

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE ECONOMIA Y FINANZAS**Montevideo, **08 DIC. 2006**

VISTO: El acuerdo logrado en el Grupo N°.12 (HOTELES, RESTORANES Y BARES), Subgrupo N° 02(Campamentos, Bungalows y similares),de los Consejos de Salarios convocados por Decreto 105/005 de 7 de marzo de 2005.-----

RESULTANDO: Que el 28 de setiembre de 2006 los delegados de las organizaciones representativas empresariales y de los trabajadores acordaron solicitar al Poder Ejecutivo la extensión al ámbito nacional del convenio colectivo celebrado en el respectivo Consejo de Salarios.-----

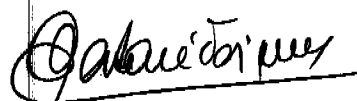
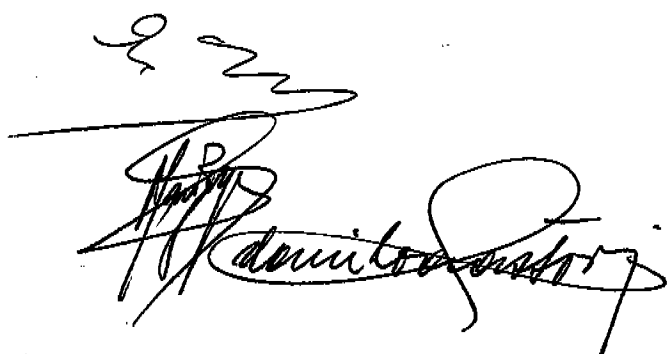
CONSIDERANDO: Que, a los efectos de asegurar el cumplimiento integral de lo acordado en todo el sector, corresponde utilizar los mecanismos establecidos en el Decreto-Ley 14.791, de 8 de Junio de 1978.-----

ATENTO: A los fundamentos expuestos y a lo preceptuado en el art. 1° del Decreto-Ley 14.791 de 8 de junio de 1978.-----

EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA**DECRETA**

ARTÍCULO 1°.- Establécese que el convenio colectivo suscrito el 28 de setiembre de 2006.,en el subgrupo 02" Campamentos, Bungalows y similares" del Grupo 12 " Hoteles , Restoranes y Bares", rige con carácter nacional, a partir del 1° de Julio de 2006, para todas las empresas y trabajadores comprendidos en dicho subgrupo-----

ARTICULO 2°.- Comuníquese, publíquese, etc.-----


Dr. Tabaré Vázquez
Presidente de la República

CONVENIO. En la ciudad de Montevideo, el 28 de setiembre de 2006,

reunidos ante el **MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**, Por una parte: el sector empresarial representado por el Sr. **Juan Rodríguez Anido** y el Sr. **Daniel Fernández** y Por otra parte: los representantes de los trabajadores,

Sres. **Héctor Masseilot, Pablo Rodríguez y Julio Rocco**, CONVIENEN la celebración del siguiente acuerdo que regulará las condiciones laborales del Grupo n° 12 "Hoteles, Restoranes y Bares" Subgrupo nro. 02 "

Campamentos, Bungalows y similares", 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 2006 y el 30 de junio de 2008, disponiéndose que se efectuarán ajustes semestrales el 1° de Julio de 2006, el 1° de Enero de 2007, el 1° de Julio de 2007 y 1° de enero de 2008.

