de empresa pertenecientes al SUGHU, realizarán peticitorios 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 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 QUINTO: 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) 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.

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.