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, que se encuentran reglamentados por el Decreto 462/990 de fecha 11 de octubre de 1990.-

TERCERO: Salarios Mínimos. Se establecen los siguientes salarios mínimos nominales por categoría para los trabajadores comprendidos en el sector, en virtud de la aplicación del 5,76% resultante de la acumulación de los siguientes items: 0,9 por concepto de correctivo, 1,5% por concepto de crecimiento y 3,27% por concepto de inflación proyectada ($1,009 \times 1,015 \times 1,0327$), que tendrán vigencia desde el 1° de julio de 2006 hasta el 31 de diciembre del mismo año:

CATEGORIAS

Aux. De Contaduria

Peon General o Limpiador

Sereno, Vigilante, Cuidador

Mucama

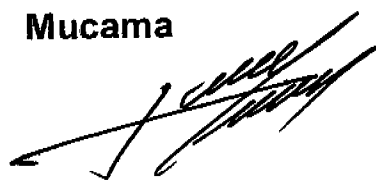
SALARIO

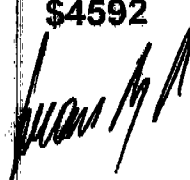
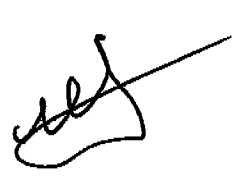
\$4336

\$4241

\$4459

\$4592




Auxiliar de mantenimiento

\$4241

Encargado

\$4847

CUARTO: Ajuste salarial 1° de Julio 2006- 31 de Diciembre 2006. Sin perjuicio de la escala mínima establecida , ningún trabajador del sector que este por encima de la misma podrá percibir menos del 5,66 % resultante de la acumulación de los siguientes ítems: 0,9 % por concepto de correctivo resultante de la aplicación del convenio de fecha 11 de agosto del año 2005, 3,27 % por concepto de inflación proyectada para el semestre de julio-diciembre 2006 de acuerdo con lo establecido en la encuesta selectiva del BCU del mes de junio de 2006 y 1,4 % por concepto de recuperación $(1,009 \times 1,0327 \times 1,014)$, sobre su remuneración nominal vigente al 30 de junio de 2006.

QUINTO: Ajustes salariales para los demás períodos.

A) Para quienes están percibiendo salarios por encima de la escala mínima :

Ajuste del 1° de enero de 2007:

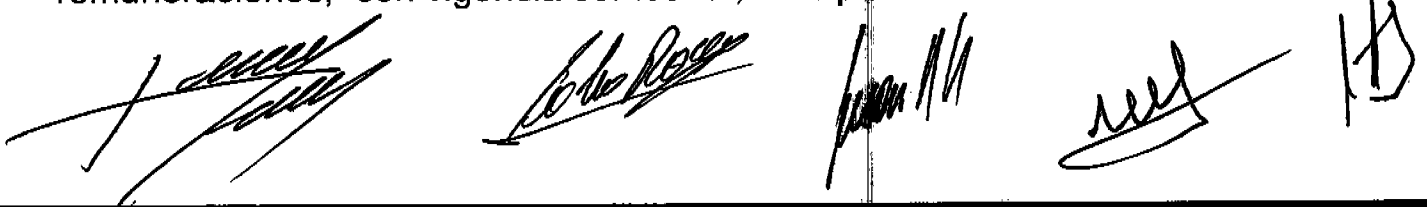
A partir del 1° de Enero de 2007, se acuerda un incremento en las remuneraciones, con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva) para cada semestre, tomando como base la proporción correspondiente de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B. C. U, al mes de diciembre de 2006.

B) Un 1,5% de crecimiento.

Ajuste del 1° de julio de 2007:

A partir del 1° de julio de 2007, se acuerda un incremento en las remuneraciones, con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación



de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva) para cada semestre, tomando como base la proporción correspondiente de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B. C. U, al mes de junio de 2007.

B) Un 2 % de crecimiento.

Ajuste del 1° de enero de 2008:

A partir del 1° de enero de 2008, se acuerda un incremento en las remuneraciones, con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva) para cada semestre, tomando como base la proporción correspondiente de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B. C. U, al mes de diciembre de 2007.

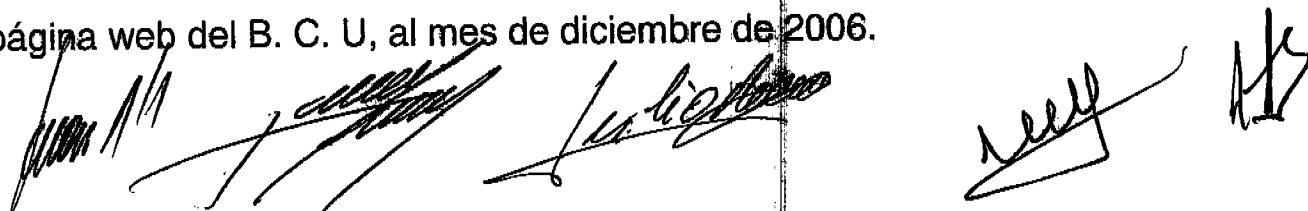
B) Un 2 % por concepto de crecimiento.

.B) Para quienes están percibiendo los salarios de la escala mínima :

Ajuste del 1° de enero de 2007:

A partir del 1° de Enero de 2007, se acuerda un incremento en las remuneraciones, con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva) para cada semestre, tomando como base la proporción correspondiente de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B. C. U, al mes de diciembre de 2006.



B) Un 2% de crecimiento.

Ajuste del 1° de julio de 2007:

A partir del 1° de julio de 2007, se acuerda un incremento en las remuneraciones, con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva) para cada semestre, tomando como base la proporción correspondiente de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B. C. U, al mes de junio de 2007.

B) Un 2 % de crecimiento.

Ajuste del 1° de enero de 2008:

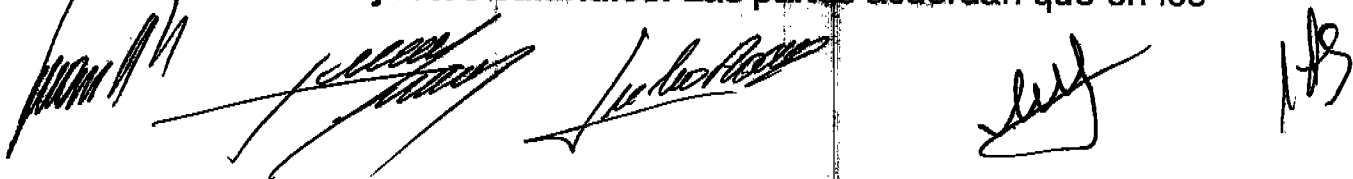
A partir del 1° de enero de 2008, se acuerda un incremento en las remuneraciones, con vigencia semestral, componiéndose de la acumulación de los siguientes factores:

A) Por concepto de inflación esperada, el promedio simple de las expectativas de inflación relevadas por el Banco Central del Uruguay entre instituciones y analistas económicos (encuesta selectiva) para cada semestre, tomando como base la proporción correspondiente de la tasa prevista para los siguientes 12 meses que se encuentre publicada en la página web del B. C. U, al mes de diciembre de 2007.

B) Un 3,2% por concepto de crecimiento.

SEXTO: Correctivo. En las distintas instancias de los ajustes de salarios semestrales previstos en este acuerdo, se revisarán los cálculos de inflación proyectada en cada período inmediato anterior, comparándolos con la variación real del Índice de Precios al Consumo de igual lapso. La variación en más o en menos se ajustará en el valor de los salarios que rijan para el semestre inmediato posterior.

SEPTIMO: Actas de ajustes salariales. Las partes acuerdan que en los



primeros días de Enero 2007, Julio 2007 y Enero 2008, ni bien se conozcan los datos de variación del I. P. C. del cierre del semestre, se reunirán a los efectos de acordar, a través de un acta, los ajustes que habrán de aplicarse a partir del primer día de los referidos meses.

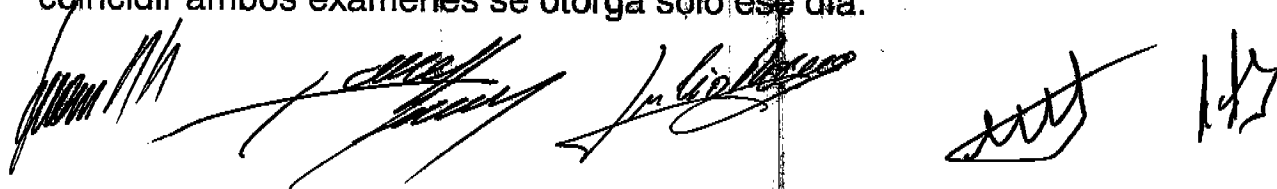
OCTAVO: Día del Trabajador gastronómico, barista y hotelero: El día 17 de agosto de cada año se celebrará el día del trabajador gastronómico, barista y hotelero, que tendrá el carácter de feriado pago para los trabajadores del sector.

NOVENO: Propinas: La percepción y distribución de las propinas será de responsabilidad exclusiva de los trabajadores.

DECIMO: 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.

DECIMO PRIMERO: Licencias especiales: Las partes acuerdan el otorgamiento de licencias especiales, las cuales serán efectivas en las siguientes circunstancias:

- a) Por fallecimiento de madre, padre, conyugue, hijos/as y hermanos/as, se concederán 2 días calendario consecutivos incluido el día del deceso. A partir de 200 kilómetros del lugar del trabajo se otorga un día más de licencia, en virtud del traslado al interior del país.
- b) Al padre por nacimiento de un hijo/a se le otorgan 2 días calendario consecutivo, incluido el día del nacimiento.
- c) Matrimonio civil: por única vez se concederá una licencia extraordinaria de tres días calendario consecutivo, incluido el día del matrimonio civil.
- d) Exámenes genito – mamarios: se otorgará a las trabajadoras el día que se realicen el examen de Papa Nicolau y el de mamografía. En caso de coincidir ambos exámenes se otorga solo ese día.



e) Donación de sangre: se otorga al trabajador el día que efectúe la donación de sangre.

f) Testigos ante el Poder Judicial: se concederá al trabajador las horas que justificare haber estado a disposición del Poder Judicial a efectos de brindar declaración en calidad de testigo.

Para todos los casos el trabajador deberá justificar el uso de dichas licencias presentando la documentación que en cada caso corresponda.

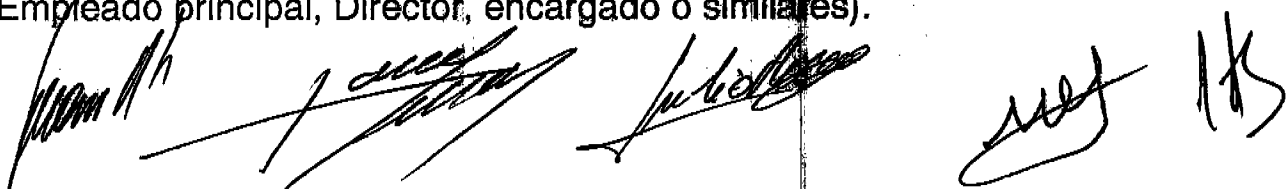
DECIMO SEGUNDO: Período de lactancia: las trabajadoras que estén lactando a su hijo/a durante el periodo fijado por el INAU para el amamantamiento, tendrán derecho a tomar las 2 medias horas previstas por el Decreto de fecha 1 de junio de 1954, pudiendo optar que dicho beneficio se goce ingresando 1 hora después o 1 hora antes de su horario normal.

DECIMO TERCERO: Nocturnidad: Se dispone el pago de una compensación del 15% sobre el salario nominal de cada categoría establecida en este Convenio por horario nocturno para aquellos empleados que cumplan todo su horario de trabajo entre las 21 horas y las 9 horas de la mañana.

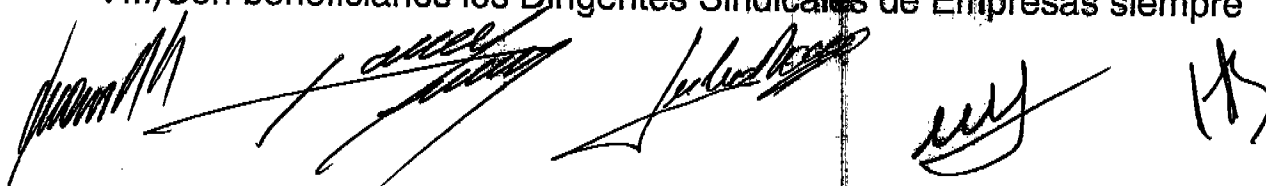
DECIMO CUARTO: Se declara que los trabajadores del sector son mensuales. Las partes convienen en dividir el importe del salario mensual de cada trabajador entre 25 para establecer el jornal diario o entre 200 para determinar el salario por hora, solamente a los efectos del cálculo de licencia, salario vacacional, aguinaldo, nocturnidad y horas extras.

DECIMO QUINTO: Licencia Sindical: En las empresas en donde exista organización sindical, y en donde el número de trabajadores sea superior a cinco, el o los delegados, en su conjunto, tendrán derecho a una licencia gremial que se calculará de la siguiente forma:

1) A partir del sexto trabajador registrado en la planilla de trabajo como empleado permanente no safral ni eventual, se generará media hora por mes, excluyéndose a efectos de su computo a los cargos de confianza (Empleado principal, Director, encargado o similares).



- II) El uso de la licencia deberá comunicarse formalmente por el sindicato a la empresa, con una antelación no menos a las setenta y dos horas. El plazo antedicho podrá reducirse en consideración a situaciones imprevistas que así lo justifiquen, debiendo coordinarse de tal manera a fin de no alterar el trabajo. Posteriormente, se deberá exhibir un comprobante del Sindicato de Rama que justifique dicha licencia.
- III) Las horas que no se usufructúen dentro del mes no podrán ser acumuladas para el futuro.
- IV) El tope máximo de licencia Sindical por Empresa, no superará las sesenta horas mensuales.-
- V) En los casos que el o los delegados sindicales pudiesen necesitar, dentro del mes, más tiempo del previsto al que pueda resultar por aplicación de estas normas, el mismo deberá ser otorgado por la empresa, no generando salario ni sanción de carácter alguno en la medida que no supere el 100% del tiempo máximo de licencia que corresponda según aplicación de lo establecido en los literales I) y IV) de este mismo artículo.
- VI) El trabajador deberá justificar cuando la empresa lo requiera que el uso de la licencia concedida corresponderá a la actividad gremial. Dicha justificación se hará en forma escrita por la organización sindical.
- VII) Tareas imprescindibles: se deberá 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 que se desempeñen tareas esenciales para el normal funcionamiento del establecimiento, éstas, no podrán quedar sin ser cubiertas por el personal adecuado al cumplimiento de dichas tareas.
- VIII) Son beneficiarios los Dirigentes Sindicales de Empresas siempre



que revistan como trabajadores activos de este sector, debidamente registrado en los organismos de la Seguridad Social.

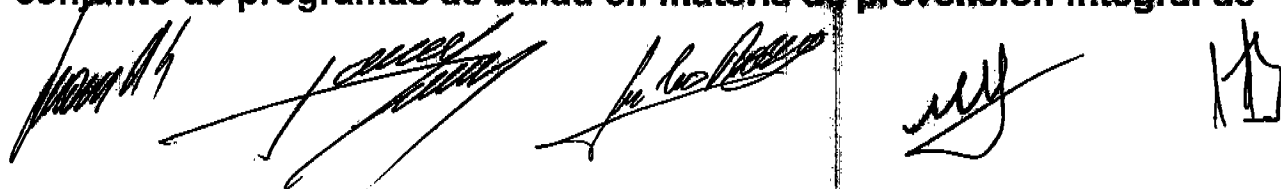
IX) El SUGU será el responsable de la administración total de las horas de licencia sindical.

DECIMO SEXTO: Cláusula de Paz: 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 o mejoras de cualquier naturaleza salarial o reivindicaciones que tengan relación con las cuestiones que fueron discutidas o acordadas en esta instancia.

No quedan comprendidas en esta obligación las medidas decretadas por la Central de trabajadores PIT CNT de carácter general.

DECIMO SÉPTIMO: Medios de prevención y solución de conflictos colectivos: Dada la dinámica comercial que ha tenido el sector gastronómico y hotelero, lo cual ha motivado 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 una Comisión Técnica de carácter tripartito en el seno del Consejo de Salarios cuya finalidad será la de discernir aquellas situaciones que puedan ser planteadas para su interpretación.

DÉCIMO OCTAVO: Comisión de Seguridad e Higiene Laboral: Las partes acuerdan formar una comisión tripartita que estudie, establezca y tenga seguimiento en este sector, exhortando al cumplimiento de las leyes vigentes, tratados ratificados, decretos, convenios, etc.. Esta comisión se instalará treinta días después de la firma de este convenio. Dicha comisión tendrá también el cometido de impulsar ámbitos bipartitos de Seguridad y Salud Laboral que tendrán como objetivo el desarrollo conjunto de programas de Salud en materia de prevención integral de

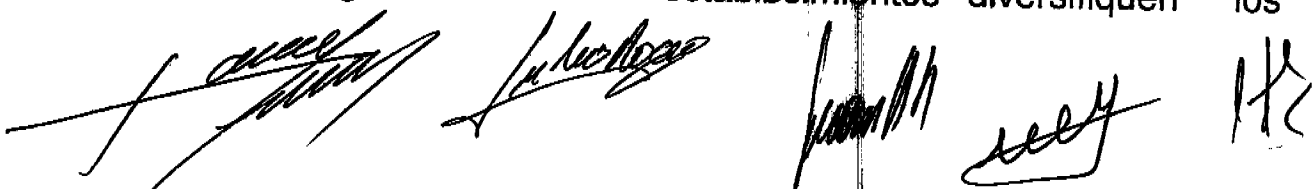


consumo problemático de alcohol y drogas en el ámbito laboral.

DECIMO NOVENO.- 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 a partir de los 90 días de vigencia del presente convenio una comisión de trabajo permanente en forma bipartita a nivel del Grupo nro. 12 la que tendrá entre otros cometidos:

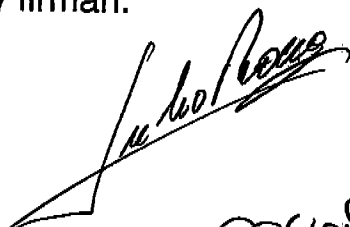
- 1) Recoger las necesidades de formación de los trabajadores en actividad y genere las condiciones para el reconocimiento de las calificaciones de los trabajadores más allá de la forma en que dichos conocimientos hayan sido adquiridos, mediante la certificación de las mismas.
- 2) Recomendar a las empresas 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 la experiencia laboral en el ramo.

VIGÉSIMO.- Medios de Prevención y Solución de Conflictos Colectivos: 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 una Comisión Técnica de carácter tripartita en el seno del Consejo de Salario cuya finalidad será la de discernir aquellas situaciones que pueden ser planteadas para su interpretación. Esta Comisión se instalara treinta días después de firmado este convenio.

Leída que fue se ratifican y firman.

A stylized handwritten signature in black ink, possibly representing a union representative.A handwritten signature in black ink, possibly representing an employer representative.A handwritten signature in black ink, possibly representing a third party or mediator.A handwritten signature in black ink, possibly representing another union representative.A handwritten signature in black ink, possibly representing another employer representative.